



T.C.

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANA BİLİM DALI**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN AKADEMİK İYİMSERLİK DÜZEYLERİ
İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çiğdem KÖKSEVEN

BURSA

Aralık, 2015



T.C.

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İLKÖĞRETİM ANA BİLİM DALI**

**İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN AKADEMİK İYİMSERLİK DÜZEYLERİ
İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Çiğdem KÖKSEVEN

Danışman

Prof. Dr. Asude BİLGİN

BURSA

Aralık, 2015

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim.

Çiğdem KÖKSEVEN

.../.../2015

YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“İlkokul Öğretmenlerinin Akademik İyimserlik Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” adlı Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Ad Soyad İmza

Çiğdem KÖKSEVEN

Danışman

Ad Soyad İmza

Prof.Dr. Asude BİLGİN

İlköğretim ABD Başkanı

Ad Soyad İmza

Prof. Dr. Rıdvan EZENTAŞ

T.C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Anabilim Dalı'nda 801230006 numaralı Çiğdem KÖKSEVEN'in hazırladığı "İlkokul Öğretmenlerinin Akademik İyimserlik Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki" konulu yüksek lisans çalışması ile ilgili tez savunma sınavı .../.../2015 günü saat : - : saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının (başarılı/başarısız) olduğuna (oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Asude BİLGİN
Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu Başkanı

Doc. Dr. Emine KOLAÇ
Üye

Prof. Dr. Aynur OKSAL
Üye

Üye

Üye

.../.../2015

ÖNSÖZ

Öğretmenler, eğitim-öğretim faaliyetleriyle bir toplumun geleceğini inşa eder. Eğitimin toplumun gelişimi üzerindeki büyük etkisi düşünüldüğü zaman, öğretmenlerin omuzlarında taşıdıkları sorumluluğun büyüklüğünü de görmek mümkün olacaktır. Öğretmenler, bir ülkenin gelecekte sahip olacağı bireylerinin nasıl olacağına yön verebilen kişilerdir. Başarılı bir öğretmen toplumun değişen şartlarına ayak uydurabilen, ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip edebilen, eleştirel ve yaratıcı düşünebilen, problem çözme becerilerini kullanabilen, kendini gerçekleştirmiş bireyler yetiştirmek için çaba sarf eder.

Öğretmenlerin eğitimin amaçlarına ulaşabilmesi ve eğitim-öğretim faaliyetlerini başarılı bir biçimde yerine getirebilmesi için yaptıkları işten doyum sağlamaları gerekmektedir. Okullarda öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeylerinin yüksek olması iş doyumlarını da olumlu olarak etkileyecektir. Dolayısıyla eğitimin vazgeçilmez parçası olan öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmeye çalışıldığı bu araştırmanın eğitim sistemi açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

Araştırmamın her aşamasını takip eden, pozitif enerjisiyle desteğini ve yardımlarını benden esirgemeyen değerli danışman hocam Prof. Dr. Asude Bilgin'e, tezli yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve birikimlerini benimle paylaşan; yaptığımız çalışmalarla bana öğretmen keyfini yaşatan sayın hocam Yrd. Doç. Dr. Şirin İlkörücü'ye teşekkürü bir borç bilirim. Yüksek lisans eğitimim boyunca araştırmacı kimlik kazanmamda büyük katkısı olan saygıdeğer hocam Doç. Dr. Ömer Düzbakar'a teşekkürlerimi sunarım. Eskişehir'den gelerek tez savunmamı şerefliendiren sayın hocam Doç. Dr. Emine Kolaç'a şükranlarımı sunarım. Ayrıca tüm değerli hocalarıma ve uygulamaların yapıldığı resmi ilkokullarda gönüllü olarak anketleri yanıtlayan meslektaşlarıma yardımları için teşekkür ederim.

Beni yetiştiren ve cefamı her zaman çeken sevgili anneme ve aileme teşekkürlerimi iletmekten onur duyarım.

Araştırmamın eğitim-öğretim kurumlarında görev yapan bütün öğretmenlere faydalı olması dileklerle...

Çiğdem Köksevent

ÖZET

Yazar : Çiğdem KÖKSEVEN
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Anabilim Dalı : İlköğretim Ana Bilim Dalı
Bilim Dalı : Sınıf Öğretmenliği
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa sayısı : XVII + 122
Mezuniyet Tarihi : / /2015
Tez : İlkokul Öğretmenlerinin Akademik İyimserlik Düzeyleri ile İş
Doyumları Arasındaki İlişki
Danışmanı : Prof. Dr. Asude BİLGİN

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN AKADEMİK İYİMSERLİK DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu araştırmanın amacı, ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Bursa il sınırları içerisinde yer alan 508 resmi ilkokulda görev yapan 6871 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini Bursa ili Yıldırım, Osmangazi, Nilüfer, Gemlik ve Orhangazi merkez ilçelerindeki 16 resmi ilkokulda görevli 366 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri üç bölümden oluşan bir ölçekle toplanmıştır. Bu bölümler; (1) betimsel bilgiler, (2) akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlere ilişkin maddeler, (3) iş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin maddelerden oluşmaktadır. Araştırma verileri “ortalama”, “standart sapma”, “t-testi”, ”tek yönlü varyans analizi”, “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” ve “pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı” ile çözümlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ilkokul

öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörler ile iş doyumlarını etkileyen faktörler arasında pozitif, doğrusal ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin akademik iyimserliklerini etkileyen faktörlere ilişkin algılarında cinsiyet, medeni durum ve görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı betimsel değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yaş, mesleki kıdem, mezun oldukları okul ve görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısına göre ise istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında cinsiyet, medeni durum ve görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı betimsel değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna karşılık; öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin algılarında yaş, mesleki kıdem, mezun oldukları okul ve görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısı betimsel değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Anahtar sözcükler: Akademik İyimserlik, İş doyumunu, Öğretmenlerin algıları

ABSTRACT

Author	: ıgdem KÖKSEVEN
University	: Uludag University
Department	: Primary Education
Discipline	: Primary School Teaching
Type of thesis	: Master's Degree
Number of pages	: XVII + 122
Date of graduation	: 2015
Title of the Thesis	: The Relationships Of Primary School Teachers' Academic Optimism and Job Satisfaction
Advisor	: Prof. Dr. Asude BİLGİN

THE RELATIONSHIPS OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS' LEVEL OF ACADEMIC OPTIMISM AND JOB SATISFACTION

This study aims to find out the relationship between the academic optimism and level job satisfaction of primary school teachers in 2014-2015 academic year. The participants of the study included 366 teachers working in 16 primary schools in Yıldırım, Nilüfer, Osmangazi, Gemlik and Orhangazi districts.

Data were gathered via a questionnaire developed, by the researcher the instrument consisted of three sections: (1)demographic characteristics, (2) items related to the factors affecting academic optimism, (3) items related to the factors affecting job satisfaction. Data were analyzed using mean, standart deviation, t-test, one way anova, LSD multiple comparison test and pearson moment correlation coefficient techniques. As a result of the numerical analysis, statistically significant (positive and linear) relationship was found in age between the factors affecting academic optimism and

those affecting job satisfaction of the teachers. No statistically significant relationships were found between academic optimism and gender, marital status and the number of teachers working in their school. Statistically significant differences were found in terms of age, professional seniority, university of graduation and number of the students in the school at which they are working. In addition, no statistically significant differences were found between factors affecting job satisfaction and gender, marital status and number of teachers working in their school. Statistically significant differences were found between factors affecting job satisfaction and age, professional seniority, university of graduation and the number of students in the school they are working.

Key words: Academic Optimism, Job Satisfaction, Teachers' perception.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	V
ÖZET	VI
ABSTRACT.....	VIII
İÇİNDEKİLER	X
TABLolar LİSTESİ.....	XIII
GRAFİKLER LİSTESİ.....	XV
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XVI
KISALTMALAR LİSTESİ	XVII
I. BÖLÜM: GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.3. Alt Problemler.....	4
1.4. Araştırmanın Amacı	5
1.5. Araştırmanın Önemi.....	6
1.6. Sınırlılıklar	6
1.7. Sayılıtlar	7
1.8. Tanımlar	7
II. BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE	8
2.1. Akademik İyimserlik Kavramı.....	8
2.1.1. Pozitif Psikoloji	8
2.1.1.1. Sosyal Bilişsel Kuram.....	10
2.1.2. Öğretmen İnançları	13
2.1.2.1. Öğretmenlerin Öz yeterlik İnancı	13
2.1.2.2. Öğretmenlerin Güven İnancı.....	16

2.1.2.3. Öğretmenlerin Akademik Vurgu İnancı	19
2.1.2.4. Öğretmenlerin Akademik İyimserlik İnancı	20
2.1.3. Okul Akademik İyimserliği	21
2.2. İş Doyumu	23
2.2.1. İş Doyumu Kavramı	23
2.2.2. İş Doyumunun Önemi.....	26
2.2.3. İş Doyumu İle İlgili Güdüleme Kuramları	27
2.2.3.1. İçerik Kuramları	28
2.2.3.1.1 İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	28
2.2.3.1.2 İki Etmenli Kuram	31
2.2.3.1.3 Erg Kuramı	32
2.2.3.1.4 Başarı Güdüsü Kuramı	33
2.2.3.2 Süreç Kuramları	34
2.2.3.2.1 Bekleyiş Kuramı	34
2.2.3.2.2 Eşitlik Kuramı.....	35
2.2.3.2.3 Amaç Kuramı	36
2.2.4 İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	38
2.2.4.1. İş doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	38
2.2.4.1.1 İşin Niteliği	38
2.2.4.1.2 Ödeme.....	39
2.2.4.1.3 Yükselme Olanığı..	39
2.2.4.1.4 Övülmek	39
2.2.4.1.5 Çalışma Koşulları	39
2.2.4.1.6 Denetim	40
2.2.4.1.7 Örgüt ve Yönetim..	40
2.2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	40
2.2.4.2.1 Yaş..	40
2.2.4.2.2 Kıdem.	41
2.2.4.2.3 Cinsiyet.....	41
2.2.4.2.4 Kişilik...	42
2.2.4.2.5 Medeni Durum.....	42
2.2.4.2.6 Eğitim Düzeyi.....	42
2.2.5 İş Doyumsuzluğu	43

2.2.6 Öğretmenlerde İş Doyumu.....	46
III. BÖLÜM: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	48
3.1 Yurtiçinde ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	48
3.1.1 Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	48
3.1.2 Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	54
IV. BÖLÜM: YÖNTEM.....	57
4.1 Araştırma Modeli	57
4.2 Evren ve Örneklem	58
4.3 Veri Toplama Yöntemi	63
4.3.1 Veri Toplama Araçları	64
4.3.1.1 Öğretmen Akademik İyimserlik Ölçeği	64
4.3.1.2 İş Doyumu Ölçeği	65
4.4 Verilerin Analizi Çözümlemesi ve Yorumu	66
V. BÖLÜM: BULGULAR	68
5.1 Birinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorum	68
5.2 İkinci Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorum.....	71
5.3 Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular ve Yorum.....	84
VI. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	96
6.1 Sonuçlar	96
6.2 Tartışma.....	99
6.3 Öneriler	104
6.3.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	104
6.3.2 Araştırmacılar İçin Öneriler.....	105
KAYNAKÇA.....	106
EKLER.....	116

TABLULAR LİSTESİ

<u>No</u>	<u>Sayfa No</u>
1. Örneklemde Yer Alan Okullar ve Öğretmen Sayıları.....	63
2. İlkokul Öğretmenlerinin Akademik İyimserliği ile İş Doyumlarını Etkileyen Faktörler Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Tablosu.....	69
3. İlkokul Öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin genel görünümü.....	71
4. İlkokul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre “akademik iyimserliklerini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	72
5. İlkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	74
6. İlkokul öğretmenlerinin medeni duruma göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	75
7. İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdeme göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	77
8. İlkokul öğretmenlerinin mezun oldukları okula göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	79
9. İlkokul öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısına göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	81
10. İlkokul öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısına göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	82
11. İlkokul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre “iş doyumlarını etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	84
12. İlkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre “iş doyumlarını etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	86
13. İlkokul öğretmenlerinin medeni durumlarına göre “iş doyumlarını etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	88
14. İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre “iş doyumlarını etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....	89

15. İlkokul öğretmenlerinin mezun oldukları okula göre “iş doyumlarını etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....91
16. İlkokul öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısına göre “iş doyumlarını etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....93
17. İlkokul öğretmenlerinin görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısına göre “iş doyumlarını etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki.....94



GRAFİKLER LİSTESİ

<u>No</u>	<u>Sayfa No</u>
1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı.....	59
2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı.....	59
3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı.....	60
4. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı.....	60
5. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı.....	61
6. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı.....	61
7. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı.....	62
8. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı.....	62

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>No</u>	<u>Sayfa No</u>
1. Bandura'nın Üçlü Karşılıklı Belirleyiciliği.....	11
2. Öğretmen Yeterliğinin Döngüsel Yapısı.....	15
3. Akademik İyimserliğin Üç Alt Boyutunun Bandura'nın Sosyal-Bilişsel Kuramı'na Göre Birbirleriyle Karşılıklı Nedensellikleri İçerisindeki İlişkisi..	21
4. W. K. Hoy, C. J. Tarter & A. W. Hoy, 2006'dan Alınan Teorik Model.....	22
5. Maslow'un Gereksinimler Pramidi.....	29
6. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Alderfer'in Erg Kuramının Karşılaştırılması.....	33
7. Ödül Adaleti.....	35
8. İşten Doyumun Etkenleri.....	37
9. İş Tatmini veya Tatminsizliğinin Sebep ve Sonuçları.....	45

KISALTMALAR LİSTESİ

AİÖ : Akademik İyimselik Ölçeği

İDÖ :İş Doyumu Ölçeği

MEB : Milli Eğitim Bakanlığı

TDK : Türk Dil Kurumu



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. PROBLEM

Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk, “Okullarda öğretme görevinin güvenilir ellere bırakılması, ülke çocuklarının o görevi kendine hem bir meslek, hem bir ülkü sayacak bilgili ve saygın öğretmenler tarafından yetiştirilmesini sağlamak için öğretmenlik öteki yüksek meslekler gibi giderek ilerlemeye ve her türlü koşullarda refah sağlamaya uygun bir meslek konumuna getirilmelidir. Dünyanın her tarafında öğretmenler insan topluluğunun en özverili ve en saygın öğeleridir.” sözüyle öğretmenlik mesleğinin önemini vurgulamıştır (Yılman, 2004; Akt. Demirel & Kaya, 2004, s.40).

Eğitim, yaygın bir biçimde “insanın kişiliğini besleme süreci” ve “insan sermayesine yapılan yatırım” olarak kabul edilmektedir. En genel anlamda “istendik davranış oluşturma ya da istendik davranış değiştirme süreci” olarak tanımlanan eğitim, toplumun süzgeçten geçirilmiş değerlerinin, ahlak standartlarının, bilgi ve beceri birikimlerinin yeni nesillere aktarılması ile ilgilidir. Bu anlamda eğitim, “bireyin istendik nitelikte kültürlenme süreci” dir (Senemoğlu, 2013, s.29). Düşünen ve üreten bireyler yetiştirmeyi temel amaçları arasında belirleyen ülkeler, eğitim sürecini gerektiği şekilde uygulayabilir ve uygun eğitim faaliyetlerinde bulunurlarsa; bilgiye dayalı karar alıp eylemde bulunan, etkin, girişimci, sorumluluk alabilen, bağımsız ve eleştirel düşünme gücüne sahip bireyler yetiştirebileceklerdir. Bunun için öncelikle ülkelerin

eğitim s¼recinin temel sorumlusu olan ¼đretmenlerin ¼niversiteye alınmasından yetiştirilmesine, atanmasına ve atama sonrası takibine kadar ge¼ireceđi aşamalara ¼nem verilmeli, kalite her zaman y¼ksek tutulmalıdır.

Eğitim sistemi i¼inde eğitim faaliyetlerinin y¼r¼t¼ld¼đ¼ kurumlar okullardır. Eğitim sistemi i¼indeki bu okullar okul ¼ncesi, ilkokul, ortaokul, lise, y¼ksek¼đretimdir. Bunlardan ilkokullar, ¼đrencileri ilgi ve yetenekleri doğrultusunda hayata ve bir ¼st ¼đrenime hazırlayan eğitim sisteminin ¼nemli bir basamağıdır.

Eğitim ve ¼đretimde ama¼lanan sonu¼ların alınması i¼in doğru hedefler ve kavrayışlara sahip başarılı ¼đretmenler g¼rev almalıdır. Aksi halde hedeflerin doğru olmasının ya da dersin i¼eriđinin iyi organize edilmesinin ¼nemi kalmaz. ¼đretmenlik mesleği, eğitim alanında bir hayli kaliteli zaman ge¼irme ve her ge¼en g¼n daha iyisini ama¼lamayı gerektirir (S¼nb¼l, 2004; Akt. Demirel & Kaya, 2004, s. 245).

S¼rekli değişim i¼inde olan d¼nyada, bireysel gelişme ve toplumsal kalkınma eğitimle sağlanmaktadır. İlkokul ¼đretmeni, ilkokul eğitiminin en ¼nemli par¼asıdır. Kendini tanıyan, duygularını anlayabilen, kendini ve ilişkilerini y¼nlendirebilen, kişiler arası ilişkilerinde empati kurabilen, kendini motive edebilen ¼đretmenlerin daha başarılı olacağı, bu beklentileri karşılayamayan ¼đretmenlerin ise zamanla işlerinden doyum elde edemeyeceği d¼ř¼n¼lmektedir.

Son yıllarda ¼đretmen inan¼ları konusunda kapsamlı ve etkili araştırmalar yapılmıştır. ¼đretmenlerin kendileri, ¼đrencileri ve ¼đrettikleri konularla ilgili inan¼ları ile eğitim reformunun ¼đrenci ¼đrenmesi konusundaki ¼ıktıları, ¼đretmenlerin yeniliklere uyum sağlamaları, ¼đretmen motivasyonu arasındaki ilişki gibi bir¼ok araştırma konusu sayılabilir (Kurz, 2006, s. 1).

¼đretmenlerin akademik iyimserlik hisleri kendileri, ¼đrencileri, veliler ve ¼đretimle ilgili pozitif inan¼larını kapsamaktadır (Hoy, Tarter ve Hoy, 2006). Bu pozitif inan¼lardan biri olan ¼đretmenin ¼đrenci ve velilere olan g¼veni, ¼đretmenin yeterli hissini destekler ve ¼đretmenin yeterli hissi de g¼veni g¼çlendirerek artırır. Bu g¼ven sayesinde ¼đretmen, veliler tarafından yıpratılamayacağı g¼vencesiyle y¼ksek akademik standartlar ortaya koyabilir (Hoy, Hoy ve Kurz, 2008).

İyimserler, i¼inde buldukları durumdan olumlu sonu¼lar doğacağını ¼mit ederler. ¼đretmen, iyimser olarak sınıfa girerse bunu pozitif ¼đrenci davranışları izler.

Öğretmenlerin iyimserlik eğilimleri davranışlarını etkiler ve iyimser öğretmenler öğrenme ortamlarını düzenleyerek öğrencilerinin başarılı olmalarını beklerler. Genel olarak iyimser öğretmenler kendileri, öğrencileri, velileri ve müfredat hakkında olumlu düşünceler taşırlar (Kurz, 2006, s. 10). Akademik iyimserliği oluşturan üç temel kavram bulunmaktadır: akademik vurgu, kolektif yeterlik ve güven. Öğretmenin öğrencilere yüksek fakat ulaşılabilir hedefler koyması ve öğretim sürecinde öğrencilerin başarıma güdüsünü yüksek tutması akademik vurgudur (Hoy, Tarter ve Hoy, 2006). Güçlü bir kolektif yeterlik duygusuna sahip bireyler ve örgütler gelecekle ilgili daha olumlu planlar yapmaktadırlar (Hoy, Sweetland and Smith, 2002). Güven duygusunda ise öğrencilere ve velilere duyulan güven esastır (Hoy ve Tschannen-Moran, 2000).

İş görenin işinden doyumun sağlanması, örgütün ürün üretmek kadar önem verdiği amaçtır (Başaran, 2000, s. 215). Soyut bir kavram olan iş doyumunu anlatmak için çoğunlukla işi sevme, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme gibi tanımlamalar kullanılır (İncir, 1990, s. 50). İş doyumunu genellikle iş görenin iş ortamındaki yaşantılarının onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İş, bireysel ihtiyaçları karşılamanın yanı sıra kişinin duygularını ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş tatmini ortaya çıkıyor demektir (Erdoğan, 1991, s. 376). İş doyumunu kısaca bireyin yaptığı işten memnun olma durumu olarak tanımlanabilir (Baysal ve Tekarslan, 1996, s. 278).

Birey, içinde bulunduğu örgütün yapısına uyum sağladıkça örgütün amaçlarını, araçları ve örgütsel işleyişi daha çok benimser. Böyle bir benimseme durumu arttıkça kişi, hedeflerin gerçekleşmesine de o ölçüde katkıda bulunur. Diğer yandan, bireyin iş arkadaşlarına sosyal ve doğal çevreye uyum sağlaması verimliliği olumlu yönde etkiler, böylece örgütte verim standart düzeye, bazen de standardın üstüne çıkabilir (Korkut, 1990, s. 5). Okullarda verilen eğitimin etkili ve verimli olması için öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması gerekir. Eğer öğretmen, mesleğine gönülden bağlıysa ve yaptığı işten doyum alıyorsa eğitim- öğretim çalışmalarının kalitesi artacaktır.

Türkiye’de yapılan araştırmalar incelendiğinde okullarda akademik iyimserlik kavramı ile ilgili çok fazla araştırma olmadığı tespit edilmiştir. Özellikle de akademik iyimserliğin iş doyumunu ile ilişkisini belirlemeye yönelik çalışma sayısı azdır. Çalışmalar, genellikle akademik iyimserlik ve iş doyumunu tek başına betimleyen ya da

bunların dışında farklı değişkenlerle ilişkilerini belirlemeye yönelik araştırmalardır. Eğitim sistemimizin en önemli kademelerinden biri olan ilkokullarda çalışan öğretmenlerin akademik iyimserlikleri ile iş doyumlarının hangi düzeyde olduğu ortaya konulmalıdır. Eğitim örgütlerindeki öğretmenlerin akademik iyimserlik ve iş doyumlarının düşük olması eğitim sistemimizde ciddi sıkıntılara yol açabilir.

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

Bu araştırmanın temel problemi, “İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir.

1.3. ALT PROBLEMLER

Araştırma sürecinde, ana probleme bağlı olarak aşağıdaki alt problemlere cevap aranacaktır:

1. İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörler (öz yeterlik, güven ve akademik vurgu) ile iş doyumlarını etkileyen faktörler (örgüt iklimi, örgütsel iletişim ile bireysel faktörler) arasında nasıl bir ilişki vardır?
2. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörler öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, en son mezun olduğu okula, mesleki kıdemine, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısına ve görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısına göre farklılık göstermekte midir?

3. İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumlarını etkileyen faktörler öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, en son mezun olduğu okula, mesleki kıdemine, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısına ve görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısına göre farklılık göstermekte midir?

1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Eğitim ve öğretimde istenilen hedeflere daha kolay ulaşmak için öğretmenlerin meslekleriyle ilgili algıları önemli görülmektedir. Dolayısıyla okullarda sınıf öğretmenlerinin akademik iyimserlikleri ve iş doyumlarının saptanması ve bunları etkileyen etmenlerle arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi gerekir.

Bu araştırmayla, ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Buna göre araştırmanın temel amacı, Bursa ilinde görev yapan ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.

Ayrıca bu araştırmada; ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlikleri ile iş doyumları; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, mezun oldukları eğitim kurumu, görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı ve görev yapılan okuldaki öğrenci sayısı açılarından değerlendirilecektir. Araştırmanın, bundan sonra yapılacak araştırmalara ve eğitim sistemini daha verimli hâle getirmeyi amaçlayan resmî mercilere konuya dair ışık tutmayı hedeflemektedir.

1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Araştırmadan elde edilecek bulguların;

1. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak yürütülen program geliştirme çalışmalarına katkı sağlayacağı,
2. Üniversitelerin eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirme uygulamalarını geliştirmelerine katkı sağlayacağı,
3. Millî Eğitim Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Dairesi Başkanlığı tarafından yapılacak eğitimlere yol göstereceği,
4. İlköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin, öğretmenlere yönelik düzenleyeceği hizmet içi eğitim çalışmalarına ışık tutacağı,
5. Araştırmacıların, konu ile ilgili yeni çalışmalarına ışık tutacağı umulmaktadır.

1.6. SINIRLILIKLAR

1. Bu araştırma, Bursa ili Yıldırım, Osmangazi, Nilüfer, Orhangazi ve Gemlik merkez ilçelerinde belirlenen resmi ilkokullarla sınırlıdır.
2. Araştırma 2014-2015 eğitim öğretim yılında görevli öğretmenlerden toplanan verilerle sınırlıdır.
3. İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi algılama düzeyleri anket formunda yer alan sorularla sınırlıdır.

4. Araştırma, ölçekte yer alan betimsel değişkenlerle, akademik iyimserliği etkileyen faktörler ve iş doyumunu etkileyen faktörlerle sınırlıdır.

1.7. SAYILTILAR

Bu araştırmada aşağıdaki sayılılardan hareket edilecektir:

1. İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserliği ve iş doyumları, öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak saptanabilir.
2. Ölçme aracında yer alan sorular, akademik iyimserliği ve örgütsel bağlılığı betimleyici niteliktedir.
3. Ölçme aracında yer alan sorulara verilen yanıtlar, öğretmenlerin gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.

1.8. TANIMLAR

Akademik İyimserlik: Akademik iyimserlik, öz yeterlik, güven duygusu ve akademik vurgudan oluşan genel bir yapıdır (Smith & Hoy, 2007, s. 565).

Öğretmen Akademik İyimserliği: Öğretmenlerin akademik iyimserlik hissini onların kendileri, öğrencileri ve aileleri ve eğitim hakkındaki pozitif inançlarını içine aldığına inanmışlardır (Hoy, Tarter & W.Hoy, s. 2006).

İş Doyumu: İşten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (Eren, 2015, s. 202).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde akademik iyimserlikle ilgili kavramlar ile bu kavramlarla ilgili çalışmalar ele alınmıştır.

2.1. AKADEMİK İYİMSERLİK KAVRAMI

Smith & Hoy (2007), akademik iyimserliği; öğretmen yeterliği, güven duygusu ve akademik vurgudan oluşan bir kavram olarak tanımlamış, kavramı pozitif psikoloji ve sosyal- bilişsel kuram yoluyla açıklamışlardır.

2.1.1. Pozitif Psikoloji

İnsanların mutlu oldukları ve doyum sağladıkları örgütlere ve bu örgütlerin ayırt edici özelliklerine odaklanan pozitif psikoloji, en genel anlamıyla insanların olumlu düşünce, görüş, inanç, duygu ve yaşantılarıyla ilgilenmektedir (Hoy & diğ., 2008).

2. Dünya Savaşı'ndan sonra psikoloji kendini şifa kaynağı olmaya aday bir bilim dalı olmuştur. Psikoloji, insan vücudundaki rahatsızlıkların zararlarını önlemeye odaklandı. Pozitif Psikolojinin amacı, kaygılardan uzaklaşarak hayattaki kötü şeyleri tedavi etmek ve yaşam kalitesini artırmaktır. Pozitif Psikoloji, rahatsızlıklara çare olmak

için zihinsel hastalıkların önlenmesinde ve tedavisinde önde gelen güç olmuştur. Pozitif psikoloji ilk olarak beş yaşındaki kızı Nikki'yle beraber bahçedeki otları temizlediği günün hikâyesini anlatan Seligman tarafından kavramsallaştırılmıştır.

Kızı “Baba beşinci yaş gününden öncesini hatırlıyor musun? Üç yaşından beş yaşına kadar bir mızımızdım. Her gün mızımızlanırdım. Beş yaşına geldiğimde artık sızlanmayı bırakmaya karar verdim. Bu benim yaptığım en zor şey oldu. Eğer sızlanmayı bırakırsam sen de homurdanmayı bırakacaktın” der (Seligman, 2002, s. 3-4).

Seligman, çocuk yetiştirmenin, onların yanlışlarını düzeltmekten daha fazlası olduğunu anlar. Bu onların sahip oldukları ve en iyi oldukları, güçlü niteliklerini tanımlama ve bu pozitif nitelikleri ile ömür boyu yaşayacakları uygun ortamı bulmalarına yardım etme ile ilgilidir (Seligman, 2002, s. 4). Her ne kadar iyi bir psikolog olsa da Seligman, psikoloji anlayışını ve çalışmalarını değiştirmiştir. Düşüncesini uyumsuz davranışlara odaklanmaktan, insan gücünü tanımlayıp onu inşa etmeye doğru yönlendirmiştir.

Kurz (2006), bireylerin iyi olma halleriyle bu bireylerin başarıları, mutlulukları ve gelecekle ilgili umutları arasında olumlu bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Pozitivist psikologlar, özellikle bireylerin öznel iyi olma hallerini, geçmişteki iyi oluş ve tatmin oluşları; şimdiki yükselişleri, sevinçleri, duygusal zevkleri ve mutlulukları; gelecekteki iyimserlik, umut ve inançları ile ilişkisini araştırmışlardır (Seligman, 2002, s. 3).

1960'lar boyunca, Abraham Maslow, Carl Rogers ve diğer hümanistik psikologlar, psikolojinin konu alanını insan gücüne odaklanmaya doğru değiştirme girişiminde bulunmuşlardır. Hümanistik psikoloji, toplu iyi olma hâli yerine bireysel iyi olma halinin önemi üzerine vurgu yapmaktadır. Aynı zamanda hümanistler, insan gücünü araştırırken bilimsel yöntem kullanmaya kuşku ile yaklaşmışlardır. Onlar, bireylerin tatmin edici ve doyurucu bir yaşama doğru ilerlemelerine yardımcı olacak yolları anlamada yararlı olabilecek alternatif araştırma yöntemlerine inanmaktadırlar (Kurz, 2006, s. 23).

Pozitif Psikoloji sadece hastalık, zayıflık ve rahatsızlıklarla ilgili çalışmaz. O, aynı zamanda güç ve erdem çalışmasıdır. Tedavi, sadece sorunun ne olduğunu tespit

etmek değildir. O doğru olanı inşa etmeye çalışır. Pozitif psikoloji, sadece hastalık veya sağlık ile ilgili değildir; o aynı zamanda eğitim, sezgi, sevgi, büyüme ve oyun ile de ilgilidir. İnsan davranışının tüm karmaşıklığı içinde sunduğu sorunların çözümünde, bilimsel yöntemlerden en iyisini adapte etmeye çalışır (Seligman, 2002, s. 4).

Myers'e göre (2001), bilimsel araştırmalar içerisinde yer alan pozitif psikoloji, insan gücü ve ideal işleyiş üzerine olan çalışmadır. Pozitif psikolojinin amacı, bireylerin ve toplumun psikolojik sağlığında ve genel bir iyi olma halinde katkısı olan kişisel özellikler ve eğilimleri anlamaktır. Bu noktada, pozitivist psikologlar, bireylerin öznel iyi olma durumlarını, geçmişteki iyi oluş ve tatmin oluşları; şimdiki yükselişleri, sevinçleri, duygusal zevkleri ve mutlulukları; gelecekteki iyimserlik, umut ve inançları ile ilişkisini araştırmışlardır (Kurz, 2006, s. 24).

2.1.1.1. Sosyal Bilişsel Kuram

Bu çalışmada kullanılan ikinci teorik çerçeve sosyal-bilişsel kuramdır.

Sosyal öğrenme teorisinde temel faktör, bireyin başkalarını gözlemleyerek öğrenmesidir. Birlikte öğrenme ortamında, öğrenenle öğretenlerin etkileşim içinde olması, öğrenen kişiye gözleme ile zihinsel fonksiyonlar geliştirmede katkı sağlayacaktır. Öğrenmenin etkililiği, öğrenenin modelden gözlemlediği davranışı gerçekleştirme kabiliyetine bağlıdır (Yeşilyaprak, 2003).

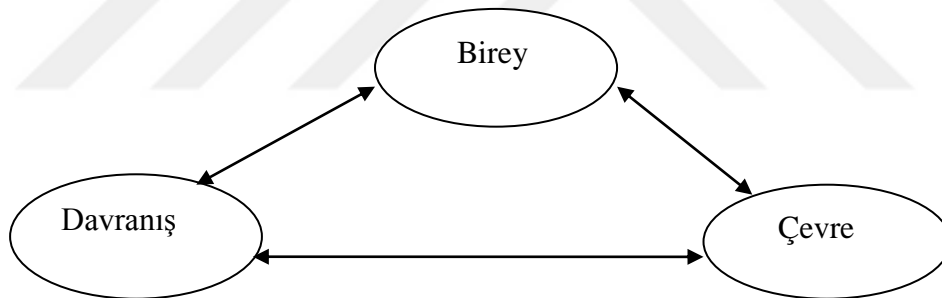
Sosyal bilişsel kuram; model alma ile öğrenme; model alma (modeling), gözlemleyerek öğrenme (observational learning), taklit (imitation), özdeşleşme (identification), içselleştirme (internalization) gibi terimlerle de açıklanmaktadır (Bandura, 1971).

Bandura'ya göre birey, çevre ve davranış karşılıklı olarak birbirlerini etkilemekte ve bu etkileşimler bireyin sonraki davranışını belirlemektedir. Davranış çevreyi; çevre ise davranışı değiştirebilir. Yine, çevre bireysel özellikleri değiştirebileceği gibi bireysel özellikler de çevreyi değiştirebilir. Örneğin; savunmayı öğrenme deneyinde farelere belli aralıklarla şoklar verilmektedir. Farelerin şoktan kurtulabilmeleri için, bu aralıklarda bir kol demirine basmaları gerekmektedir. Aksi

takdirde periyodik şokları almaktadır. Kol demirine basmayı öğrenen farelerin davranışı, çevreyi kontrol etmekte, öğrenemeyen fareleri ise, çevre etkilemektedir. Bu durumda, potansiyel çevre bütün hayvanlar için aynı olmasına rağmen, gerçek çevre her birinin kendi davranışına bağlı olarak değişmektedir. Bandura, pekiştirme ve cezaların da potansiyel çevrede var olduğunu; onların ortaya çıkışını yani gerçekleştirmelerini bizim davranışlarımızın belirlediğini savunmaktadır. Daha da ileri giderek, davranışın çevreyi yarattığını belirtmektedir. Örneğin; sürekli, problem yaratan birey olumsuz bir sosyal çevre yaratmaktadır. Sonuç olarak, Bandura'ya göre insanlar çevreyi belli yollarla etkilemekte, değiştirmekte, çevre de insanların daha sonraki davranışlarını etkilemektedir (Senemoğlu, 2013, s. 227).

Aşağıda Şekil 1'de, üç boyutun aralarındaki karşılıklı ilişki verilmektedir.

Şekil 1. Senemoğlu'na göre (2013) Bandura'nın Üçlü Karşılıklı Belirleyiciliği



İnsanın istendik sonuçlara ulaşabilmek için yeterli güce sahip olduğuna inanmasının, bu doğrultuda davranış sergilemesine neden olacağını ifade etmektedir. Bu teoriye göre davranış, kişinin yeterlik inancı sonucu ortaya çıkmaktadır. Sosyal-bilişsel kurama göre insan davranışını etkileyen dönüşümlü etkili faktörler; kişisel faktörler, çevre ve davranıştır. Akademik iyimserliği oluşturan boyutlardan öz yeterlik kişisel faktör, sınıf ve okul ortamı çevresel faktör, akademik başarı ve sonuca ulaşmak için verilen mücadele ise davranış faktörüyle açıklanmaktadır (Kurz, 2006, s. 29).

Sosyal Bilişsel öğrenme kuramı, model olarak öğrenmenin birey üzerindeki etkileri üzerinde durmaktadır. Sınıf ortamındaki en önemli model öğretmendir ve

davranışlarıyla öğrencilere örnek olmalıdır. Sosyal bilişsel öğrenme kuramına göre bireyler birçok davranışı dolaylı davranışlar aracılığıyla öğrenirler. Bu nedenle, öğretmen sınıfta doğru davranış gösteren öğrenciyi pekiştirerek diğer öğrencilerin doğru davranış göstermesini sağlayabilir. Yanlış davranışlar uyarılarak, diğer öğrencilerin söz konusu davranışı yapması engellenebilir. Kurama göre model alınacak etkinliklerin dikkat çekici olması için; ilgi çekici, anlaşılır, fiziksel ve model alanın bilişsel yapısıyla benzer olması gerekir. Öğretmen model alınmasını istediği kişileri sınıfa davet edebilir ya da proje ödevi çerçevesinde söz konusu kişilerin incelenmesini sağlayabilir (Altun & Çolak, 2011, s. 36; Akt. Fer, 2011).

Hoy ve diğerleri (2006), ekonomik düzeyin başarı üzerindeki etkisi kontrol altına alındığında, öğrenci başarısını önemli derecede etkileyen başka faktörlerin olduğunu, bu faktörlerin de akademik iyimserlik kavramıyla açıklanabileceğinin altını çizmektedirler.

Kişisel belirleyiciler, davranışlar ve çevresel belirleyiciler, birinin diğeri üzerine olan baskısının derecesini değiştirmek için güç kullanmaktadır. Örneğin, öğretimle ilgili bir durumu kullanmak için aday öğretmenler sınıfın içerisine girmeden önce yüksek öz yeterlik inancına sahip olma eğilimindedirler (kişisel faktör). İlk çalışma yılı boyunca acemi öğretmenlerin öz yeterlik inançları sınıfın gerçeklerini (çevre) tecrübe ettikçe önemli bir şekilde azalır ve öğrencileri yönetmek için mücadele ederler (davranış) (Kurz, 2006, s. 31).

Akademik iyimserlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, öğrenci başarısına yönelik daha fazla çaba göstermeleri ve mesleğin gerektirdiklerini en etkili şekilde yerine getirmeleri beklenebilir. Bu noktadan hareketle öğrencilere sunulacak öğretimin kalitesinin artırılması, okul içinde öğrenmeye daha uygun bir ortamın oluşturulması ve öğrenci ihtiyaçlarının en üst düzeyde karşılanması için öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeylerinin yüksek olması önemli görülebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleriyle ilişkili etmenlerin bilinmesi gerekmektedir (Özdemir ve Kılınç, 2014, s. 4).

2.1.2. Öğretmen İnançları

Öğretmen inançları, düşünceler ve eylemler görüntülenirken bilişsel bir filtre olarak hizmet etmektedir. Bu çalışmada öğretmenlerin öz yeterliliği, öğretmenlerin veli ve öğrencilere güveni ve öğretmenlerin akademik vurgusu olmak üzere üç öğretmen inancı incelenecektir.

2.1.2.1. Öğretmenlerin Öz yeterlik İnancı

Bireyin davranışlarını kendisine ilişkin oluşturmuş olduğu inançları yönlendirir. Bu durum da, kişinin kendi kapasitesinin farkında olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Kişinin kendisi için oluşturmuş olduğu ve davranışlarının belirleyicisi durumundaki bu inançlar, sosyal öğrenme teorisinin temel kavramı olan "öz-yeterlik inancı" ile açıklanmaktadır. Kavram, öğretmen açısından ele alındığında, öğretmenliğin gerektirdiği görev ve sorumlulukları gerçekleştirebilmek için sahip olunması gereken bilgi, beceri, anlayış ve tutumlar vurgulanmaktadır.

Özyeterlik; bireyin farklı durumlarla baş etme, belirli etkinliği organize edip başarılı olma kapasitesine ilişkin yargısı, inancıdır. Eğer bireyin özyeterlik algısı, kendi gerçek yeterliğinden düşük ise, birey pasif davranacaktır. Özyeterlik algısı kendi gerçek yeterliğinden yüksekse de başaramayacağı işler üstlenerek birey, hayal kırıklığına uğrayacaktır (Tuckman, 1991; Senemoğlu, 2013, s. 239)

Bireylerin bir sorunun üstesinden gelmede veya bir işi başarmaya yönelik kişisel değerlendirmeleri olan öz yeterlik inancı, eğitim süreçlerinde de belirli yeterliklerin ya da davranışların nasıl gerçekleştiğine ilişkin önemli ipuçları verebilir. Öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının nitelikli biçimde öğretim yapmasında ve öğretim sürecinde karşılaştıkları sorunların üstesinden gelmede kendi kapasitelerine ilişkin kişisel yargıları önemli rol oynamaktadır (Özdemir, 2008).

Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy (1998) öğretmen yeterliğini; öğretmenlerin güdülenme eşiği düşük öğrencilerde bile öğrenme ve öğrenci katılımıyla ilgili istenilen sonuçları ortaya çıkarabilme yeteneğine sahip olduklarına dair inançları olarak tanımlamışlardır. Öğretmenlerin yeterlik seviyeleri, öğrencileri için belirledikleri hedefleri, mesleklerinde gösterdikleri çabayı ve öğretmek için sahip oldukları azmi doğrudan etkilemektedir. Yüksek yeterliğe sahip öğretmenler, öğretme için heveslidir,

kendilerini mesleklerine çok fazla adanmışlar ve meslekte uzun yıllar çalışmaları düşük yeterliğe sahip olanlara göre daha muhtemeldir. Yeterlik seviyesi düşük öğretmenlerin ise yaptıkları işten kolaylıkla bıkmaları ve ümitsizliğe kapılmaları olağandır.

Bandura (1986), öz-yeterlik inancına önemi kazandıran açan bazı temel nedenler olduğunu belirtmiştir: Birincisi; öz-yeterlik kavramının, gelecek performansı, geçmiş performanstan daha iyi tahmin ettiğini araştırmalarla gösterilmiş olmasıdır. İkincisi; öz-yeterliğin geliştiğinde performansı da yükseliyor olması ve daha da önemlisi, öz-yeterlik inancının doğrudan değiştirilebilir olmasıdır. Üçüncüsü, öz-yeterlik kavramının çaba üzerindeki etkisidir. Kişinin yüksek performans göstereceğine inanmasının, bir iş için göstereceği çabayı, problemlerle karşılaştığında bu işe devam etmek için göstereceği sabır düzeyini ve olumsuz deneyimlerden sonra ne kadar çabuk kendini toparlayacağını belirlediğini vurgulamaktadır. Kısacası öz-yeterlik inancı ne kadar yüksekse, çaba da, sabır da o kadar fazla olacak ve başarısızlık sonrası kendini toplama süreci o kadar hızlanacaktır (Akt. Türk, 2008).

Öz yeterliğinin öğretmenin sınıf içinde sergilediği davranışlarla yakından ilişkili olduğunu belirten Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001), öz yeterlik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, öğrenci öğrenmesine daha fazla odaklandıklarını, akademik amaçları ön planda tuttuklarını, öğrenciler için daha yüksek standartlar belirlediklerini ve daha yüksek bir motivasyonla çalıştıklarını belirtmektedir. Bununla birlikte, öz yeterlik düzeyi yüksek olan öğretmenler, öğrenme ve öğretime daha uygun bir sınıf ortamı yaratmada ve etkili öğretim pratikleri geliştirmede kendilerine daha fazla güvenmektedirler (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy & Hoy, 1998).

Tschannen-Moran ve Woolfolk Hoy (2001) öğretmen öz yeterliğini; bir öğretmenin sahip olduğu becerilerle, öğrencide bağlılık ve öğrenme gibi istenen sonuçları oluşturup oluşturamayacağına ilişkin yargısı olarak tanımlamaktadır.

Öğretmen öz yeterliği öğretmenin, öğrenci öğrenmesini artırmaya yönelik sahip olduğu yeterliklere ilişkin yargılarını ifade etmektedir (Hoy & Spero, 2005).

Öğretmenlerin öz yeterlik inancı, “zor öğrenen ya da motive olamayan öğrencilerin bile öğrenme çıktılarında istenileni elde etme konusundaki kendi yeteneğine olan inancı” olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlik inancı öğrenci başarısıyla sürekli olarak ilişki içinde olan öğretmen özelliklerinden biridir. Eğer öğretmenler

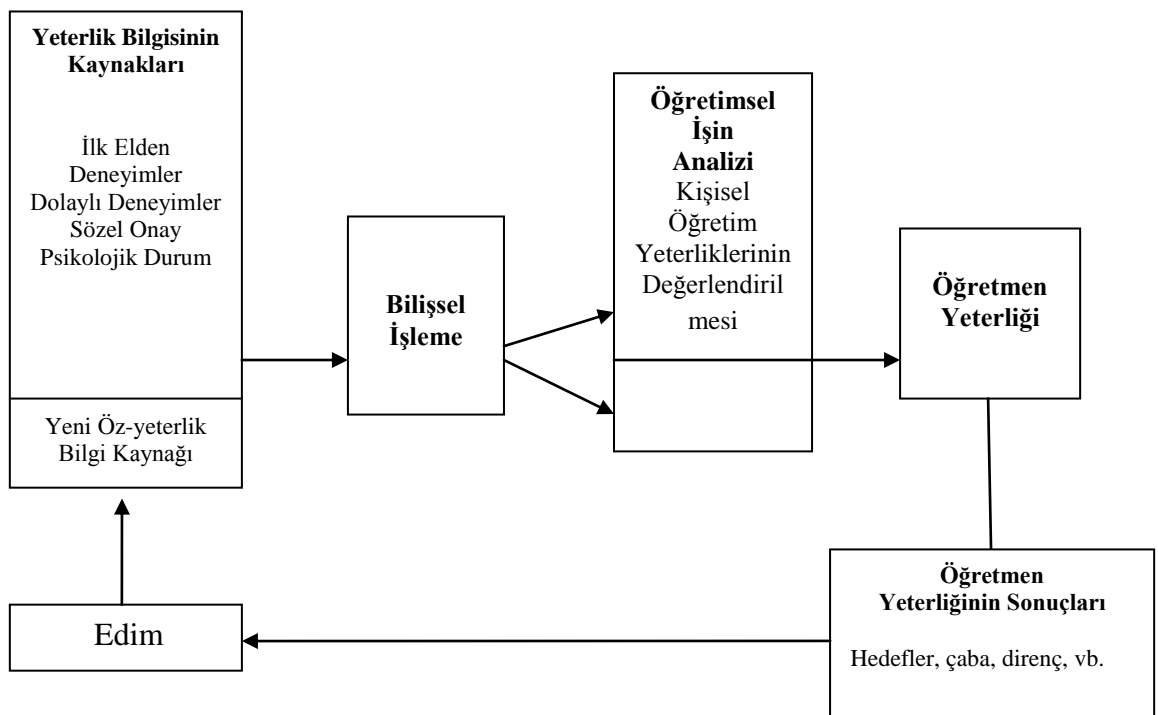
öğrenci öğrenmelerini etkileyebileceklerine inanırlarsa yüksek beklentiler ortaya koyarlar ve büyük çaba sarf ederler (Kurz, 2006).

Bandura (1997) yapmış olduğu tanımda, özyeterlik algısı bireyin belli bir edinimi gerçekleştirmek için gerekli süreçleri ve eylemleri düzenleme ve yürütme becerisi ile ilgili yargılar olarak tanımlanmıştır. Öğretimsel güven olarak tanımlanan özyeterlik algısının, özyeterliğin öğretmenin sınıf içi davranışlarını, eğitim-öğretim ve sınıf yönetimine ilişkin kararlarını etkileyen bir etmen olduğu belirtilmiştir. Bu doğrultuda sınıf ortamının özyeterlikle ilişkili olduğu düşünülerek başarıyı etkilediği belirtilmektedir (Tschannen-Moran, Woolfolk Hoy ve Hoy, 1998).

Tschannen-Moran, Woolfolk-Hoy ve Hoy (1998), öğretmen öz-yeterliğinin döngüsel yapısını ortaya koymak amacıyla Bandura'nın öz-yeterlik kavramı (1977, 1986 ve 1997) üzerine oturan bir model geliştirmişlerdir. Bu model, öğretmen yeterliğinin oluşum ve gelişimini, Şekil 2'de görüldüğü gibi, yeterlik inançlarının oluştuğu, değerlendirildiği, kullanıldığı ve sonuçta yeni inançları ortaya çıkardığı beş aşamalı döngüsel bir süreçle açıklamaktadır.

Aşağıda, Şekil 2'de öğretmen yeterliğinin dört kaynağı (geçmiş başarı, başkalarının başarılarını gözleme, başkalarının ikna çabaları, psikolojik sağlık) verilmektedir (Tschannen-Moran, Woolfolk-Hoy ve Hoy, 1998, s. 228).

Şekil 2. Öğretmen Yeterliğinin Döngüsel Yapısı



Bu modelde, yeterlik algısının kaynaklarını, Bandura'ya (1997) koşut olarak ilk elden deneyimler, dolaylı deneyimler ve toplumsal onay (sözel ikna) ve psikolojik ipuçları oluşturmaktadır. Bu kaynaklardan edinilen bilginin, bilişsel işleme (cognitive processing) süreçlerini çalıştırarak, öğretmen yeterliğini oluşturduğu sağlanmaktadır (Tschannen-Moran v.d., 1998). Modelde, bilişsel işleme terimi ile anlatılmak istenen, yapılmak istenen işin ve bireyin bireysel yeterliklerinin bir arada incelenmesi ve değerlendirilmesidir. Sonuçta, istenen sonuçlara erişilmesi için gerekli eylemleri planlama ve gerçekleştirme yetisine ilişkin edinilen yargı da, bireyin öğretme yeterliği konusundaki inancını oluşturmaktadır. Oluşan bu inanç, amaçlara, gösterilen çabaya ve kararlılığa yansımakta, bu da, edimi etkileyerek, daha sonraki yeterlik inançlarına kaynaklık eden kişisel deneyimler sağlamaktadır (Tschannen-Moran Vd., 1998).

2.1.2.2. Öğretmenlerin Güven İnancı

Güven, insanları psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alması gereken bir unsurdur (Ünsal, 2004).

Güven kelimesi 13.yy.'a kadar dayanır ve köklerini sadakat ve bağlılık ifade eden eski deyimlerden alır (Çimen, 2007). Türk Dil Kurumu sözlüğünde güven kelime anlamı olarak "1. Korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat. 2. Yüreklilik, cesaret." olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2015).

Güven, güvenilen tarafın ahlaki olarak doğru biçimde davranacağına dair beklenti temeline dayanan, toplum içinde diğerinin çıkarını ve hakkını korumayı amaçlayan bir yapıdır. Güven sayesinde eylemler, ahlaki olarak doğru ve etik prensiplerin analizine dayalı olarak gerçekleştirilir. Birey için neyin iyi olacağından çok toplum için neyin iyi olacağına odaklanılır. Eğer bireylerden oluşan toplum için neyin yararlı olacağına odaklanılırsa doğrudan o toplumdaki fertlerin hakları korunmuş ve tanınmış olur. Böylece kararlar etik ilkelere bağlı olarak alınarak eylemler gerçekleştirilir (Hosmer, 1995, s. 399).

Bir okulu iyileştirmek ve etkili hale getirmek için güven kritik bir öneme sahiptir. Güven, örgütün tüm seviyelerinde verimliliği arttırarak gelişimi hızlandırır. Güven olmadan bir öğrencinin enerjisi, öğrenme eyleminden uzaklaşarak kendini korumaya almaya yönelir. Güven olmadan sorunların çözümü zorlaşarak, iletişim zoraki ve anlamsız olur (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000, s. 585).

Güven, ilişkilerde önemli bir bileşendir. Profesyonel çevrelerde güvenilir ilişkiler desteklendiğinde katılımcılar kişisel ihtiyaçları yerine örgütün hedefleri doğrultusunda çalışmak için daha fazla zaman ve çaba harcarlar (Tschannen-Moran, 2001). Okul bağlamında, öğretmenler veliler, öğrenciler ve toplum üyeleri arasında güvene dayalı ilişkiler kurmak zorundadır (Kurz, 2006).

Okullarda kolektif yeterlik ve güven, pozitif akademik davranışları ortaya çıkarır. Öğrenciler ve aileleri ve öğretmenler arasındaki karşılıklı güvenin sonucu olarak her iki taraf da akademik performans göstermeyi kabul eder. Sadece öğretmenler ve aileler akademik başarı için çaba göstermez, öğrenciler de sıkı çalışmayı ve iyi notlar almayı değer haline getirir. Okullarda akademik önem istisnadan ziyade kural haline gelir (Beard ve Hoy, 2010).

Güvenilir bir ilişki yardımseverlik, emniyet, yeterlik, dürüstlük ve açıklık duygularını içerir. Genellikle, öğretmenler, öğrencilerine öğrenmeye açık oldukları konusunda ve kavramları anlama kapasitesine sahip oldukları konusunda güvenmelidirler (Kurz, 2006).

Ailelere ve öğrencilere güven yetisi öğrenci başarısıyla ilişkili olan üçüncü okul özelliğidir. Ailelere ve öğrencilere güven yetisi yeterlik ve akademik vurgu gibi aynı biçimde olan bir toplu okul özelliğidir. Ailelere güven ve öğrencilere güvenin ayrı kavramlar olduğu düşünülmesine rağmen birçok faktör analizi ayrı olmadıklarını göstermiştir. Ayrıca Bryk ve Schneider (2002) ilköğretim okullarındaki öğretmen-öğrenci güveninin aslında öğretmen-veli güveni yoluyla yürüdüğünün teorik tartışmasını yapmışlardır (Hoy & Tarter, 2006). Öğretmenin veli ve öğrencilere güveni öğrencinin sosyoekonomik durumu ne olursa olsun öğrenci başarısını arttırma yollarından biri olarak hizmet edebilir (Henderson and Mapp, 2002).

Tschannen-Moran ve Hoy (2000), öğretmenlerde veli ve öğrencilere olan güvenin, zarar görme riskini göze alma, tek taraflılık, güvenilirlik, yeterlilik, dürüstlük ve açıklık boyutlarıyla açıklamışlardır.

Okullar açısından güven duygusu, öğretmenlerin, öğrencilerin ve ailelerin öğretimi geliştirmek için işbirliği yapmaları gerektiğine olan inançtır (Hoy & Tarter, 2006).

Okulda güven konusu okulun etkililiği açısından temel etkenlerden biri olarak görülmektedir. Güven, bireylerin görevlerine odaklanmasını, dolayısıyla, daha etkili çalışmasını ve öğrenmesini sağlayacaktır. Güven, kişilerarası ilişkileri olumlu etkilemekte; verimli ilişkiler ise etkili okulların oluşturulmasını sağlamaktadır (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998).

Okulda öğretmenler, yöneticiler ve diğer çalışanlar arasındaki ilişkilerde güveni tesis etme ve sürdürmenin önündeki en önemli engelleri Brewster ve Railsback (2003) şöyle sıralamıştır:

- Üst yönetimce alınan ve çalışanlar tarafından keyfi, yanlış yönlendirilmiş ve okulun yararına olmadığı şeklinde algılanan kararlar,
- Etkisiz iletişim,
- Başlatılan okul geliştirme çalışmaları veya benzer projelerin sonunun getirilmemesi,
- Düzensiz veya yetersiz finansman,
- Yetersizliği herkes tarafından bilinen öğretmen ve yöneticilerin görevden alınmaması,
- Okul yöneticilerinin sık sık değişmesi,
- Okuldaki öğretmenlerin sık sık değişmesi ve
- Öğretmenlerin tecrit edilmesi / yalnızlaştırılması.

Bu engelleri sıralamakla beraber Brewster ve Railsback (2003) güven konusunda okulların aşması gereken en büyük engelin okulun geçmişi olduğunu belirtmektedir. Güvenin yeniden tesis edilmesi konusunda ise okulda ilk yapılması gereken şey, güvensizliğin kaynaklarının belirlenmesidir (Brewster ve Railsback, 2003).

Güven konusunun, okullarda eğitimi geliştirme çabalarının eksenini niteliğini taşıdığı söylenebilir. Ancak güvenin sağlanması ve sürdürülmesi pek kolay değildir. Değişen ekonomik koşullar ve toplumsal problemler okuldan beklentileri arttırmış, yeni standartlar ve hesap verebilirlik ölçütleri ortaya çıkmıştır. Medyanın ilgisi ve olumsuz

haberleri, okulların topluma katkısına ilişkin olumsuz algılara neden olmuş, bu durum okullara ve onların misyonuna karşı güvensizliği artırmıştır. Böyle bir ortamda okullarda güven kültürünün anlamı aciliyet ve önem kazanmaktadır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000, s. 549).

2.1.2.3. Öğretmenlerin Akademik Vurgu İnancı

Öğretmen öğrencilerinin yeteneklerini en üst düzeye çıkartmak için çalışır. Öğrenciler için yüksek ama ulaşılabilir hedefler ayarlar. Öğrenme ortamı ciddi ve düzenlidir. Öğretmen öğrencilerinin çok çalışacağına, başarabileceğine inanır ve onlara akademik olarak saygı duyar (Hoy & Hannum, 1998, s. 294).

Akademik vurgunun yapılandırılmasında yüksek ama ulaşılabilir hedefler ayarlanır, öğrenme ortamı düzenli ve ciddidir, öğrenciler çok çalışmaları yönünde motive edilir ve öğrenciler akademik başarıya saygı duyar (Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991).

Lee ve Bryk (1989) akademik vurgunun ve öğrenci başarısının öneminin altını çizen iki erken araştırmacıdır. Hoy ve meslektaşları da toplu bir servet olan akademik vurgunun liselerdeki öğrenci başarısıyla, sosyo-ekonomik durumu kontrol altına aldıktan sonra, olumlu ve doğrudan ilgili olduğunu göstermişlerdir. Okul etkililiği; öğretmenlerin okula bağlılığı, öğretmenlerin okulun etkililiği hakkındaki yargıları, ya da mevcut öğrencilerin test puanları olarak anlaşılıysaydı akademik vurgu kuvvetli bir güç olarak olduğu gibi kalırdı. Sosyo-ekonomik faktörler kontrol altına alındıktan sonra bile hem ilköğretim hem de lise düzeyinde akademik vurgu ve başarı olumlu olarak ilişkilidir (Hoy, Tarter, 2006, s. 427).

Yukarıdaki ifadelere dayanarak akademik iyimserliğin, öğretmenin öz yeterlik inancı, veli ve öğrenciye duyduğu güven ve akademik önem inancından oluşan bir kavram olarak ele alındığı, öz yeterlik inancının kavramın bilişsel, güvenin duyuşsal ve akademik önemin de davranışsal boyutunu temsil ettiği ifade edilebilir (Beard & diğ., 2010).

2.1.2.4. Öğretmenlerin Akademik İyimserlik İnancı

Akademik iyimserlik, örgütsel bir değişken olarak ele alınabileceği gibi, bireysel bir öğretmen eğilimi olarak da ele alınabilmektedir (Kurz, 2006).

Öğretmenler, öğrenci başarısını olumlu etkileyecek eylemleri organize etme ve gerçekleştirme kapasitelerine inandıklarında, öğretmen akademik başarıya önem verir ve akademik önem güçlü bir öğretmen yeterlik hissine dönüşür. Özetle akademik iyimserliğin tüm bileşenleri diğerleriyle durumsal bir ilişki içindedir ve sınıfta bireysel bir akademik iyimserlik hissi yaratılmasını etkilemektedirler (Hoy vd., 2007).

Akademik iyimserlik, eğilimsel iyimserlikle aynı değildir. Yaşam iyimserliği de denilen eğilimsel iyimserlik, genel tutumlar ve geleceğe iyi bir bakış gibi kişisel eğilimlerle ilgilidir. Akademik iyimserlik ise öğretme ve öğrenmeye özgüdür (Beard ve Hoy, 2010).

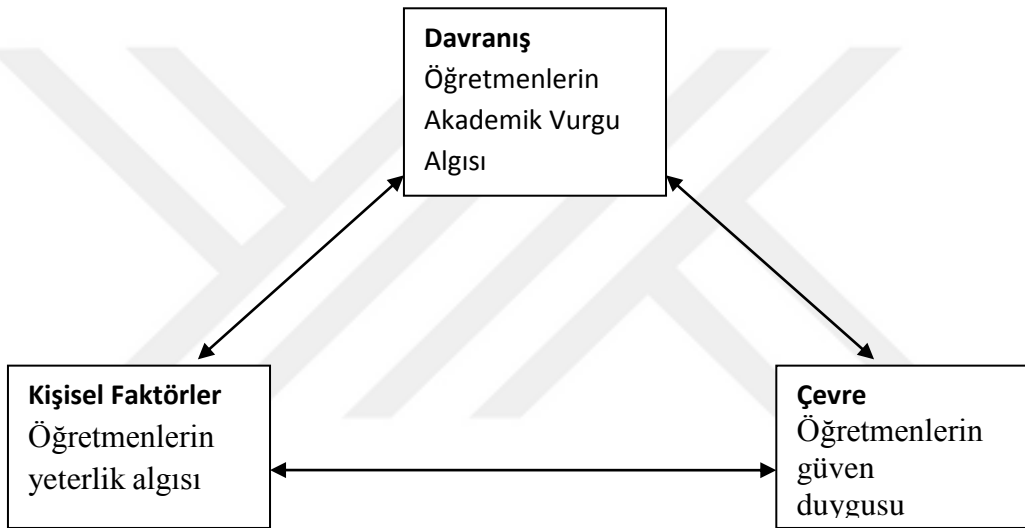
Akademik iyimserlik, öğretmen yeterliği, güven duygusu ve akademik vurgudan oluşan genel bir yapıdır (Smith, & Hoy, 2007, s. 565).

Akademik iyimserlik çalışmaları bugüne kadar pozitif psikoloji alanında yer almıştır. Pozitivist psikologlar, insanların gelişip ilerleyebildiği durumları tanımlamak için pozitif duyguları özellikle iyimserliği analiz ederler. Böyle bir durum tam olarak da çoğu eğitimcinin görmek istediği bir sınıf ortamıdır. İyimser bir sınıf fırsatlar ve imkânlar, zorlukları yenme gücü, başkalarını düşünme yetisi ve güven üzerinde durmalıdır. İyimser bir öğretmen sınıf ortamında öğrencilerin, sınıfın, okulun ve toplumun pozitif nitelikleri üzerine odaklanır. İyimserlik; ümit, sorumluluk ve hayata karşı genel olumlu bir eğilim üzerinde duran kişisel kontrolü geliştirme yoludur (Hoy, Kurz, 2008, s. 821-823; Akt. Çoban, 2011).

Parçaların her bir çifti arasındaki karşılıklı nedensellik esasları aşağıda gösterilmiştir. Akademik iyimserlikle ilgili alan yazın incelendiğinde, araştırmalar akademik iyimserliğin öğrenci başarısını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Hoy ve diğerlerine göre (2006) bir okulun akademik iyimserliği, kolektif yeterlik, güven ve akademik önemi birleştirerek güçlü ve motive eden bir sinerjiye dönüştürmekte ve akademik hedeflere ulaşmayı sağlamaktadır.

Aşağıda, Şekil 3'te Bandura'nın Sosyal-Bilişsel Kuramı'na göre akademik iyimserliğin üç alt boyutunun birbirleriyle karşılıklı nedensellikleri içerisindeki ilişkisi verilmiştir (Kurz 2006, s. 47).

Şekil 3. Akademik İyimserliğin Üç Alt Boyutunun Bandura'nın Sosyal-Bilişsel Kuramı'na Göre Birbirleriyle Karşılıklı Nedensellikleri İçerisindeki İlişkisi



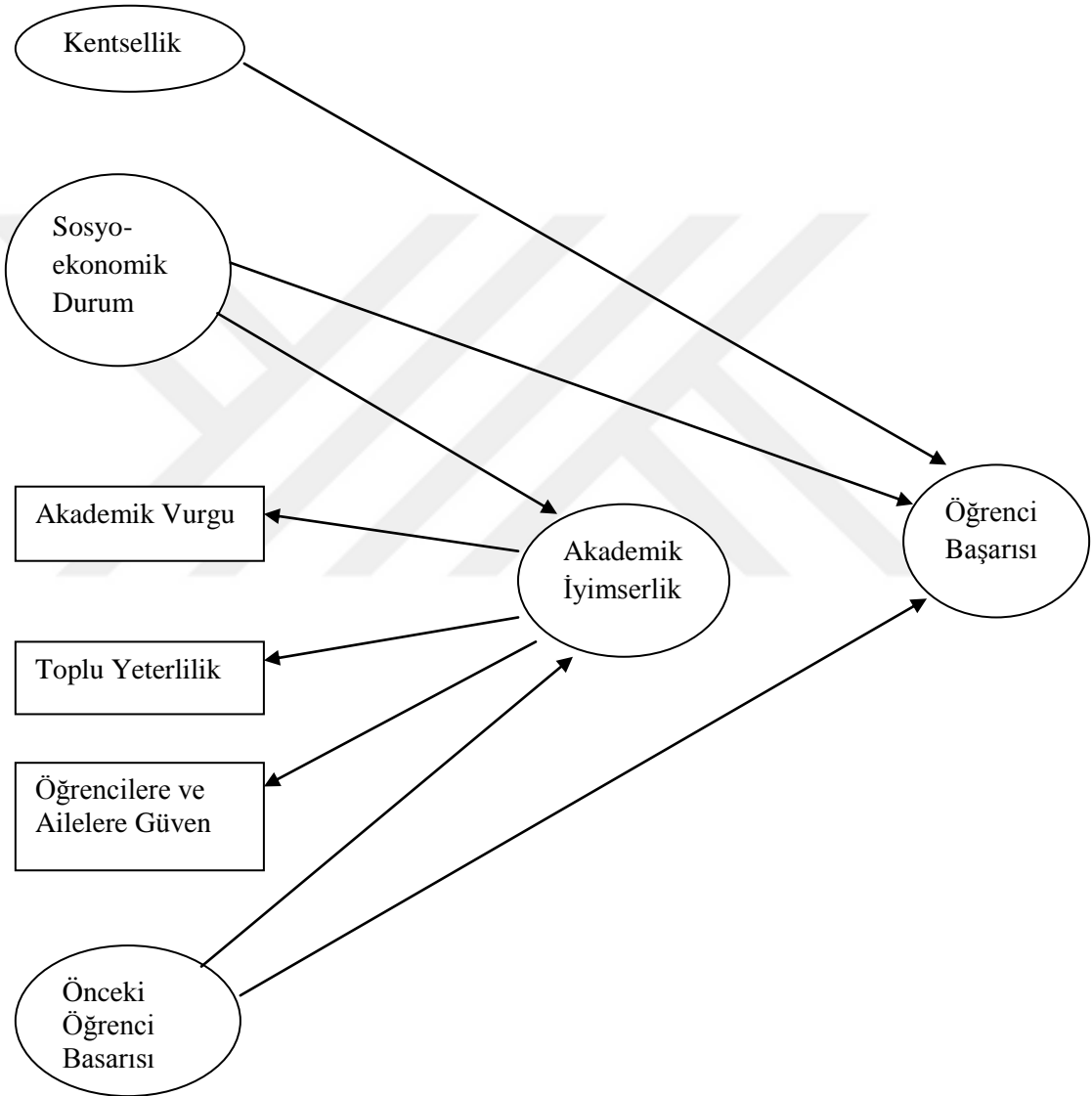
2.1.3. Okul Akademik İyimserliği

Smith ve Hoy'a (2007) göre akademik önem, okul güveni ve kolektif yeterlik kavramlarının tümü, toplu okul özellikleridir ve öğrenci başarısıyla ilişkilidirler. Bu kolektif özellikler normatif ve davranışsal okul ortamını şekillendirmektedirler.

Okul akademik iyimserliğinde, iyimserlik kavramı bireysel tutumları değil, örgütsel davranışları nitelemektedir. Okul akademik iyimserliğinde grup normları etkilidir. Akademik performans için yüksek hedefleri olan bir okulda çaba sarf etmeyen bir öğretmene örgüt yaptırım uygulayacaktır (Hoy, 2006).

Aşağıda, Şekil 4’te akademik iyimserlik ile öğrenci başarısı arasındaki kuramsal bilgiler verilmiştir (W.K. Hoy, C. J. Tarter, & A.W. Hoy 2006, s. 433).

Şekil 4. Akademik İyimserlik ve Okul Başarısı



Okullarda kolektif yeterlik ve güven, pozitif akademik davranışları ortaya çıkarır. Öğrenciler, aileleri ve öğretmenler arasındaki karşılıklı güvenin sonucu olarak her iki taraf da akademik performans göstermeyi kabul eder. Sadece öğretmenler ve aileler akademik başarı için çaba göstermez, öğrenciler de sıkı çalışmayı ve iyi notlar

almayı hedef haline getirir. Okullarda akademik önem istisnadan çok kural haline gelir (Beard ve Hoy, 2010).

2.2. İŞ DOYUMU

Bu başlık altında ilkokullarda görev yapan ilkokul öğretmenlerinin, örgütlerine karşı geliştirdikleri en önemli tutumlardan biri olan iş doyumunu konusuna ve bunun yanında iş doyumuna etki eden bireysel ve örgütsel faktörlere de değinilecektir.

2.2.1. İş Doyumu Kavramı

İş doyumunu kavramı ile ilgili alan yazın incelendiğinde yaklaşık bir asırlık geçmişe sahip olan bu kavramla ilgili olarak pek çok tanımın bulunduğunu görmek mümkündür. Bununla birlikte iş doyumunu kavramı hakkında uzmanlarca varılmış ortak bir tanım olmamasına rağmen, genel olarak iş doyumunun kişinin keyif alarak, verimli bir şekilde işini yapması olduğu söylenebilir.

İş doyumunu, bireyin belli bir duruma ve nesneye duyuşsal olarak gösterdiği tepkileri yansıtan olumlu duyuşsal durumlardır (Locke, 1976; Celep, 2000, s. 39).

İşletme yönetiminde davranışsal analiz açısından önemli bir tutum türü çalışanların işe ve iş ortamına karşı genel tutumlarıdır. İş görenlerin işe ve iş ortamına karşı tutumları genellikle iş tatmini olarak adlandırılır. İş doyumunu genellikle iş görenin iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. İş, bireysel ihtiyaçları karşılamanın yanı sıra kişinin his ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş doyumunu ortaya çıkıyor demektir (Erdoğan, 1991, s. 376).

İş Tatmini, “işten elde edilen maddi çıkarlar ve işçinin beraber çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarıyla bir eser meydana getirmesinin sağladığı mutluluk” şeklinde tanımlanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2013, s. 37).

Bir örgütte çalışan bütün bireylerin karşılaştıkları durum olan iş doyumu, çalışanların işe ve iş ortamına karşı tutumları olarak adlandırılır. Ya da iş doyumu, işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur. Genellikle işgörenlerin iş ortamındaki deneyimlerinin kendi üzerlerinde bıraktığı olumlu etki olarak da düşünülebilir (Pamuk, 2002, s. 38).

İşgörenin işinden doyum sağlanması, artık örgütlerin yeni ürünler ortaya koyması gibi amaçlarından sayılmaktadır. Günümüzde şirketlerin ayakta kalabilmesi için teknolojinin yanında insan faktörüne de önem vermeleri gerekmektedir. İşgörenin yaptığı işi iyi yapması için yaptığı işten zevk alması gerekmektedir (Yıldız, 1999, s. 46).

Bir kavram olarak iş doyumu çalışanın işine karşı tutumudur. Yani çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir. Daha geniş bir ifade ile de çalışma sürecinde işçinin işinden sağladığı fizyolojik fayda ve psikolojik haz iş doyumu olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla iş doyumu da işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Silah, 2002, s. 153). Birey işindeki beklentilerini karşılayabiliyorsa iş doyumu yüksek olur. Beklentilerinin karşılanmadığını düşünüyorsa iş doyumu düşük olur. Çalışan bireylerin iş doyumunun yüksek olması çalıştığı örgütün kalitesini ve verimliliğini artırırken, iş doyumlarının düşük olması da örgüte olumsuz etkide bulunabilir (Demirel, 2006, s. 11).

Hiç kuşkusuz en temel gereksinimlerini karşılamak için gerekli maddi kazancı elde etmek üzere çalışmaya başlayan birey, bugün işini sadece ekonomik nedenlerle seçmemekte; toplumda saygınlık kazanma, sosyal statü edinme v.b. nedenlerin etkisinde mesleğine karar vermektedir. Bu durumda iş yaşamını sadece gerekli ekonomik güce ulaşmanın bir aracı olarak görmek yanlış olacaktır (Tomrukçu, 2010, s. 16).

İş doyumu bir yandan işten alınan bireysel haz, olumlu duygu, kendine güven gibi istenir sonuçları ortaya çıkarıp verimliliğin artmasına neden olurken; öte yandan mesleksi, genel insan sorunlarında bireylerin meslek örgütlerinin belirlediği etik kurallara uymaya ve insan olmayı gerektiren erdemlere ulaşmaya yardımcı olur (Yetim, 1997, s. 77).

İnsanların duygu ve düşünceleri davranışlarını etkiler. Bu duygu ve düşünceler onların farklı uyaranlara verecekleri tepkiler konusunda kişileri yönlendirir. Psikologlar ve insan davranışlarını inceleyen kişiler bu duygu ve düşünceleri değer ve tutum olarak

tanımlarlar. Değerler nasıl davranılması gerektiği ile ilgili genel inanışlar ya da neyin doğru neyin yanlış olduğu konusunda varılmış sonuçlardır. Tutumlar ise belirli bir kişi grup ya da duruma karşı sabit hissi eğilimlerdir. Bir başka deyişle tutum herhangi bir objeye karşı belirli bir biçimde hissetmek ya da davranmaktır. Bu durumda değerler genel inançlardır, tutumlar ise belirli bir objeye odaklanır (Pamuk, 2002, s. 38-39).

İş doyumunu çok dinamik bir tutumdur. Artması ya da azalması farklı değişkenlere bağlı olarak çok hızlı olabilir. Tatmin olmayan bir grubun daha çok problemlili davranış gösterme potansiyeline sahip olması açısından gruplar arasında iş tatmin farkı önemlidir. Bu durumda çalışanların yaşı, örgütteki pozisyonları ve eğitim seviyeleri, meslekteki çalışma süreleri gibi birçok değişken göz önünde bulundurulmalıdır. Genelde meslekteki çalışma süresi arttıkça işten duyulan tatminin de arttığı gözlemlenmiştir. Bunun nedeni, işten beklentilerin daha gerçekçi temellere oturmaya başlaması ve kişinin kendisini iş ortamına uydurması olabilir. Ayrıca, yüksek pozisyonlarda ücret ve çalışma şartlarının iyi olması nedeniyle yüksek iş tatmini beklenmesi normaldir. Küçük örgütlerde de iş tatmini arkadaşlık, bireysel yakınlığın fazla olması nedeniyle daha yüksek olabilmektedir (Günbatan, 2006, s. 47).

Batı kültüründe bireysellik, bireysel özgürlük, kültürel gelişme, fırsat ve olanak sağlama değerleri her zaman toplumun ana motor gücü olmuştur. Mutluluğun işte başarıyla elde edileceği düşüncesi Batı toplumunda bir iş etiğidir. Çalışma yaşamı bireylere başarı şansını ve mutluluğu vermelidir. Böylece Batı toplumunu belirleyen ana karakterlerden biri bireylerin işlerinden hoşlanmaları, duygularını özgürce ifade edebilmeleri ve iş yoluyla kendi kaderlerini değiştirmeleri öğelerine dayanmaktadır. Bireylere üretim ve başarı ile mutluluğu yakalama ve bu yolla statü elde etme şansı tanınmaktadır (Yetim, 1997, s. 77-78). Günümüz yönetim anlayışı, çalışanların yeteneklerine uygun işe yerleştirilmelerini, eğitilmelerini sağlayacak bir politikanın belirlenmesini öngörmektedir. Çağdaş yönetim anlayışı, çalışanların bütün çabasını ortaya koyacak biçimde motive edilmesi ve iş ile çalışanın yaptığı işten en yüksek maddi ve manevi tatmini sağlayabilmesi, onun başarısının, örgüte olan katkısının değerlendirilmesini yansıtmaktadır. Bu nedenle çalışanların işlerinden aldıkları tatmin, büyük ölçüde işin ihtiyaç ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır (Yıldız, 1999, s. 46).

Özetle, çalışanın verimliliği, işe devam düzeyi, işletme içerisinde problem yaratma potansiyeli, işletmelerin rekabet edilebilirlik düzeyi ve topluma yönelik yansımaları ile birlikte yukarıda da sayılan birçok nedenden dolayı iş doyumunun özellikle işletmeler açısından önemi çok büyüktür. Bu anlamda günümüze gelinceye kadar iş doyumunu üzerine birçok araştırma ve çalışma yapılmış bulunmaktadır. İş doyumunun gerek birey, gerek işletme ve gerekse de toplum açısından taşıdığı önem nedeni ile bu konu üzerinde önümüzdeki dönemlerde de çalışmalar yapılacağı tartışılmaz bir gerçektir (Ergincan, 2010, s. 129).

2.2.2. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu verimliliği etkiler, işten devamsızlığı önler, işten ayrılmayı azaltır. İş doyumunu iş görenin işine karşı genel tavrını işaret eder.

Son zamanlarda pek çok yönetici bir organizasyonun performansının sadece Pazar payı ve kar ile ölçülemeyeceğini kavramış bulunmaktadır. Organizasyon içindeki insan faktörü ve çalışanların organizasyonun performansı üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Ayrıca artık insanlara sadece iş vermek kesinlikle yeterli olmamaktadır. Yöneticiler ve işverenler mümkün olduğunca anlamlı ve tatminkâr işler sağlamak durumundadırlar (Pamuk, 2002, s. 50).

İnsan ömrünün en önemli dönemlerinin ve günümüzün en aktif saatlerinin iş hayatında geçiyor olması; yaptığımız işin dünyaya faydalılık adına ne kadar önemli olduğunu ortaya koyar. Bu noktada, yaşantımızın büyük bölümünü kapsayan bu faaliyetler dizininden, beklentilerimizin ne kadar karşılandığı ve memnuniyetimizin derecesi, işimizin birincil etkileyicisidir (Gergin, 2006, s. 13).

İş görenin işinden doyum sağlaması, örgütün ürün üretmeye eş olan amacıdır. Bir örgüt, ürünün ya da ürünlerinin niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, buna koşut olarak iş görenlerin işten doyumlarını yükseltmekle yükümlüdür (Başaran, 2000, s. 215).

İş tatmini, yöneticiler ve çalışanlar açısından önemlidir. Günümüzde hızla gelişen teknoloji işi tek başına yapmayı imkânsız hale getirmiştir. Ekip çalışmasında iş

tatmini önemli bir yere sahiptir. Ancak herkes kendi gereksinimini sağlayacak işi bulamayabilir (Yıldız, 1999, s. 50).

İnsan hayatında iş; iş hayatında da doyum ön plana çıktığından, insanların çalıştıkları işlerle ilgili tatmin düzeylerinin bilinmesi ve bu konuda gerekli yönlendirmeler yapılarak verimin artırılması sağlanmalıdır. Çalışma hayatında nihai amaç, insan ihtiyaçlarını karşılama ve onların mutluluğunu sağlamaksa, iş doyum unsuru dikkatle ele alınmalıdır (Gergin, 2006, s. 14).

İş doyumunu olan iş gören işine devamsızlık yapmaz işe zamanında gelir, geç kalma bahaneleri yaratmaz, ayrıca işten ayrılma isteği de çok düşük olur. Çünkü iş doyumunu olan iş gören, işinden haz duyar, olumlu duygular besler. İş görenin istekleri büyük ölçüde örgüt tarafından karşılanmaktadır. İş doyumunu olan işçilerin fiziksel, ruhsal ve davranışsal bozukluğu olma olasılığı azdır. İş doyumunu olmayan işçilerin sık sık hasta oldukları yapılan araştırmalarda kanıtlanmıştır. İş doyumunu olmayan işçilerde baş ağrısı ve kalp rahatsızlığı sıkça görülen hastalıklardır. Bunun yanında iş doyumunu yüksek olan kişilerin hastalanması, doktora gitmesi ve rapor alması daha az görülür. ,bu da örgüt açısından sağlıkla ilgili masrafların azalmasını sağlar (Pamuk, 2002, s. 51).

İşinden tatmin olan kişi olumlu davranışlar gösterir. Bu olumlu davranışları iş yerinde, toplum yaşamında ve aile yaşamında sürdürür. Yaşamdan zevk alır, yaşama daha iyimser bakar ve daha dinamik olur. İşinden tatmin olmayan bireyin bu olumlu tutumlara sahip olması mümkün değildir. Yöneticiler açısından da tatmin olmuş bir işgücü, iş yerinde yüksek verimlilik, sağlıklı ve mutlu bir yaşam getirir (Yıldız, 1999, s. 51).

İş doyumunu veya doyumsuzluğu iş yeri için önem taşır. Günümüzün rekabet ortamında örgütün ayakta kalmasının, gelişmesinin, yükselmesinin ve başarılı olmasının altında iş görenin iş doyumunun olması önemli bir rol oynar (Pamuk, 2002, s. 51).

2.2.3. İş Doyumu İle İlgili Güdüleme Kuramları

İnsan davranışı ile ilgili olarak ele alınan diğer varsayımsal kavramlarda olduğu gibi güdülenme konusu da belli bir kuramsal çerçeveye oturmamıştır. Bu konuda ortaya

atılan kuramlar iki grupta incelenebilir: 1) İçerik Kuramları, 2) Süreç Kuramları. Bu iki grup kuramların tarihsel olarak birbirini izlediği söylenebilir (Baysal ve Tekarslan, 1996, s. 111).

2.2.3.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, iş göreni işten doyuma götüren gereksinimleri tek tek göstermeye çalışırlar. Bunlar iş görenin belirlenen bazı değerleri ya da gereksinimleri örgütçe karşılandığında iş görenin doyuma ulaşacağını savunurlar (Başaran, 2000, s. 216).

İçerik kuramları, insanların iş yaşamında neyi güdülediğini belirlemeye çalışır. İçerik kuramlarına göre insanları, sahip oldukları ihtiyaçlar ve dürtüler güdülemektedir. Kuramcılar da bu nedenle bu ihtiyaç veya dürtülerin öncelik sıralamalarının nasıl gerçekleştirildiğini incelerler; ayrıca tatmin olmak ve işte başarı göstermek için iş görenlerin ulaşmaya çabaladıkları amaç veya güdüleyicilerin tiplerini saptamaya çalışırlar (Demir, 2002, s. 40).

2.2.3.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Klasik bir yaklaşımla Abraham Maslow, güdülemeyi sağlayan unsurlara ilişkin bir çerçeve çizmeyi denemiş ve klinik deneyimlerinden de yararlanarak bireyin güdülenmeye konu olacak ihtiyaçlarının hiyerarşik bir düzen içinde ele alınabileceğini düşünmüştür. Maslow'a göre herhangi bir düzeydeki ihtiyaçlar karşılandığında bu ihtiyaçların bireyleri güdüleme özelliği ortadan kalkar. Ve bir üst düzey ihtiyaç güdüleme açısından devreye girer (Seymen ve Bolat, 2002, s. 68).

Maslow klinik gözlemlerden yararlanarak insanların başlıca gereksinimlerini 5 kümede toplamıştır. Bunlar fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, sevgi gereksinimi, saygınlık gereksinimi ve kendini gerçekleştirme gereksinimidir (İncir, 1990).

Aşağıda, Şekil 5'te Maslow'un Gereksinimler Piramidi verilmiştir (İncir, 1990, s. 8).

Şekil 5. Maslow'un Gereksinimler Piramidi



Fizyolojik Gereksinimler: Hiyerarşinin en alt basamağında bulunur. Genel olarak öğrenilmeyen ve içgüdülerden kaynaklanan ihtiyaçlardır. Bunlara açlık, susuzluk, uyku ve seks örnek olarak verilebilir. Kurama göre bu ihtiyaçlar karşılandığında kısa bir süre içerisinde tekrar güdüleme kaynağı olma özelliğini yitirirler (Seymen ve Bolat, 2002, s. 69).

Güvenlik Gereksinimi: Bu gereksinim, insanın kendisini güvenlik içinde duyma gereksinimidir. Emeklilik ve sağlık sigortaları bu kümeye girer (İncir, 1990, s. 8). Bireyin fizyolojik ihtiyaçları doyurulduğu zaman onların yerini insanı güdüleyici faktörler alır. Maslow'un Emniyet İhtiyaçları dediği bu ihtiyaçlar fiziki tehlikelerden korunma (ateş, kazalar, saldırı, vb.), korku, tehdit ve karışıklıktan muafiyet, kaidelere ihtiyaç, düzen, kanun, sınırlar ve ekonomik emniyettir. Kişi görevleri düzenli, önceden

hesaplanabilir ve organize edilmiş bir dünyada yaşamak ister. Kişi alıştığı çevreyi tercih eder.

Sevgi Gereksinimi: Maslow'un üçüncü gereksinimi sevgi ve ait olma ile ilgilidir. Burada düşünür, insanların sosyal bir varlık olduklarını vurgulamakta ve başka insanlarla bir arada yaşamını sürdürmek zorunda olduklarına işaret etmektedir. İnsanoğlu, aile, okul, iş ve meslek yaşamında birçok insanla bir arada bulunur. Onları sevmek ve onlar tarafından sevilme ister. Sevemediği ve sevilmediği bir ortamda yaşamak insana son derece acı vermektedir. Yaşamı boyunca insan sevgi peşinde koşmakta ve bunun arayışı içinde bulunmaktadır. Bu nedenle insanlar anlaşabileceği ve karşılıklı sevgiye dayanan gruplar içinde bulunacak, bunlara üye olacak ve sorunlarını bunlar vasıtasıyla daha kolay çözümlenebileceklerdir. Birçok kulüpler, dernekler, sendika ve benzeri kuruluşların kurulmaları bu ihtiyaçların tatmini içindir (Eren, 2015, s. 31).

Saygınlık gereksinimi: Kendine saygı, kendine güven, başkalarına saygı gösterme ve başkalarından saygı görmeyi içerir. İçsel dışsal açıdan bu gereksinimler üzerine yoğunlaşabilir. İçsel gereksinimler, saygınlık, güçlü olma arzusu, başarılı ve yeterli olma, ustalık, kendinden emin olma ve özgürlüğe duyulan isteklere olan ihtiyaçlar olarak sıralanabilir (Pamuk, 2002, s. 55). Güç, başarı ve statü gibi ihtiyaçlar, bu seviyedeki ihtiyaçların bir parçası olarak ele alınabilir (Seymen ve Bolat, 2002, s. 70).

Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi: Bu gereksinim insanın, gizil (potansiyel) gücünü, kapasitesini en çoğa çıkarma ve yeteneklerini geliştirme gereksinimini içerir (İncir, 1990). Burada bireyin bir bilim veya belirli bir sanat dalında ya da belirli bir kuruluşun yönetiminde yapmış olduğu faaliyetler ve buluşlarla kendini göstermesi esas olmaktadır. Birey, burada yaratıcı bir kimse olarak sadece örgütsel sınırlar içinde kalmamakta, bazen, ulusal bazen da uluslararası alanlarda şöhrete kavuşmakta, başkaları için örnek gösterilmektedir (Eren, 2015, s. 32).

İş gören, alt basamaktaki gereksinimleri doyurulmadıkça bir üst basamaktaki gereksinimlerinin doyurulmasına istek duymaz. Bir örgüt bir iş görenin bu gereksinimlerini ne oranda karşılıyorsa iş gören o oranda işinden doyum sağlar (Başaran, 2000, s. 216).

2.2.3.1.2. İki Etmenli Kuram

Herzberg, araştırma sonuçlarına göre, bireylerin işyerlerinde güdülenmelerini etkileyen değişkenlerle işten tatminsizlik yaratan değişkenlerin iki ayrı grupta toplandığını bulmuştur. Bu iki grubu iki faktör olarak nitelemiştir. Birinci grup faktörleri güdüleyiciler, ikinci grup faktörleri ise hijyen(koruyucu) faktörleri olarak nitelemiştir (Baysal ve Tekarslan, 1996, s. 113).

Herzberg, doyuma yol açan etmenlere güdüleyiciler, doyumsuzluğa neden olan etmenlere de koruyucular (sağlık etmenleri) adını vermiştir (İncir, 1990, s. 11).

Güdüleyici Faktörler: Bu gruba giren faktörler, işin kendisi, sorumluluk ya da ilerleme olanakları, statü, başarı ve tanınma gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörler mevcut olduğu takdirde; bunlar bireye kişisel başarı hissi vermekte ve böylece onu güdülemektedir. Bunların yokluğundaysa birey güdülenmemektedir (Seymen ve Bolat, 2002, s. 72).

Sağlık (Hijyen) Faktörleri: Örgütün siyaseti, ücret, teknik denetim, kişilerarası ilişkiler, çalışma koşullarıdır. Hijyen faktörlerinin örgütçe sağlanması, iş görende doyumu sağlamaz, ama bunların yokluğu ya da az karşılanması işten doyumu azaltır. Çünkü bir örgütün üyesi olan iş görenin bu gereksinimlerinin karşılanması üyelik hakkıdır. Bunlar örgütçe sağlandığında yönetim görevini yapmış olur; sağlanamadığıdaysa iş görende işten doyumsuzluk yaratır (Başaran, 2000, s. 217).

Herzberg ve çalışma arkadaşlarının vurgulamak istedikleri husus hijyen etmenlerinde belirli bir sınırın altına düşmenin doğurduğu tatminsizlik sonuçlarının iş görenin işinde, amirlerinden işletmeden soğuyup nefret duymasına yol açacağıdır. O halde, bu sınırı aşmamaya dikkat etmeli ve gereken koşullar sağlanmalıdır. Hijyen etmenlerde sağlanan artışlar iş göreni özendirilmeyecektir. Yani bunlar teşvik edici değildir. Hijyen faktörleri sağladıktan sonra iş göreni teşvik etmek için bunlar üzerine ısrar etmemek aksine özendirici (teşvik edici) etmenler olan içsel faktörleri harekete geçirmek söz konusu olmaktadır. O halde, hijyen koşullar sağlandıktan sonra özendirici ve doyum sağlayan etmenlerde yapılan her türlü artış iş göreni güdüleyici bir rol oynayacaktır. Şu halde her iki cins faktör grubunun güdülemede ayrı bir yeri vardır (Eren, 2003, s. 569-570).

Herzberg'in çalışma yaşamında güdülenme konusuna katkılarını şöyle özetlenebilir (Baysal ve Tekarlan, 1996, s. 114):

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nı genişletip çalışma yaşamına uygulanabilir biçime sokmuştur.
- İş motivasyonunda daha önce dikkate alınmamış olan işin içeriğine ilişkin faktörleri ortaya çıkarmıştır. Buna bağlı olarak çalışma yaşamında uygulanan, iş zenginleştirme yöntemini geliştirmiştir.

2.2.3.1.3. Erg Kuramı

Herzberg ve özellikle Maslow'un güdüleme kuramlarından sonra, Clayton Alderfer'in çalışması ortaya çıkmıştır.

Alderfer ihtiyaçları üç grupta toplamıştır. Bunlar var olma (existence) ihtiyacı, ilişki kurma (relatedness) ihtiyacı ve gelişme (growth) ihtiyacıdır (Kısaca ERG Kuramı). Var olma ihtiyacı, fizyolojik ihtiyaçlarla ilişkilidir. İlişki kurma ihtiyacı, bireyler arası ilişkinin ve sosyal ilişkilerin önemini vurgulamaktadır. Gelişme ihtiyacı ise, bireyin yaradılışından gelen ve içinde bulunan kişisel gelişme arzusu ile ilgilidir (Seymen ve Bolat, 2002, s. 74).

Alderfer'in ERG kuramı ile ileri sürdüğü açıklamada Maslow'un görüşlerinden farklı olarak gereksinim grupları arasında kesin sınırlar ve hiyerarşik düzen yoktur. Bireylerin gereksinimleri belirli bir sıra izlemeden ortaya çıkabilir ve birden fazla gereksinim grubu aynı anda bireyi güdüleyebilir. Bu görüşe göre bireyin aidiyet gereksinimi baskın olabilir ve var olma gereksinimlerinden önce gelebilir. Ayrıca gereksinim grupları arasında ileri geri geçişler olabilir. Bireylerin tüm yaşamları alt düzey gereksinimlerden üst düzey gereksinimlere doğru bir gelişme izler diye bir şey yoktur. Zaman zaman gereksinimler yer değiştirebilir (Baysal ve Tekarlan, 1996, s. 115).

Erg Modeli, bireylerin ihtiyaçlarını tatmin etme yeteneklerine bağlı olarak ihtiyaçlar hiyerarşisinin altına da, üstüne de inebileceklerini ve iki taraflı hareket edebileceklerini iddia etmektedir (Eren, 2003, s. 566).

Aşağıda Şekil 6'da Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı ile Alderfer'in Erg Kuramı karşılaştırılmıştır(Eren, 2003, s. 566).

Şekil 6. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ile Alderfer'in Erg Kuramının Karşılaştırılması

Kendini Güncelleştirme İhtiyacı Değer İhtiyacı	Gelişme (growth) İhtiyaçları
Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı	İlişkisel (Relatedness) İhtiyaçlar
Güvenlik İhtiyaçları Fizyolojik İhtiyaçlar	Varolma (Existence) İhtiyaçları

Şekilde görüldüğü üzere Alderfer'in varolma (Existence) ihtiyacı, Maslow'da fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Alderfer'in ilişkisel (relatedness) ihtiyacı da Maslow'da sevgi ve ait olma ihtiyacına karşılıktır. Yine Alderfer'in gelişme (growth) ihtiyacı, Maslow'un değer ve kendini güncelleştirme ihtiyaçlarından sayılabilir (Eren, 2003, s. 566).

2.2.3.1.4. Başarı Güdüsü Kuramı

Mc Clelland tarafından geliştirilen bu kurama göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir (Alanyalı, 2006, s. 61):

- İlişki kurma ihtiyacı; bir gruba dâhil olma, başkalarıyla ilişki kurma ve sosyal ilişkileri anlatır.
- Güç kazanma ihtiyacı; güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altına alma ve güç koruma davranışlarıdır.
- Başarma ihtiyacı; kişinin hedefler seçerek, bunun için yetenek ve bilgiyi kullanmasıdır.

Yönetim ve güdüleme kuramı açısından başarı ihtiyacının önemini örgütlerde bireyi faaliyete geçmekten alıkoyan tehlike ve korkuların ortamdaki kaldırılarak kendine güven duygusunun ve sorumluluk yüklenme arzusunun geliştirilmesidir. Bu noktadan sonra birey başarılı olmak için mutlaka harekete geçecektir ve bunun için herhangi bir maddi ödüle de fazla ihtiyaç yoktur. Ödül ancak bir başarının ölçüsünü belirleme aracı olabilir. Şu halde, yeterli çevre, örgütsel koşullar sağlanıp, bireye belirli yetki ve sorumlulukları vererek başarı güdüsünü harekete geçirebilir. Ancak, bireyin başaramama korkusunun azalması kendine güven duygusuna ne ölçüde eriştiği ile örgüt için ne tür ve derece amaç ve hedefleri gerçekleştirebileceğinin de bilinmesi önemli olmaktadır. Bunlar bireyin kişiliği, kendini yetiştirme ve tecrübe sahibi olması ile ilgilidir (Eren, 2003, s. 580-581).

2.2.3.2. Süreç Kuramları

İçerik kuramları nelerin güdülenmeye yol açtığı konusunu ele almıştır. (Sorumluluk, ücret, tanınma v.b.). Süreç kuramları daha çok güdülenme sürecinin nasıl işlediğini incelemektedir: Hangi değişkenler söz konusudur ve birbirleri ile bağlantıları nelerdir (Baysal ve Tekarslan, 1996, s. 116).

2.2.3.2.1. Bekleyiş Kuramı

Wroom' un beklenti kuramına göre bir insanın güdülenmesi, davranışın amaca ulaşacağı beklentisiyle o kimsenin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir (İncir, 1990, s. 11).

Teorinin varsayımları; Çalışanlar örgütlere kendi psikolojileri ile katılırlar. Çalışanın psikolojisinde dünya görüşleri, deneyimleri, çalışacakları işletmeden beklentileri vardır. Bu etkenlerin bütünü kişinin çalışma ortamına ne şekilde katkıda bulunabileceğini belirler (Alanyalı, 2006, s. 62).

Bekleyiş Kuramı'na göre bireyin güdülenmesi için; gösterdiği çabanın performans, performansın ödül, ödülün ise çalışanın amacına ulaşması ile sonuçlanması gerekir (Pamuk, 2002, s. 60).

Beklenti kuramının temelleri şöyle özetlenebilir:

- 1- Birey göstereceği çabanın ona bazı ödüller kazandıracağına büyük ölçüde inanmalıdır.
- 2- Birey başarı sonunda kendine verilecek ödülleri arzulamalıdır. Diğer bir deyimle, ödüller onun için bir kıymet (valance) arz etmelidir.
- 3- Birey kendinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inanmalıdır(Eren, 2003, s. 593).

2.2.3.2.2. Eşitlik Kuramı

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kuramın ana fikri, bireylerin, iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun güdülemeyi etkilediğidir. Bireyin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik düzeyine (veya eşitsizliklere) bağlıdır. Adams'a göre bireyin kendisinin sarf ettiği çaba ve bunun karşılığında ödül ile aynı iş ortamında diğer bireylerin sarf ettiği çaba ve karşılığında aldıkları ödülleri karşılaştırır (Seymen ve Bolat, 2002, s. 81-82). Bu karşılaştırma genellikle bireyin, gösterdiği çaba ile elde ettiği sonuç arasındaki dengedir (Pamuk, 2002, s. 60).

Şekil 7. Ödül Adaleti

$$\frac{\text{Ahmet'e Verilen Ödüller}}{\text{Ahmet'in Sunduğu Girdiler (değerler)}} = \frac{\text{Mehmet'e Verilen Ödüller}}{\text{Mehmet'in Sunduğu Girdiler (değerler)}}$$

Yukarıdaki dengenin bozulması halinde, dengenin aleyhine bozulduğunu hisseden kişi, bu tatminsizliğin baskısından kurtulmak için kendi ödülleri artırma yollarını

araştıracak, bunda başarıya ulaşamadığı takdirde ise işletmeye sunduğu girdi ve değerlerin miktarını azaltacaktır. Bunun yanında, dedikodular ve yıpratma faaliyetlerine girerek diğer kişilerin ödülleri azaltma ya da modellerini bozarak sundukları girdilerin veya değerlerin azalmasına neden olabilecekleri de söz konusudur. Şu halde amaç daima ödül adaletinde bir eşitlik ve denge aramadır (Eren, 2003, s. 601).

2.2.3.2.3. Amaç Kuramı

İnsanların, kişilik gelişimlerinin ve özlem düzeylerinin belirlediği çeşitli amaçları vardır. Bu amaçlar, onların davranışını yönlendirir. Amaçlarla davranış arasındaki bu yakın ilişkiden yola çıkan amaç kuramı, amaçların iş başarımını belirleyeceği varsayımını kabul etmektedir (İncir, 1990, s. 12).

Bu kurama göre; bir insan istediğini elde ettiğinde tatmin olur; çok istediği ya da kendince çok önemli olan bir şeyi elde ettiğinde daha çok tatmin olur ve eğer istediği ya da kendince önemli olan bir şeyi elde edememiş ise tatminsizlik çeker. Amaç Kuramı'na göre, iş tatmini, iş çevresinin, çalışanın gereksinimlerini karşılamaının bir işlevidir (Alanyalı, 2006, s. 56).

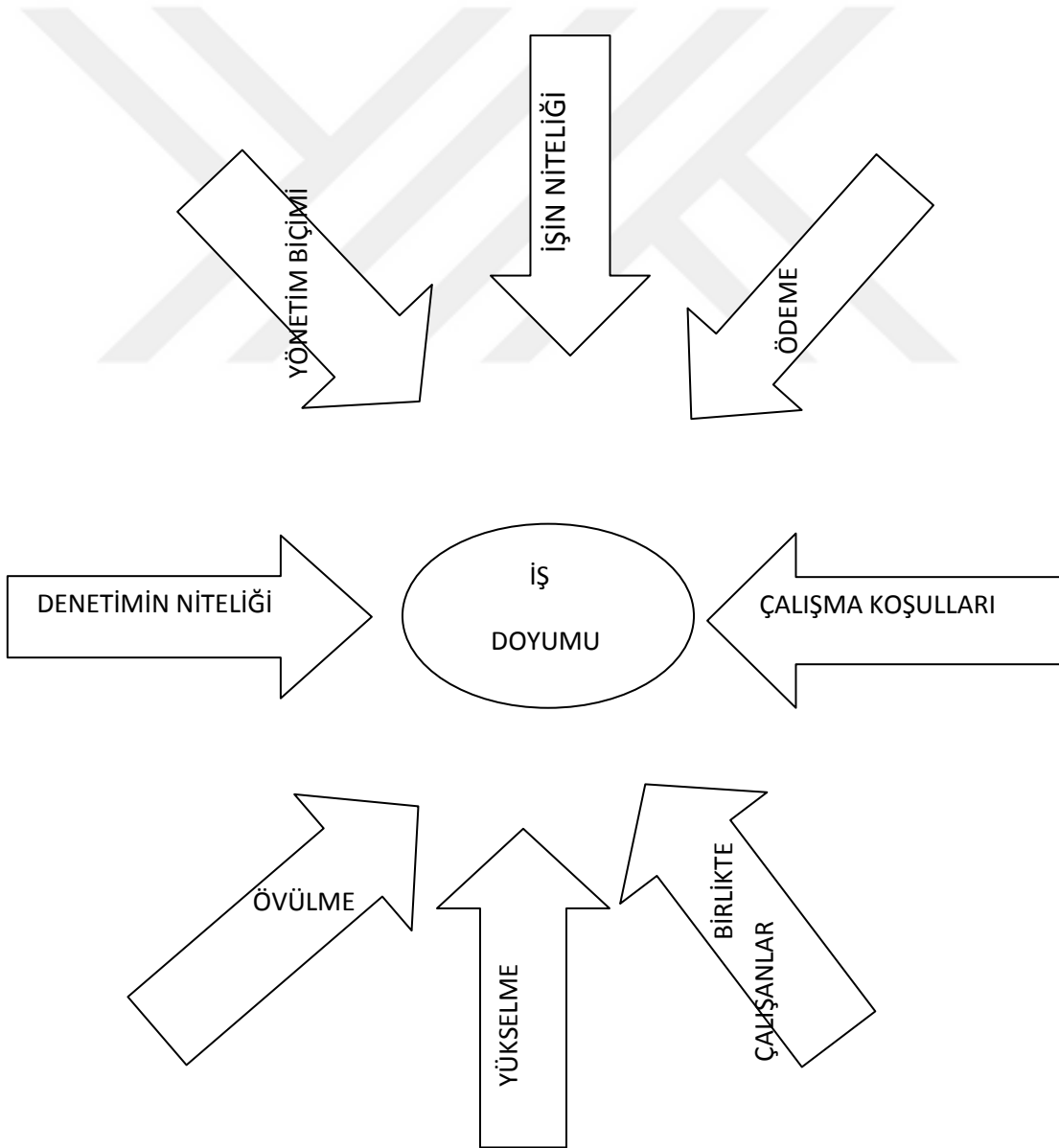
Amaçların güdülemedeki rolleri şöyle sıralanmaktadır (Eren, 2003, s. 582-583):

- Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını arttırmaktadır. Çünkü o zaman birey daha kararlı ve arzulu davranış ve faaliyette bulunmaktadır. Aksine belirsiz bireysel amaçlar davranışlarda istek ve kararlılığı azaltmakta işyerinde çeşitli zorluk ve güçlüklerle karşılaşan bireyler sürekli ve etkili faaliyette bulunmaktadırlar.
- Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak cinsten olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektirecek ve başarıları arttıracaktır. Kolay ve basit nitelikli amaçların bireysel istek ve hırsı azalttığı ve bunun da yüksek başarı temposunu düşürdüğünü söylemek yanlış olmayacaktır.

- Bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesidir. Çatışma arttıkça bireysel davranışların işyerinde başarı sağlama şansı azalacaktır. Çatışma azalıp uyum derecesi arttıkça da yükselecektir.

İŞGÖRENİN KİŞİLİĞİ

Şekil 8. İşten Doyumun Etkenleri



Örgütler görevlerini yerine getirebilmek için yüksek iş doyumuna sahip iş görenlere ihtiyaç duymaktadırlar. İş doyumunu etkileyen faktörler yukarıda, Şekil 8'de gösterilmiştir (Başaran, 2000, s. 219).

2.2.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu sağlayan faktörler kişiden kişiye değişir. Bu değişimin temelinde, doyum faktörlerinin kişilerin tutumlarını etkileme derecesinin farklılığı bulunmaktadır. Her bir iş görenin iş ortamına karşı tutumunu belirleyen faktör değişiktir. Ancak genel tutumu belirleyen faktörler aşağıdaki gibidir (Pamuk, 2002, s. 41).

2.2.4.1. İş doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler şunlardır (Başaran, 2000, s. 218-220):

2.2.4.1.1. İşin Niteliği

İş görenin çalıştığı işi beğenmesi işten doyumun başta gelen etkenidir. İş görenin işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır:

- İş görenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması,
- İş göreni yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanması

Çalışanlar yaptıkları işin ya kendileri açısından ya da diğerleri açısından bir anlama sahip olmasını isterler. Birçok çalışan önemli bir iş yaptığını düşünerek bundan doyum sağlar. Genellikle bütün işler bir örgütün işlerliği bakımından şu ya da bu şekilde anlamlıdır. Bir örgüt gereksiz bir görevi üstlenmesi için bir çalışana maaş ödeyerek parasını boşa harcamaz. (Demirel, 2006, s. 14-15)

2.2.4.1.2. Ödeme

Örgütçe, iş görenin emeği karşılığında sağlanan ödeme (para, ekonomik yararlar, toplumsal haklar, olanaklar vb.), işten doyumun sağlanmasında işin niteliği kadar önemlidir. Ödeme yalnız emeğin, edimin karşılığı olarak değil, işteki başarının karşılığı olarak da görülür. Ödemenin az görülmesi, işten doyumunu azalttığı gibi, denklik duygusunu da azaltır.

2.2.4.1.3. Yükselme Olanığı

Ücret gibi yükselme olanığı da, iş görenin doyumunda önemlidir. Yükselme olanığının yüksekliği, sıklığı, adil olmasıyla yükselme isteğinin iş görene duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini artıran öğelerdir.

Yükselmenin anlamı, iş görenden iş görene değişir. Yükselme bir iş görene, ruhsal gelişme anlamına gelirken, başkalarına, denkliğin sağlanması, daha çok para kazanılması, daha yüksek konum elde edilmesi, bir yarışmanın kazanılması anlamına gelebilir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı değişiktir.

2.2.4.1.4. Övülmek

Her iş gören yaptığı işin niteliğinden dolayı övülmek ister. Buna karşılık hemen her iş gören olumsuz eleştirilerden hoşlanmaz. Bu yüzden işinden dolayı övülmek iş görenin işten doyumunu yükseltir. Öte yandan övgü, işin değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığında, iş görene işin niteliğinden dönüt sağlayarak, gelecek kez işin daha iyi yapılmasını sağlar.

2.2.4.1.5. Çalışma Koşulları

Genel olarak, iş görenler, sıcaklığı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerini yeğler, bunlara yüksek değer verirler.

Çoğu kez iş görenlerin, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumlarını, ruhsal sorunlarını çalışma koşullarına yansıtırlar. Bu yüzden, çalışma koşullarından yakınmanın altında başka ne gibi sorunların bulunduğunu araştırmak, bunları çözmek iş görenlerin doyumunu yükseltir.

2.2.4.1.6. Denetim

Genel olarak iş görenler denetlenmekten hoşlanmazlar. Özellikle denetim, düzeltici, yardım edici, birlikte yapıcı olmaktan çok kusur arayıcı, üstünlük gösterici, küçük düşürücü olduğunda iş görenlerin iş doyumunu olumsuz etkiler. Bu yüzden iş görenler demokratik denetime, özellikle de özdenetime yer veren örgütlerde çalışmayı yeğlerler.

2.2.4.1.7. Örgüt ve Yönetim

İş görenin çalıştığı örgütün doğası, yönetiminin niteliği işten doyumunda başlı başına önemlidir. Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütlerle iş görenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri, iş görenlere yüksek doyum sağlar.

Yöneticinin iş görenlere karşı içten ilgi göstermesi, onların sorunları ile ilgilenmesi zor durumlarda kalan iş görenlere yardımcı olması, yaptıkları işin niteliğinden dolayı iş görenleri takdir etmesi, eleştirilerinde yapıcı olması disiplin önlemlerine başvurması, gerektiğinde iş görenden intikam alma duygusu ile hareket etmemesi ve benzeri tutumların iş görenin iş doyumunu etkilemesi gerekir (Demirel, 2006, s. 24).

2.2.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

2.2.4.2.1. Yaş

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin, yaş ve hizmet süresi değişkenleri üzerinde yapılan araştırmalar, genellikle kıdemli öğretmenlerin mesleklerinden daha doyumlu oldukları sonucuna götürmüştür. Burada, öğretmenliğin yapılarak öğrenilen ve öğrendikçe iş başarımını ve ürününü kaliteli hale getiren bir süreç olduğunu düşünecek olursak, kıdemli iş doyumunu olumlu etkileyebileceğini söyleyebiliriz. Kıdemli öğretmenler, toplumda ve iş ortamında belirli bir saygınlık ve konuma eriştiğinden ve mesleklerindeki tecrübelerinden dolayı iş başarımları yüksek olduğundan; genç öğretmenlere göre daha doyumlulardır. Bunun yanında yaş ilerledikçe ailevi

sorumluluğun artması ve diğer işlere ilişkin ümitlerin azalması da doyuma etkisi olan bir faktördür. Kısaca, kişi zaman ilerledikçe işini kabullenmekte ve bu da iş doyumunu artırmaktadır (Gergin, 2006, s. 44).

Genç kimselerin çalışma alışkanlıkları ve işe bağlılıkları yaşlılar kadar sıkı ve kuvvetli olmayabilir. Çünkü yaşamda daha ilgi çekici uğraşlar bulunabilir ve zamanlarının bir bölümünü eğlencelerle geçirirler.

2.2.4.2.2. Kıdem

Çalışanların mesleki düzeyleri de iş doyumunu etkilemektedir. Meslek düzeyi ile iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Yaptıkları işte mesleki açıdan daha üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar. Toplumda kabul gören daha üst düzeyde bulunanlar daha fazla iş doyumunu sağlamaktadır (Gündüz, 2008, s. 31). Kıdem işten ayrılma eğilimini azaltıcı bir etmendir. Çalıştığı işte hak ettiği mevkide olduğuna inanan bir kişi işinden daha fazla doyum sağlayacaktır.

2.2.4.2.3. Cinsiyet

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biri de cinsiyettir. Çalışanların cinsiyetleri işe karşı tutumlarının ve beklentilerinin oluşmasında, diğer yandan da çalışanların bu beklentiler doğrultusunda iş ortamını değerlendirmesinde farklılıklar yaratabilir (Eğinli, 2009, s. 39).

Kadın çalışanlar için sosyal faktörlerine erkek çalışanlara oranla daha fazla değer verirken, erkek çalışanlar işlerinde kendilerini gösterebilme fırsatı elde etmek ve bu fırsatları kullanmakta daha istekli davranmaktadırlar. Bu durum ise çalışanların iş doyumunu ve doyumsuzluğu üzerinde etki yapmaktadır (Aydın, 2006, s. 52).

İş doyumunu ile ilgili yapılan birçok araştırma sonuçları, çalışanların iş doyumları ile ilgili, cinsiyetlerinin çok ciddi bir değişken olmadığını göstermiştir. Bu değişken, yine yapılan işin cinsine göre ciddi farklılıklar gösterebilecektir. Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin ise; cinsiyet değişkenlerinin iş doyumunu kısmen de olsa etkilediği söylenebilir. Bayanların, fizyolojik ve psikolojik yapısı nedeniyle öğretmenlik mesleğine uyumlulukları ve fedakâr yapıları, işe olan ilgilerini artırmaktadır. Bununla

ilgili olarak, bayan öğretmenlerin işlerine bağlılığı ve işini sevme oranının daha fazla olduğu söylenebilir. Bu da iş doyumunu beraberinde getirir (Gergin, 2006, s. 42-43).

2.2.4.2.4. Kişilik

Kişilik özellikleri ile yapılan iş uyumlu olmak zorundadır. Gece bekçisi olmaktan mutlu olan bir kişiyi gündüz nöbetine yazmanın iş doyumunu açısından fayda sağlamayacağı aşikârdır. Veya pasif, içe dönük, sosyal ilişkilerden hoşlanmayan kişilerin satış elemanı olarak başarılı olma şansları yüksek değildir.

Kendine güvenen, öz benlik duygusunu gerçekleştiren iş görenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilirler. Öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir iş gören, savaşım isteyen işe daha yüksek değer verir; başarıya daha çok güdülenir; daha yüksek sorumluluk alır; adil yükselmeye daha çok yandaş olur; övülmeyi, onaylanmayı daha az gerekser; eleştiriden daha az kırılır; işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşer; uyum mekanizmalarına daha az başvurur (Başaran, 2000, s. 220).

2.2.4.2.5. Medeni Durum

Bireylerin evli ya da bekâr olma durumları iş doyumları üzerinde tek başına etki gösteren bir değişken olmamakla birlikte, evli ya da bekâr olma durumlarından duydukları hoşnutluk iş doyumunu düzeyini yükselten bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Tomrukçu, 2010, s. 26).

2.2.4.2.6. Eğitim Düzeyi

Genel olarak araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, eğitim düzeyi yüksek çalışanların genel iş doyumlarının, eğitim düzeyi daha düşük olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim düzeyleri ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla beklentilerin olduğu bir pozisyonda yer alan çalışanlarda da yüksek düzeyde endişe ve stres yaşama iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir (Eğimli, 2009, s. 40).

Yükseköğrenim görmüş, dolayısıyla düşün, kültür ve bilgi düzeyi gelişmiş kişilerin, çalışma değerlerinin ayrımlı, özlem düzeylerinin yüksek, örgütsel beklentilerinin daha çok olduğu söylenebilir. Bu nedenle yükseköğrenim görmüş iş görenlerin doyum eşiklerinin, düşük öğrenimli iş görenlerin doyum eşiklerinden yüksek olduğu ve benzer koşullarda yükseköğrenimli iş görenlerin düşük öğrenimli iş görenlerden daha az doyumlu olacakları bilinen bir önermedir (İncir, 1990, s. 53).

2.2.5. İş Doyumsuzluğu

İş doyumunu bireyin işiyle ilgili yaşantılarını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanmıştır. İş doyumsuzluğu ise iş görenin işinden beklentilerini karşılayamaması nedeniyle yasayabileceği rahatsızlık verici bir duygu olarak tanımlanabilir. Genel olarak iş doyumunu etkileyen olası faktörlerin tamamının aynı zamanda iş doyumsuzluğunun da kaynağı olduğu söylenebilir. Bireyin doyumunu sağlaması muhtemel olan örgütsel ve bireysel faktörler bireyin doyumsuzluk nedeni de olabilir. (Demirel, 2006, s. 11-12). Bir örgütte aynı alanda çalışan iki kişinin iş doyumlarının farklı olması da bunun en güzel örneğidir. Bu nedenle bireysel çözümlere odaklanmak, örgütün sağlıklı işleyişi açısından faydalı olacaktır.

Gerek kamu kesiminde, gerekse de özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerde çalışan iş görenlerin genel görüşü, çeşitli sebeplerden dolayı işleriyle ilgili tatminsizlik yaşadıklarıdır. Bu nedenle, ülkemizdeki örgütlerde, iş tatmininin yüksek olduğu bir organizasyon bulmak oldukça güçtür. İş tatminsizliği, iş hayatında ve günlük yaşantıda benimsenmeye ve olağan bir durummuş gibi algılanmaya başlandığı için yöneticiler tarafından göz ardı edilmesine rağmen, aslında örgütlerin başarısında hayati bir rol oynamaktadır (Eroğlu, 2009, s. 138). İş tatminsizliğinin nedenleri iyi araştırılarak çözümü için farklı projeler geliştirmek, örgütlerin çalışma verimlerinin artmasına çok büyük katkı sağlayacaktır.

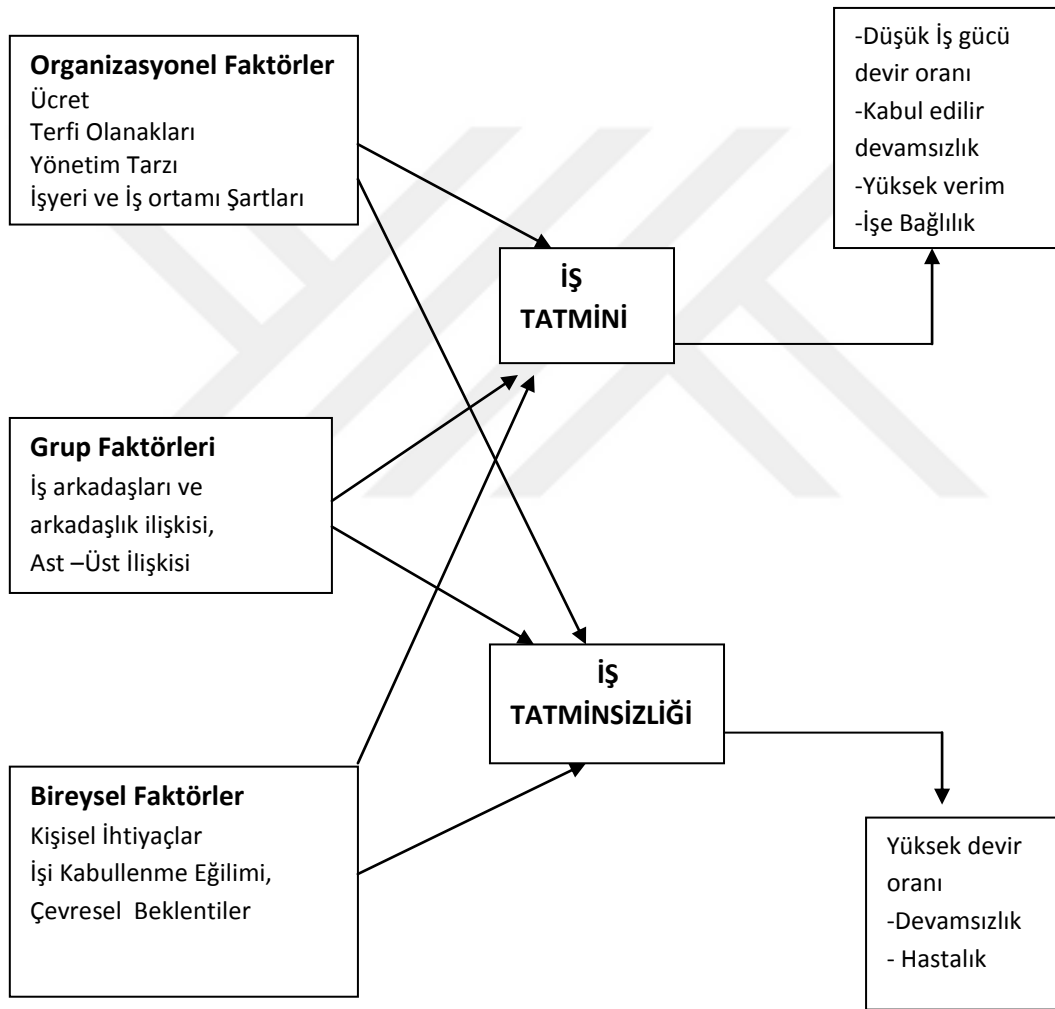
İşten doyumsuzluk, iş görene elem verir ve onu olumsuz duygulara yöneltir. İnsan ömrünün önemli bir parçası olan iş yaşamının, insana elem vermesi ve bunun sürmesi insanın yaşamını zorlaştırır. İşten doyumsuzluk yalnız iş görene değil örgüte de zarar verir (Başaran, 2000, s. 221).

Örgüt açısından iş doyumsuzluğunun sonuçları büyük önem taşır. İş görenin işe devam etmesinde ya da işten ayrılmasında işten doyum ya da doyumsuzluk bu faktörleri olumlu ya da olumsuz olarak etkiler. İş doyumunu yüksek olan iş gören, işini severek yapar, işten kaçmak ve ayrılmak istemez. Ancak iş doyumsuzluğu olan bir iş gören, işten kaçmak ister ve işten ayrılır. Ancak bu durum ülke ekonomisine göre değişebilir. İşsizliğin olduğu, geri kalmış bir ülkede, iş gören işsiz kalma korkusuyla işinden doyumuna ulaşmasa da çalışır (Pamuk, 2002, s. 48). İşsiz kalan bir kişinin üzerindeki toplumsal baskı nedeniyle kendisini değersiz hissedebilecektir. Bunun sonucunda çeşitli davranış bozuklukları da açığa çıkabilir. Bu gibi olası durumları yaşamak istemeyen bir iş gören doyum sağlamasa da işini yapmaya devam edecektir. Böyle bir kişi o örgüt için çok faydalı olmayacağından iş doyumunu iyi tespit edilmeli ve iş doyumunu artırıcı çalışmalara önem verilmelidir.

Bireyin iş doyumsuzluğu, birey ve örgüt açısından ele alındığında; bireysel sonuçlar arasında, bireyin performansının düşmesi ve yaşam doyumunun olumsuz etkilenmesi; örgütsel sonuçlar arasında ise iş gücü devir oranının yükselmesi, ani grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, disiplin sorunları, işe devamsızlık ve diğer örgütsel sorunlar gözlenmektedir (Çek, 2011).

İş tatmini ve tatminsizliğinin sebep ve sonuçları aşağıda, Şekil 9'da yer alan modelle özetlenmiştir (Erdoğan 1991, s. 379).

Şekil 9. İş Tatmini Veya Tatminsizliğinin Sebep Ve Sonuçları



İş tatmini azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk, aile geçimsizliği artmaya başlar, olanak bulan kişi bu baskıların sonucu olarak işini terk eder. Tatminsizlik arttıkça iş gören bazı sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalır ve devamsızlık oranı artar (Erdoğan, 1991, s. 378-380).

2.2.6. Öğretmenlerde İş Doyumu

Öğretmenler için iş doyumu ”öğretmenin öğrencilerine ve okuluna karşı tutumu” ya da “öğretmenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk” olarak tanımlanabilir (Vural, 2004, s. 32).

Öğretmenlerin edindiği bütün mesleki birikimlerini öğrencilerine aktarmalarını ve çalıştıkları kurumlarda kullanmasını sağlayarak sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak için iş doyumuna etki eden olumlu ve olumsuz etmenlerin belirlenmesi ve iş doyumunu düzeyini olumsuz etkileyen etkenlerin giderilmesinde alternatif projelerin oluşturulması gerekmektedir (Kılıç, 2013, s. 68).

Eğitim kurumları çalışanlarının yüksek motivasyona sahip olması, bu kurumların etkili ve verimli olmasına ortam hazırlar. Okulların etkili ve verimli olabilmesi için bu kurumların temel taşı niteliğindeki öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması beklenir. Okullarda öğretmenlerin meslekleriyle ilgili doyum ya da doyumsuzluğu eğitim öğretimin niteliği açısından büyük önem taşır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010, s. 201). Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin araştırılması, okulun başarısı kadar, öğretmenin yaşam sevinci bakımından da önemlidir. İşinde ve yaşamında düşük doyum sağlayan öğretmen, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesinde başarılı olmakta zorlanacaktır.

Öğretmenlik mesleği, ülke geleceği için kritik öneme sahiptir. Öğretmenlerin eğitim ortamlarını düzenlemek, uygun öğretim yöntemlerini uygulamak ve öğrencileri öğrenmeye güdülemek gibi önemli görevleri vardır. Öğretmenlerin mesleklerinden doyum almaları, onların mesleki verimliliğini artıracaktır (Girgin, 2009, s. 129).

Bir toplumun gelişmesine en büyük katkıyı eğitim ve öğretim kurumları sağlar. Toplumun kalkınmasını sağlayan genç kuşakların çağa uyum sağlayan ve kendini yetiştirmeye açık olması şarttır. Donanımlı ve her yönüyle dünyayı okuyabilen yeni neslin yetiştirilmesinde en önemli unsurların başında öğretmenler gelmektedir. Çok önemli olan öğretmenlik mesleği ve bunu icra eden değerli öğretmenlerin görev yaptıkları yerlerde meslekleri ile ilgili veya buldukları çevre şartlarından dolayı kaynaklanan bir takım sıkıntılarla karşılaşmaktadırlar. Bu nedenle iş doyumları düşmektedir (Kılıç, 2013, s. 68). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olması,

zaman içerisinde yaşam doyumlarını da düşürmektedir (Vural, 2004, s. 32). Zamanının büyük bir kısmını öğrencileriyle geçiren bir öğretmenin yaşam doyumunun düşmesi eğitim-öğretim çalışmalarının veriminin düşmesine neden olacaktır.

Eğitimde nitelik, günümüzde en önemli ve en güncel sorundur. Nitelik, öğretmeni öğrenci, program, fiziksel olanaklar, araç-gereçler, eğitim politika ve uygulamaları gibi etmenlerden kaynaklanabilir. Bu sorunu çözmeye düşen pay, diğer etmenlerle karşılaştırıldığında oldukça büyüktür. (Demirel ve Kaya, 2004, s. 247). Öğretmen bulunduğu ortamdaki şartlar ne olursa olsun, başarıya ulaşmak için elinden gelen tüm gayreti göstermelidir. Bulduğu şartlardan sürekli şikâyet eden bir öğretmen öğrencilerine kötü rol model olacaktır.

BÖLÜM III

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

3.1.YURTIÇİNDE VE YURTDIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Akademik İyimserlik ve iş doyumunu algıları ile ilgili şimdiye kadar birçok araştırma yapılmış ve yapılmaktadır. Hem yurt içinde hem yurt dışında yapılan bazı araştırmalardan örnekler aşağıda yer almaktadır.

3. 1. 1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Yurtiçinde akademik iyimserlik konusundaki araştırmalar oldukça yenidir. Bu yüzden alan yazın incelendiğinde oldukça az sayıda araştırmaya ulaşılmıştır. Ancak iş doyumuyla ilgili olduğu düşünülen araştırmalar oldukça fazladır. İlgili araştırmalar aşağıda sıralanmıştır.

Çoban (2010), “Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki” adlı tezinde 2009-2010 eğitim-öğretim yıllarında Malatya il merkezinde bulunan 32 resmi ilköğretim ve ortaöğretim okulunda çalışan 671 öğretmene veri toplama aracı uygulanmıştır. Araştırmadaki bulgulara göre erkek öğretmenlerin okullarına ilişkin akademik iyimserlikleri kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir ve erkek öğretmenler kendilerini örgütlerine daha bağlı hissetmektedirler. Akademik iyimserliğin alt boyutlarında, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerine göre öz yeterlik açısından kendilerini daha yeterli hissetmektedirler.

İlköğretim okulu öğretmenleri, ortaöğretim okulu öğretmenlerine göre kendilerini daha yeterli hissetmekte ve ortaöğretim okulu öğretmenleri, ilköğretim okulu öğretmenlerine göre öğrencilere ve velilere daha çok güvenmektedirler. 21 yıldan fazla okula hizmet vermiş öğretmenler öğrencilerine ve velilerine daha çok güvenmektedirler. Öğretmen sayısı 26-50 arası olan okulların akademik iyimserlikleri hem toplamda hem de ölçeğin alt boyutlarında diğer okullara göre daha üst düzeyde; 1-25 arası öğretmene sahip okullarda ise örgütsel bağlılık diğer okullara göre daha üst düzeydedir. Öğrenci sayısı az olan okullar, öğrenci sayısı çok olan okullara göre akademik iyimserlik ve örgütsel bağlılık açısından daha üst düzeydedir. Okulların akademik iyimserliği ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasında orta düzeyde bir ilişki vardır (Çoban, 2010).

Yıldız (2011), “Akademik İyimserlik Düzeyinin Türkçeye Uyarlanabilirliğinin İncelenmesi” adlı tezinde 2009-2011 eğitim ve öğretim yıllarında Kastamonu merkez il ve ilçelerde bulunan, resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinden elde edilen ölçümler üzerinde yapılmıştır. Araştırma üç katılımcı grubu ile gerçekleştirilmiştir. İlk grup 650 sınıf öğretmeni, ikinci grup 224 sınıf öğretmeni, üçüncü grup ise 653 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Çalışma sonunda Türkçeye çevrilen Akademik İyimserlik Ölçeği Öğretmen ve Okul Formlarının test tekrar test güvenilirlik katsayıları yüksek; iç tutarlık katsayıları düşük bulunmuştur. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizleri Türkçe formlarının uygulamasından elde edilen veri setinde, maddeler arasındaki ilişkileri açıklamakta üç boyutlu kuramsal yapının yetersiz olduğunu göstermiştir. Bunu takiben, yapılan betimleyici faktör analizleri sonucunda da yorumlanabilir, kuramsal yapıya uygun örüntüler elde edilememiştir. Bu çalışmalardan ayrı olarak, benzeme ve ayırt etme geçerlikleri kapsamında Akademik İyimserlik Ölçeği Türkçe formları ile İyimserlik, Kişilerarası Öz Yeterlik, Öfke ve Utangaçlık Ölçekleri arasındaki ilişkiler beklenen yönde ve düzeyde bulunmamıştır. Bu sonuçlar Akademik İyimserlik Ölçeği Okul ve Öğretmen Türkçe Formlarının geçerlik ve güvenilirlik düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir (Yıldız, 2011).

Yalçın (2013), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki” adlı tezinde

2010-2011 eğitim ve öğretim yıllarında Ankara ili merkez ilçelerinden seçilen 20 ilköğretim okulunda görevli 406 öğretmene veri toplama aracı uygulanmıştır.

Araştırma örnekleminde yer alan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik algı düzeylerinin genel olarak *iyi seviyede* olduğu sonucuna ulaşılrken, algılanan strese ait algının *orta düzeyde* olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyinde okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Okuldaki hizmet süresi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve algılanan stres düzeyleri düşmektedir (Yalçın, 2013).

Erdoğan (2013), Ankara ili merkez ilçelerinden seçilen 27 ilköğretim okulunda görevli 600 öğretmenle yaptığı “İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik ve Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Umut ve Mesleki Haz” adlı araştırmasında şu sonuçlara varmıştır. Öğretmenlerin öz yeterlik, başarı algısı, akademik iyimserlik, umut ve mesleki haz düzeylerinin ilişkileri incelendiğinde, bütün değişkenlerin birbiriyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Çelik (2013), “Sınıf Öğretmenlerinin Akademik İyimserlikleri ile Yapılandırmacı Öğrenme-Öğretme Etkinliklerini Uygulama Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı tezinde, Türkiye genelindeki yedi ilden (Tekirdağ, Kahramanmaraş, Muğla, Trabzon, Mardin, Malatya ve Konya) 630 sınıf öğretmenine ulaşarak, akademik iyimserlik ve yapılandırmacı öğrenme-öğretme etkinliklerini uygulama ölçeği kullanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular göre şu sonuçlara ulaşılmıştır: Akademik iyimserlik ölçeği kolektif yeterlik alt boyutu puanları ile akademik iyimserlik ölçeği orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki göstermektedir Akademik iyimserlik ölçeği güven alt boyutu puanları ile akademik iyimserlik ölçeği yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki göstermektedir. Akademik iyimserlik ölçeği akademik vurgu alt boyutu puanları ile akademik iyimserlik ölçeği yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki göstermektedir. Akademik iyimserlik ile yapılandırmacı öğrenme-öğretme etkinliklerini uygulama ölçeği arasındaki ilişki ise orta düzeyde belirlenmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular demografik değişkenlere göre incelendiğinde ise, akademik iyimserlik ölçeğinin güven ve akademik vurgu alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre, erkek öğretmenler lehine istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bundan başka araştırmada, yeni eğitim-öğretim programındaki hâkimiyet

durum düzeylerinin yüksek olduğunu ifade eden öğretmenlerin akademik iyimserlik ölçeği kolektif yeterlik boyutu ortalamaları da yüksek çıkmıştır.

Uzun (2014), Ankara ili merkez ilçelerinden seçilen 19 ilkokulda görev yapan 398 sınıf öğretmeniyle yaptığı “Sınıf Öğretmenlerinin Sahip Olduğu Değerler ile Akademik İyimserlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmasında, öğretmenlerin en çok evrenselcilik en az ise güç değerine yöneldikleri, cinsiyet ve mesleki kıdem değişkenlerinin öğretmen görüşlerinde farklılıklar ortaya çıkardığı görülmüştür. Öğretmenlerin genel akademik iyimserlik düzeylerinin iyi seviyede olduğu sonucuna ulaşılmış; cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Araştırma sonunda sınıf öğretmenlerinin sahip oldukları değer tipleri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ve değer tiplerinin, akademik iyimserliğin anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır.

Sabancı'nın (1999), “Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi” adlı çalışmasının sonuçlarına göre mevcut ödül türlerinin öğretmen ve müdür yardımcıları tarafından önemli bulunmadıklarını, gereksinimleriyle örtüşmediklerini ve iş doyumunu sağlamada yetersiz bulduklarını göstermektedir. Bulgular mevcut ödül türlerinin belirli kıdem, cinsiyet ve öğrenim düzeyindeki gruplar tarafından işlevsel olarak değerlendirilebileceğini göstermektedir. Öte yandan öğretmenlerin zamana, koşullara, kültüre ve bireysel değişkenlere bağlı olarak farklılaşabilen beklentilerini karşılayabilecek tür, içerik ve sayıda yeni ödül düzenlemelerine gereksinim olduğu sonucuna varılmıştır.

Tellioğlu (2004), “İstanbul ili Beyoğlu ilçesinde çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri” konulu araştırmasında, Beyoğlu ilçesindeki 7 lisede görevli 265 öğretmene, 43 sorudan oluşan “İş Doyumu Anketi” uygulamıştır. Araştırma bulgularına göre; öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen 8 faktör tespit edilmiştir. Bu faktörlerden en düşük iş doyum düzeyinin “ücret” faktöründe olduğu tespit edilmiştir. “Ücret” ten sonra doyum düzeyi en düşük faktörlerin “çalışma koşulları” ve “yöneticilerin tutumu” olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin en çok tatmin oldukları faktörler ise sırasıyla “iş güvencesi”, “işin kendisi”, “ulaşım ve

çalışma saatleri” olduğu sonucu çıkarılmıştır. “Mesleğin saygınlığı” faktöründen duyulan doyum ise düşük bulunmuştur.

Gergin (2006)’in çalışması resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeylerini ve iş doyumunu etkileyen faktörleri saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Çorum ilinde görev yapan 550 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri orta seviyede çıkmış, en yüksek iş doyumunu sağlanan boyut iş ve niteliği olurken iş doyumunun en düşük olduğu boyut ücret olmuştur.

Demirel (2006), sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelediği çalışmasında, öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı bir fark göstermediğini ifade etmiştir. Ayrıca kadın ve erkeklerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin de farklı olduğu belirtilmiştir. Aynı işi yapan aynı yaşa, aynı kıdeme sahip iki iş görenden kadın ücret yönünden doyum sağladığı ancak erkeğin doyum sağlamadığı belirlenmiştir. Ücretten başka faktörler açısından ele alındığında erkeğin iş doyumunu kadınıkinden fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Daha yaşlı olan öğretmenler daha genç olan öğretmenlerden daha çok doyum sağladıkları ifade edilmiştir.

Kartal (2006), “Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Nevşehir İli Örneği)” adlı araştırmasını, Nevşehir iline alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerini karşılaştırmaları olarak incelemek amacıyla yapmıştır. Araştırma verileri, Nevşehir ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan alan ve alan dışından mezun olmuş 442 sınıf öğretmenine anket uygulanarak elde edilmiş ve sonuçlar aşağıda kısaca özetlenmiştir:

Araştırma sonucunda sınıf öğretmenlerinin genel olarak iş tatmini düzeylerinin “ne tatmin edici ne de değil” şeklinde olduğu bulunmuştur. Alan ve alan dışından mezun olan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında iş tatminini etkileyen bazı faktörler bakımından anlamlı farklılıklar olmakla birlikte genel iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri arasında medeni durum, kıdem, çocuk sahibi olma durumu ve bakmakla yükümlü olunan aile bireyleri olup olmama durumu değişkenleri bakımından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Çetin (2007), İstanbul Fatih İlçesi'ndeki 49 resmi ilköğretim okulunda görevli 440 sınıf ve branş öğretmeni ile yaptığı “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performansları ve İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında bu sonuçlara varmıştır: Cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hiçbir alt boyutta anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla bu bulgu, cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyum algıları üzerinde istatistiksel bakımdan anlamlı bir etki yapmadığı anlaşılmıştır. 51 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin, diğer yaş gruplarına göre tüm alt boyutlarda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Kıdem değişkeninin de yaş değişkenine benzer bir şekilde değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Kıdemi yüksek olan iş görenin iş doyumunu da yüksek olduğu tanımlanmıştır.

İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmaya göre: sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin genel iş doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu. Cinsiyet farklılığının iş doyumunu etkilemediğini ancak çalışma şartları ve alınan ücretin iş doyumunu önemli ölçüde etkilediği saptanmıştır. Mezun olunan okulun iş doyumuna etkisi bakımından iki yıllık eğitim enstitüsü mezunu öğretmenlerin diğer okullardan mezun öğretmenlerden, ön lisans mezunu öğretmenlerin de eğitim fakültesi ve diğer okul mezunu öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir (Toprak, 2007).

Girgin (2009) tarafından yapılan bu araştırma, öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörleri belirlemek amacı ile uygulanmıştır. Çalışmaya 446 öğretmen katılmıştır. Verilerin analizi sonrasında aşağıdaki bulgular elde edilmiştir: Cinsiyet bağlamında erkeklerin puanları kadınların puanlarından yüksek çıkmış olmasına rağmen, gruplar arası farklılık istatistiksel olarak anlamlı olmadığı vurgulanmıştır. Medeni duruma göre iş doyumunu puanları değerlendirildiğinde, evli olanların iş doyumunu puan ortalamaları, evli olmayanlardan daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır.

Demirtaş ve Ersözlü (2010) tarafından yapılan “Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri” adlı çalışmada, liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu beklenti ve gerçekleştirme düzeyleri, bu iki düzey arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve iş doyumunun bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda,

öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeylerinin yüksek olduğu, buna karşılık gerçekleşme düzeylerinin anlamlı düzeyde daha düşük olduğu vurgulanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine ve branşlarına göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı, kıdemlerine göre iş doyumu beklenti düzeylerinde farklılık olduğu açıklanmıştır.

3.1.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Hoy, Tarter ve Hoy (2006)'un "Okulların Akademik İyimserliği: Öğrenci Başarısı İçin Bir Güç" adlı araştırmalarında Batı Amerika'daki 96 lisede öğretmenlerle görüşme yapmış, akademik iyimserlikle öğrenci başarısı arasındaki ilişkiye bakmıştır. Bu çalışmada her liseden (kentsel, kırsal, kenar mahalle) tesadüfi öğretmen gruplarına akademik vurgu, toplu yeterlilik ve öğrencilere ve ailelere güven duygusunu ölçmek için sırasıyla geçerlik ve güvenilirliği saptanmış ölçekler uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre akademik iyimserliğin başarıyla doğrudan ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Akademik iyimserliğe ilişkin literatür incelendiğinde öz yeterlik kavramının örgütsel bağlılıkla ilişkilendirilmeye çalışıldığı görülmektedir. Bu amaçla gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda öğretmenlerin akademik iyimserlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna varılmıştır (Kurz, 2006).

Smith ve Hoy (2007), Teksas'daki 99 ilköğretim okulunda çalışan öğretmen üzerinde yürüttükleri "Kentsel İlköğretim Okullarında Akademik İyimserlik ve Öğrenci Başarısı" adlı çalışmada; akademik iyimserliğin, akademik vurgu, toplu yeterlik ve güven olmak üzere üç boyuttan oluştuğu belirlemiştir. Sosyo-ekonomik durum, okul büyüklüğü, ortalama matematik başarısı ve akademik iyimserlik değişkenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında; sosyo-ekonomik durum ile matematik başarısı ve akademik iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki, okul büyüklüğü ile başarı ve akademik iyimserlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Zabel (1984), iş doyumu ve belirli kişisel özellikler ve iş ilişkili şartlar arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışma yürütmüş ve özel eğitim öğretmen eğitimcilerinin mesleklerine bakış açılarını öğrenmek istemiştir. 622 katılımcı toplamış, hem kişisel özellikler hem de iş şartları yoluyla iş doyumunun etkilendiğini bulmuştur. Sonuçlar bütün iş doyumu faktörlerinde (iş, ödeme, terfi, denetleme, iş arkadaşları) üzerinde önemli derecede etkili olan tek faktörün maaş olduğunu göstermiştir.

Michaelowa (2002), “Öğretmen İş Doyumu, Öğrenci Başarısı ve İlköğretim Maliyeti” isimli çalışmada, öğretmen iş doyumu ve ilköğretim çıktıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Afrika’da gerçekleştirilen bu çalışmaya göre, öğretmenler için teftiş ve teşvik ile ilgili çalışma koşulları sağlanması öğretmenlerin iş doyumunu azaltırken, önemli ölçüde öğrenci başarısını artırdığı tespit edilmiştir. Buna ek olarak, diplomanın ötesinde öğretmenlerin akademik yeterlilikleri öğrencileri öğrenmeye yönlendirmesinde fayda sağlarken, öğretmenlerin beklentileri ve mesleki gerçekler arasındaki bir uyumsuzluğa neden olmakta ve bundan dolayı da öğretmenlerin iş doyumunun azaldığı ortaya çıkmıştır.

Stemple (2004), ‘Job Satisfaction of High School Principals in Virginia’ adlı doktora çalışması, 2003-2004 eğitim-öğretim yılında Virginia’daki 302 yüksekokulda görev yapan 183 okul müdürünün iş doyumu düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre yüksekokul müdürleri genel olarak işlerinden doyum sağlamaktadır.

Ngimbudzi (2009) tarafından yapılan “ Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Tanzania” isimli çalışmada lise öğretmenlerinin iş doyumlarını incelemiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin cinsiyet, yaş, okul türü ve okul yeri ile ilgili iş doyumlarında önemli ölçüde farklılık görülmüştür. Araştırmada elde edilen bulgular, kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinde anlamlı fark olduğunu tespit etmiştir. İş doyumunun yaşla arttığını dolayısıyla daha yaşlı öğretmenlerin iş doyum seviyesinin daha yüksek olduğunu vurgulamaktadır. Ancak, bu çalışma bulguları öğretmenlerin medeni durumu, eğitim niteliği, terfi ya da liderlik, öğretmenin branşı ve kıdem gibi değişkenlerle ilgili olarak iş doyumu açısından önemli farklılıkların olmadığını göstermektedir.

Strydom, Mortje, Beukes, Esterhuyse ve Westhuizen (2012) “Job Satisfaction Amongst Teachers at Special Needs Schools” isimli bir çalışmasının araştırma grubunu Bloemfontein’in çeşitli bölgelerinde yer alan 6 farklı özel okulda çalışan 101 öğretmen oluşturmuştur. Grup farklı ırklardan hem kadın hem erkek İngilizce ve Afrika’na konuşan öğretmenlerden oluşturulmuştur. Öğretmenlerin kıdemli olmaları iş doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilemiştir. Bunun yanı sıra, farklı ırklar arasında iş doyumu düzeylerinde farklılıklar bulunmuştur. Ancak cinsiyet açısından her hangi bir fark bulunmamıştır.



BÖLÜM IV

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesinde kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

4.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma genel tarama modellerinden ilişkisel tarama türünde bir araştırmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde “gözleyip” belirleyebilmektir (Karasar, 2012, s. 77).

Betimsel türde tasarlanan bu araştırmada, öğretmenlerin “Akademik İyimserlik” düzeyleri ile “İş Doyumları” arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlandığından, çalışmada bu amaca en uygun model olan ve Karasar (2012, s. 81) tarafından betimlenen ilişkisel tarama modellerinden korelasyon türü ilişki modeli kullanılmıştır.

İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir.

İlişkisel çözümlene iki türlü yapılabilir. Bunlar korelasyon türü ilişki ile karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkilerdir. Korelasyon türü ilişki taramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır (Karasar, 2012,s. 81-82).

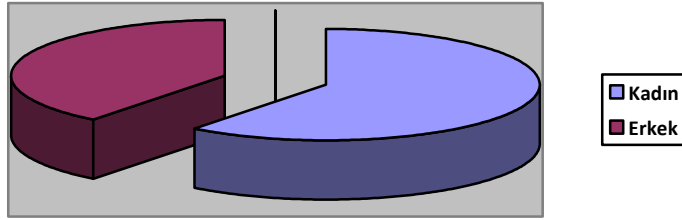
4.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Bursa ili Merkez ilçe sınırları içinde bulunan resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bursa Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 2014-2015 eğitim-öğretim yılı istatistikî verilerine göre, Bursa Merkez ilçe sınırları içinde 520 resmi ilkokul ve bu okullarda toplam 6871 sınıf öğretmeni görev yapmaktadır.

Araştırmanın örneklemini, Bursa merkez Yıldırım, Osmangazi, Nilüfer, Orhangazi, Gemlik ilçelerinde bulunan ve oransız küme örnekleme (Karasar, 2012, s. 115) yöntemine göre seçilmiş resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örnekleme kapsamına alınan ilkokullardan 380 ölçek geri dönmüştür. Geri dönen ölçeklerden 14 tanesi değerlendirme dışı tutulmuştur. Değerlendirmeye alınan 366 ölçek evrenin % 5.3' ünü oluşturmaktadır.

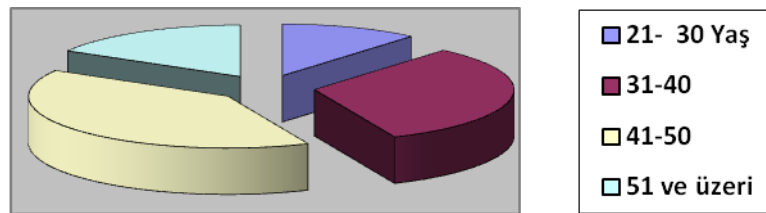
Örnekleme yer alan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, okuldaki çalışma süresi dağılımlarına ilişkin kişisel bilgiler ve okulların öğretmen ve öğrenci sayısı dağılımlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki grafiklerde sayı ve yüzde olarak yer almaktadır.

Grafik-1 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı



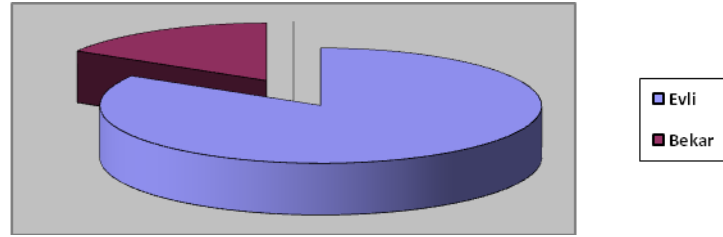
Araştırmaya katılan 366 öğretmenden 222'si kadın ve 144'ü erkektir.

Grafik-2 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Dağılımı



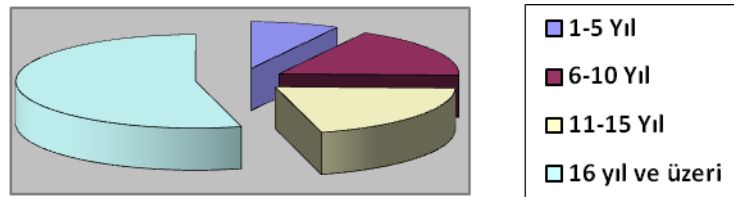
Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşa göre dağılımı şöyledir: 41'i 21-30 yaş, 118'i 31-40 yaş, 146'sı 41-50 yaş, 61'i 50 ve üzeri yaştaadır.

Grafik-3 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı



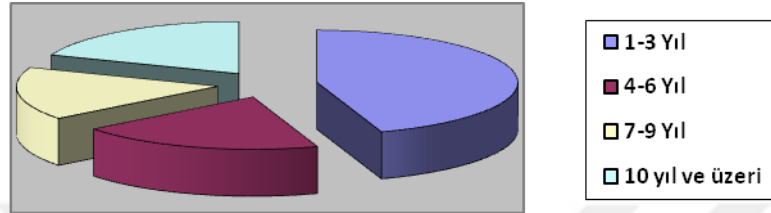
Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımı şöyledir: 60'ı bekâr, 306'sı evlidir.

Grafik-4 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Dağılımı



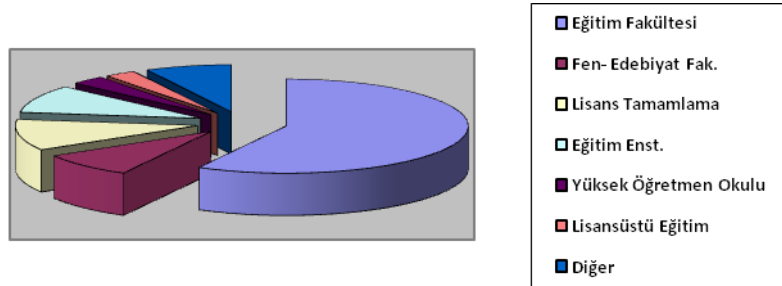
Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre dağılımı şöyledir: 29'u 1-5 yıl, 64'ü 6-10 yıl, 75' i 11-15yıl, 198'i 16 yıl ve üzeridir.

Grafik-5 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Dağılımı



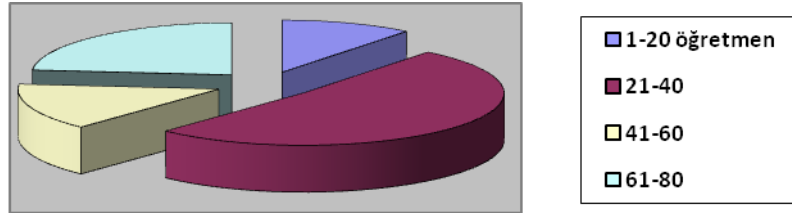
Araştırmaya katılan öğretmenlerin o okuldaki çalışma süreleri şöyledir: 164'ü 1-3 yıl, 72'si 4-6 yıl, 60'ı 7-9 yıl, 70'i 10 yıl ve daha fazla süredir.

Grafik-6 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin En Son Mezun Oldukları Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımı



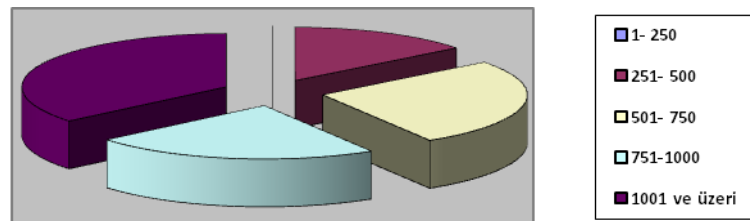
Araştırmaya katılan öğretmenlerin 212'si Eğitim Fakültesi Mezunu, 31'i Fen-Edebiyat Fakültesi Mezunu, 39'u Lisans Tamamlama, 35'i Eğitim Enstitüsü, 11'i Yüksek Öğretmen Okulu, 10'u Lisansüstü Eğitim ve 28'i de Diğer mezunudur.

Grafik-7 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin 39'u 1-20 arası öğretmen sayısı olan okullarda. 188'i 21-40 öğretmenin bulunduğu okullarda, 53'ü 41-60 öğretmenin bulunduğu okullarda, 86' sını 61-80 öğretmenin bulunduğu okullarda çalışmaktadır.

Grafik-8 Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullardaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin 0'ı 1-250 öğrenci bulunan okullarda, 53'ü 251-500 öğrenci bulunan okullarda, 98'i 501-750 öğrenci bulunan okullarda, 83' ü 751-1000 öğrenci bulunan okullarda ve 132'si 1001 ve üzeri öğretmen bulunan okullarda çalışmaktadır.

Tablo 1. Örneklemede Yer Alan Okullar ve Öğretmen Sayıları

Okul Adı	Öğretmen Sayısı
1. Cumhuriyet İlkokulu	13
2. Kurtuluş İlkokulu	18
3. 75. Yıl İlkokulu	19
4. Ayşe-Ziver Karataş İlkokulu	22
5. Ali Tekin İlkokulu	26
6. Çınar İlkokulu	26
7. Canaydın İlkokulu	29
8. 11 Eylül İlkokulu	30
9. Cumhuriyet İlkokulu	35
10. Uludağ İlkokulu	30
11. Sadi Etkeser İlkokulu	39
12. Ziya Gökalp İlkokulu	44
13. Nesrin-Fuat Bursalı İlkokulu	46
14. Nosab İlkokulu	61
15. Şehit Piyade Onbaşı Orhan Tezcan İlkokulu	63
16. Akıncıtürk İhsan Dikmen İlkokulu	70
İlkokul Toplam	57

4.3. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Bu araştırma 2014-2015 Eğitim Öğretim yılında Bursa merkez ilçelerdeki resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerle yürütülmüştür. Gerekli izinler alındıktan sonra 2015 Şubat ayında uygulama araştırmacı tarafından yapılmıştır.

4.3.1. Veri Toplama Araçları

Bursa ili Yıldırım, Osmangazi, Nilüfer, Orhangazi ve Gemlik merkez ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmada veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir.

Veri toplama aracı üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde öğretmenlerin betimsel değişkenleri ile ilgili cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi, en son mezun oldukları okul ve görev türünü içeren 7 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeylerini belirlemek amacıyla 11 soru bulunmaktadır. Üçüncü bölümde ise ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu belirlemek amacıyla 19 soru yer almaktadır.

4.3.1.1. Öğretmen Akademik İyimserlik Ölçeği

Bu ölçek Beard, Hoy ve Woolfolk Hoy (2009) tarafından geliştirilmiş ve Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .80 olarak bulunmuştur (Hoy ve Hoy, 2009). Yıldız (2011) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır Ölçek, bireyin mesleğine ilişkin inançlarını ifade eden 18 maddenin temsil ettiği bağlamda, kolektif yeterlik, güven ve akademik vurgu olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Likert tipinde ve 0-5 arasında puanlanan bir ölçektir. Ölçek maddeleri “0 = Hiç” ve “5 = Her Zaman” şeklinde derecelendirilmiştir. Akademik vurgu .83 cronbach alpha değeri bulunmuştur. Kolektif yeterlik .91 cronbach alpha değeridir. Aileler ve öğrencilerin okula güveni .94 cronbach alpha değeridir (Akt. Hoy, Tarter ve Woolfolk Hoy,2006, 434-435).

Çelik (2013) tarafından akademik iyimserlik ölçeği faktör yapısının yeniden incelenmesi için pilot uygulaması 2011-2012 eğitim-öğretim yılında Elazığ il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında gerçekleştirilmiştir. Elazığ il merkezinde görev yapan 242 sınıf öğretmenine ulaşılmıştır. Testi yarılama yöntemiyle yapılan

analizler sonucunda iki yarı test için ölçeğin .70'den yüksek olduğu için güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin iki yarısı içinde tutarlık gösterdiği söylenebilir. Ölçekte yer alan maddelerin dağılımı şu şekildedir.

Kolektif Yeterlik	: 1, 2, 3, 4, 5
Güven	: 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
Akademik Vurgu	: 13,14, 15, 16, 17, 18

Akademik iyimserlik ölçeğinin yeniden incelenmesi sonucu faktör yük değerleri a) kolektif yeterlik alt ölçeği için .52 ile .75 arasında, b) güven alt ölçeği için .52 ile .74 arasında c) akademik vurgu alt ölçeği için .53 ile .81 arasında faktör yük değerleri değişmektedir. Ölçekten maddeler çıkarıldıktan sonra Ölçeğin KMO değeri .884 ve Barlett testi 1715.534 ve Barlett testi sonucunda ki-kare değeri .01 düzeyinde manidardır. Ölçeğin madde çıkarılmadan önce cronbach alpha .92 bulunmuştur. Maddeler çıkarıldıktan sonra cronbach alpha değeri .89 bulunmuştur. Açımlayıcı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen verilere göre açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte 18 madde bulunmuştur

4.3.1.2. İş Doyumu Ölçeği

Minnesota İş Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire), Weiss, David, England ve Lofguist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve ilk kez Oran tarafından (Akt. Şanlı, 2006) Türkçeye çevrilen 20 maddeden oluşan ölçektir. Her bir soru içinde, kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan beş şık vardır. Bu şıklar; **çok yetersiz, yetersiz normal, iyi ve çok iyi** şeklindedir. Bu şıkların değerlendirilmesinde sırasıyla 1, 2, 3, 4, ve 5 puan verilmiştir. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin yurt içinde yapılan araştırmada iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha katsayısının ,90 yurt dışında yapılan araştırmalarda ise, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayısının ,82 ile ,92 arasında değiştiği bulunmuştur.

Gündüz (2008) tarafından yüzey ve kapsam geçerliği sağlanan ve 20 maddeden oluşan denemelik anketin geçerlik ve güvenilirliğini ölçmek amacıyla 3 ilköğretim okulunda görev yapan 45 öğretmene pilot uygulama yapılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucu denemelik ankette yer alan soruların madde-toplam korelasyonu yapılmıştır. Buna göre denemelik ankette yer alan sorulardan sadece 1 sorunun madde toplam korelasyonu negatif çıkmıştır. Bu soru çıkartılıp tekrar madde toplam korelasyonu yapıldığında pozitif ve yüksek çıktığı görülmüştür. Böylece kalan 19 maddenin iç tutarlığının yüksek olduğu belirlenmiştir. Yapılan faktör analizinde faktör yükleri .40'dan büyük olanların üç faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçekte yer alan maddelerin dağılımı şu şekildedir.

1. Örgüt İklimi : 1, 2, 3, 4, 5, 7, 12, 15, 17

2. Bireysel Faktörler : 9, 10, 11, 13, 18, 19

3. Örgütsel İletişim : 6, 8, 14,16

İş doyumu ölçeği bu çalışma kapsamında 366 öğretmene uygulanmış, elde edilen veriler analiz edilmiştir.

Yapılan güvenilirlik analizi sonucu, 19 maddelik İş Doyumu Anketinin Cronbach Alpha katsayısı, ,933 bulunmuştur. Bu bulgular ışığında “ölçek yüksek derecede güvenilirdir” denilebilir.

Yapılan geçerlik analizi sonucu, 19 maddelik İş Doyumu Anketinin Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy katsayısı, ,771 bulunmuştur.

4.4. VERİLERİN ANALİZİ ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMU

SPSS 15.0 paket programından yararlanarak yapılan analizlerde ölçeklerde yer alan her bir maddenin ayrı ayrı aritmetik ortalaması, standart sapması ve betimsel değişkenlerin dağılımını bulmak için frekans analizi yapılmıştır. Bulunan ortalama değerler arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı araştırılmıştır.

Bunun için iki ilişkisiz örneklem ortalamaları arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek amacıyla (cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için) “t testi” yapılmıştır. İlişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın sıfırdan anlamlı bir şekilde farklı olup olmadığını test etmek için ise (yaş, mesleki kıdem, en son mezun olduğu okul, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı ve görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısı değişkenleri için) “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olma durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir. İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişki “pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı” ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen istatistiksel veriler yorumlanarak alt problemler cevaplandırılmaya çalışılmıştır. Veri çözümlemesi öncelikle her bir madde bağlamında daha sonra tüm ölçek bağlamında yapılmıştır. Sonuçlar tüm ölçek veya her bir madde esas alınarak verilmiştir.

BÖLÜM V

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesiyle elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

5.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR VE YORUM

Araştırmaya katılan öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeylerini (öz yeterlik, güven ile akademik vurgu) etkileyen faktörlere ilişkin algıları ile iş doyumlarına (örgütsel iklim, örgütsel iletişim ile bireysel faktörler) etki eden faktörler arasındaki ilişki pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı analizi ile saptanmaya çalışılmıştır. Pearson r'si ile ilgili elde edilen bulgular Tablo 2'de verilmiştir:

Tablo 2. İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörler ile iş doyumunu etkileyen faktörler arasındaki ilişki

İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	AKADEMİK İYİMSERLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER		
	Kolektif Yeterlik	Güven	Akademik Vurgu
Örgüt İklimi	0.22	0.35	0.08*
Örgütsel İletişim	0.25	0.33	0.17
Bireysel Faktörler	0.33	0.38*	0.10

* $P < .05$

Akademik İyimserlik ve İş Doyumu alt faktörleri arasında hesaplanan Pearson korelasyon katsayılarına bakıldığında en yüksek pozitif ilişki Akademik İyimserlik alt faktörlerinden güven ile İş Doyumu alt faktörlerinden bireysel faktörler ($r=0.38$) arasında bulunmuştur. En düşük pozitif ilişki ise akademik iyimserlik alt faktörlerinden akademik vurgu ile iş doyumunu etkileyen alt faktörlerinden örgüt iklimi ($r=0.08$) arasında bulunmuştur.

Tablo 2’de görüldüğü gibi öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden “kolektif yeterlik” ile iş doyumunu etkileyen faktörlerden “örgüt iklimi” arasında ($r=0.22$), “örgütsel iletişim” arasında ($r=0.25$) ve “bireysel faktörler” arasında ($r=0.33$) pozitif, anlamlı, doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden kolektif yeterliğe ait en yüksek korelasyon öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen “bireysel faktörler” arasında, en düşük korelasyon ise “örgüt iklimi” arasında görülmektedir. Bu durumda ilkökul öğretmenlerinin sahip olduğu “kolektif yeterlik” in bireysel faktörler üzerinde etkisinin fazla olduğu söylenebilir. Böylelikle öğretmenlerin akademik iyimserliklerinin artmasının veya azalmasının bireysel faktörlere göre değiştiği düşünülebilir.

Öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden “güven” ile iş doyumunu etkileyen faktörlerden “örgüt iklimi” arasında ($r=0.35$), “örgütsel iletişim” arasında ($r=0.33$) ve “bireysel faktörler” arasında ($r=0.38$) pozitif, anlamlı, doğrusal bir

ilişki bulunmuştur. Akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden güvene ait en yüksek korelasyon öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen “bireysel faktörler” arasında, en düşük korelasyon ise “örgütsel iletişim” arasında görülmektedir. Bu durumda ilkökul öğretmenlerinin sahip olduğu “güven” in bireysel faktörler üzerinde etkisinin fazla olduğu söylenebilir. Dolayısıyla öğretmenlerin sahip olduğu bireysel faktörlerin akademik iyimserlik düzeylerini etkilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden “akademik vurgu” ile iş doyumunu etkileyen faktörlerden “örgüt iklimi” arasında ($r=0.08$), “örgütsel iletişim” arasında ($r=0.17$) ve “bireysel faktörler” arasında ($r=0.10$) pozitif, anlamlı, doğrusal bir ilişki bulunmuştur. Akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden akademik vurguya ait en yüksek korelasyon öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen “örgütsel iletişim” arasında, en düşük korelasyon ise “örgüt iklimi” arasında görülmektedir. Bu durumda ilkökul öğretmenlerinin sahip olduğu “akademik vurgu” nun örgütsel iletişim üzerinde etkisinin fazla olduğu söylenebilir. Bu durumda öğretmenlerin örgütsel iletişimleri arttıkça iş doyumlarının artacağı söylenebilir.

Öğretmenin aldığı eğitim ile yaptığı iş arasında uyum varsa ve aldığı eğitimi okulunda özgürce kullanabilme imkânı tanınıyorsa iş doyumunu sağlanacaktır. Bunun sonucunda öğretmen işini severek yapar, veli ile güvene dayalı bir ilişki kurarak öğrenci başarısına daha çok katkıda bulunur. Diğer taraftan okul, öğretmenin başarısını takdir edip ödüllendirirse iş doyumunu artacaktır. Böylelikle okulun amaçları öğretmenlerin bireysel amaçları ile örtüştüğünde iş doyumunun artacağı görülmüştür. Okul içindeki iletişimin de öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği saptanmıştır.

Öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin genel görünümü ise Tablo 3’te verilmiştir:

Tablo 3. İlkokul Öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon tablosu

	AKADEMİK İYİMSERLİK	İŞ DOYUMU
Akademik İyimserlik		.39
İş Doyumu	.39	

Tablo 3'te görüldüğü gibi öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif, anlamlı ve doğrusal bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin okullardaki akademik iyimserliği etkileyen faktörlere ilişkin algıları olumlu oldukça iş doyumları da aynı oranda artacaktır.

Akademik iyimserlik düzeyini yükselten davranışlar arttıkça öğretmenlerin işten sağladıkları doyum da artmaktadır. Bir okuldaki öğretmenlerin kolektif yeterliklerinin yüksek olması, öğrencilerine yüksek ve ulaşılabilir hedefler koyması, veli ve öğrencilerine güvenmesi eğitim-öğretim çalışmalarını olumlu yönde etkilemektedir. Akademik iyimserlik düzeyinin yüksek olması da okulda çalışan öğretmenlerin motivasyonunu arttırmakta ve iş doyumunu da yükseltmektedir.

Kurz (2006), öğretmenlerin akademik iyimserliği ile mesleğe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, akademik iyimserlik ile mesleğe bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir.

5.2. İKİNCİ ALT PROBLEME AİT BULGULAR VE YORUM

İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre akademik iyimserliği etkileyen faktörler öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, mesleki kıdemine, eğitim durumuna, okuldaki öğretmen sayısına ve okuldaki öğrenci sayısına göre farklılık

göstermekte midir? Alt problemine ilişkin değerlendirmeler ve istatistiksel çözümlenmeler akademik iyimserliği etkileyen her bir faktöre göre analiz edilerek sunulmuştur.

Deneklerin cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin akademik iyimserliğe ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları akademik iyimserliği etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 4’te verilmiştir:

Tablo 4. İlkokul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre “akademik iyimserliklerini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Kolektif Yeterlik	Kadın	144	4,24	,40	,80	,42
	Erkek	222	4.20	,41		
Güven	Kadın	144	3,87	,53	2,03	,04*
	Erkek	222	3,74	,58		
Akademik Vurgu	Kadın	144	3,51	,57	1,71	,08
	Erkek	222	3,63	,74		

* P<.05

Tablo 4’te görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerleri kolektif yeterlik boyutu için 0.42, güven boyutu için 0,04 ve akademik vurgu boyutu için 0,08 çıkmıştır. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik ve akademik vurgu boyutundaki algıları (p<.05) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik ve akademik vurgu boyutuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine

($p>0.05$) göre **anlamlı bir farklılık göstermemekte** iken güven boyutundaki algıları cinsiyet değişkenine ($p<0.05$) göre **anlamlı bir farklılık göstermektedir**.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre akademik iyimserlik cinsiyete göre anlamlı biçimde değişmemektedir (Çağlar, 2013; Yalçın, 2013).

Cinsiyet değişkeni açısından bulgular genel olarak değerlendirildiğinde; akademik iyimserliğin kolektif yeterlik ve güven alt boyutlarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kendilerini akademik olarak daha iyimser hissettikleri ortaya çıkmıştır. Bir toplumun gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergesi, kadınların toplumsal yaşam içerisinde ve çalışma yaşamında yer almasıdır. Kadınlar, iş yaşamında elde ettikleri roller sayesinde kendi ayakları üzerinde durabilmiş ve bu sayede çeşitli sosyal haklara kavuşmuştur. Dolayısıyla kadınlar, elde ettiği bu hakları kullanarak sahip olduğu değerlere sıkı sıkıya bağlanmışlardır.

Deneklerin yaş değişkenine göre öğretmenlerin akademik iyimserliğe ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları akademik iyimserliği etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir:

Tablo 5. İlkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark(LSD)
Kolektif Yeterlik	(A) 21-30	41	4,05	,44	3,65	,01*	B-C
	(B) 31-40	118	4,22	,41			A
	(C) 41-50	146	4,28	,36			A
	(D) 51+	61	4,17	,44			
	Toplam	366	4,18	,41			
Güven	(A) 21-30	41	3,51	,56	6,13	,00*	B-C-D
	(B) 31-40	118	3,73	,55			A-C
	(C) 41-50	146	3,90	,51			A-B
	(D) 51+	61	3,85	,62			A
	Toplam	366	4,18	,56			
Akademik Vurgu	(A) 21-30	41	3,68	,49	,73	,53	
	(B) 31-40	118	3,61	,58			
	(C) 41-50	146	3,59	,83			
	(D) 51+	61	3,48	,58			
	Toplam	366	3,59	,62			

* P<.05

Tablo 5’te görüldüğü gibi yaş değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörleri algılarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri kolektif yeterlik için 0.01, güven için 0.00 ve akademik vurgu için 0.53 çıkmıştır. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörlerden akademik vurguya ilişkin algıları yaş değişkenine ($p>0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermemekte** iken kolektif yeterliğe ve güvene ilişkin algıları yaş değişkenine ($p<0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermektedir**. Hangi grupların arasında anlamli düzeyde fark olduğunu belirlemek amacıyla akademik iyimserliği etkileyen faktörlere göre LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiş.

Tablo 5'teki sonuçlardan anlaşıldığı gibi kolektif yeterlik ve güven alt boyutunda 41-50 yaş grubu öğretmenlerin 21-30, 31-40 ve 51 ve üzeri yaştaki öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durum 41-50 yaş grubu öğretmenlerinin akademik iyimserliklerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olmasından dolayı beklentilerinin azaldığı düşünülebilir. Böylelikle akademik iyimserliği etkileyen faktörlerden kolektif yeterliği ve veli-öğrencilere güveni yeterli görmüş olabilirler.

Yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına göre öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ve öğretmenlerin yaşları arttıkça akademik iyimserlik düzeyleri de artmaktadır (Çağlar, 2013; Yalçın, 2013). Bu yönüyle araştırma sonuçları paralellik göstermektedir.

Deneklerin medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin akademik iyimserliğe ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları akademik iyimserliği etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 6'da verilmiştir:

Tablo 6. İlkokul öğretmenlerinin medeni durumlarına göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	p
Kolektif Yeterlik	Evli	306	4,22	,40		
	Bekâr	60	4.20	,43	,80	,77
Güven	Evli	306	3,80	,55		
	Bekâr	60	3,73	,62	2,03	,37
Akademik Vurgu	Evli	306	3,59	,70		
	Bekâr	60	3,57	,56	1,71	,81

* P<.05

Tablo 6’da görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerinin 0.37 ile 0.81 arasında değiştiği ve ($p < .05$) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik, güven ve akademik vurgu boyutuna ilişkin algıları medeni durum değişkenine ($p > 0.05$) göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir.**

Tablo 6’da yer alan bulgular incelendiğinde medeni durum değişkenine göre grup ortalamaları dikkate alındığında akademik iyimserlik ölçeğinin tüm alt boyutlarında evli öğretmenler bekâr öğretmenlerden daha fazla akademik iyimserliğe sahiptir.

Deneklerin kıdem değişkeni ile akademik iyimserliği etkileyen faktörlerden kolektif yeterliğe, güvene ve akademik vurguya ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları akademik iyimserliği etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark(LSD)
Kolektif Yeterlik	(A) 1-5 yıl	29	4,11	,48			
	(B) 6-10	64	4,15	,46			
	(C) 11-15	75	4,25	,40			
	(D) 16+	198	4,24	,37			
	Toplam	366	4,18	,41	1,66	,17	
Güven	(A) 1-5 yıl	29	3,64	,64			D
	(B) 6-10	64	3,71	,56			D
	(C) 11-15	75	3,65	,52			D
	(D) 16+	198	3,90	,54			A-B-C
	Toplam	366	3,72	,56	5,16	,00*	
Akademik Vurgu	(A) 1-5 yıl	29	3,69	,52			
	(B) 6-10	64	3,70	,48			
	(C) 11-15	75	3,56	,60			
	(D) 16+	198	3,54	,78			
	Toplam	366	3,62	,59	1,15	,32	

* P<.05

Tablo 7’de görüldüğü gibi mesleki kıdem değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörleri algılarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri kolektif yeterlik için 0.17, güven için 0.00 ve akademik vurgu için 0.32 çıkmaktadır. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik ve akademik vurguya ilişkin algıları mesleki kıdem değişkenine ($p>0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermemekte iken** güvene ilişkin algıları mesleki kıdem değişkenine ($p<0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermektedir**. Hangi grupların arasında anlamli düzeyde fark

olduğunu belirlemek amacıyla akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlere göre LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7’deki LSD testi sonuçları incelendiğinde akademik iyimserliği etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik ve güven alt boyutunda 16 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenlerin akademik iyimserliklerinin 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum 16 ve üzeri yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğerlerine göre mesleki tecrübelerinin fazla olmasından dolayı akademik iyimserliği etkileyen faktörleri daha iyi ayırt edebildiklerinden kaynaklanabilir. Ayrıca 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin daha az kıdeme sahip olan öğretmenlere göre kolektif yeterliği, güveni ve akademik vurguyu tam olarak benimsedikleri için bu faktörlerden memnun oldukları sonucu da çıkarılabilir.

Akademik iyimserliğin güven alt boyutuna bakıldığında 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{X}=3.90$) ile 1-5 yıl ($\bar{X}=3.64$), 6-10 yıl ($\bar{X}=3.71$) ve 11-15 yıl ($\bar{X}=3.65$) kıdeme sahip olan öğretmenler veli ve öğrencilere güven açısından daha az kıdem yılına sahip olan öğretmenlere göre kendilerini örgütlerine daha bağlı hissetmektedirler. Bir başka ifadeyle kıdem arttıkça bağlılık artmaktadır. Bu farklılık daha düşük mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin idealist bir şekilde göreve başlamaları, yüksek beklentilere sahip olup, bu beklentileri iş ortamında gerçekleştirememeleri güven düzeylerinin düşmesine, 16 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ise beklentilerinin iş ortamında gerçekleştirme düzeylerinin daha yüksek olması güven düzeylerinin artmasına neden olabilir şeklinde yorumlanabilir.

Akademik iyimserliğin akademik vurgu alt boyutuna bakıldığında ise 1-5 yıl ($\bar{X}=3.69$) ve 6-10 yıl ($\bar{X}=3.70$) kıdeme sahip öğretmenler, 11-15 yıl ($\bar{X}=3.56$) ve 16 ve üzeri yıl ($\bar{X}=3.54$) kıdeme sahip öğretmenlere göre akademik vurguya daha çok önem vermektedir. Dolayısıyla ilkökul öğretmenleri, göreve başladığı ilk yıllarda eğitim çalışmalarını daha plânlı ve düzenli yapıp öğrencilerine yüksek-ulaşılabilir hedefler koymaktadırlar.

Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin kıdemleri arttıkça akademik iyimserlik düzeyleri artmıştır(Çağlar, 2013).

Tablo 8. İlkokulu öğretmenlerinin mezun oldukları okul değişkenine göre “akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Mezun Oldukları Okul	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark(LSD)
Kolektif Yeterlik	(A) Eğitim Fak.	211	4,22	,40	1,58	,15	
	(B) Fen-Edebiyat	29	4,35	,40			
	(C) Lisans Tamamlama	39	4,20	,30			
	(D) Eğitim Enstitüsü	37	4,16	,46			
	(E) Yüksek Öğrt. Okulu	10	4,30	,33			
	(F) Lisans Üstü	10	3,93	,51			
	(G) Diğer	30	4,20	,43			
	Toplam	366	4,19	,40			
Güven	(A) Eğitim Fak.	211	3,73	,53	2,51	,02*	C
	(B) Fen-Edebiyat	29	3,91	,59			
	(C) Lisans Tamamlama	39	4,03	,56			
	(D) Eğitim Enstitüsü	37	3,75	,59			
	(E) Yüksek Öğrt. Okulu	10	4,02	,62			
	(F) Lisans Üstü	10	3,55	,85			
	(G) Diğer	30	3,85	,49			
	Toplam	366	4,19	,40			
Akademik Vurgu	(A) Eğitim Fak.	211	3,61	,55	1,29	,26	
	(B) Fen-Edebiyat	29	3,56	,58			
	(C) Lisans Tamamlama	39	3,44	,56			
	(D) Eğitim Enstitüsü	37	3,73	1,38			
	(E) Yüksek Öğrt. Okulu	10	3,37	,42			
	(F) Lisans Üstü	10	3,22	,44			
	(G) Diğer	30	3,61	,59			
	Toplam	366	3,50	,64			

* P<.05

Deneklerin mezun oldukları okul değişkeni ile akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik, güven ve akademik vurguya ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları akademik iyimserliği etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8’de görüldüğü gibi mezun olunan okul değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörleri algılarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri kolektif yeterlik için 0.15, güven için 0.02 ve akademik vurgu için 0,26 çıkmıştır. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik ve akademik vurguya ilişkin algıları mezun oldukları okul değişkenine ($p>0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermemekte** iken mezun olunan okul değişkenine göre güvene ilişkin algıları ($p<0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermektedir**. Hangi grupların arasında anlamli düzeyde fark olduğunu belirlemek amacıyla akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlere göre LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiş.

Tablo 8 incelendiğinde akademik iyimserliği etkileyen faktörlerden güven boyutunda Lisans Tamamlama mezunlarının akademik olarak daha iyimser olduğu görülmektedir. Bu durum diğer mezunlara göre lisans tamamlama mezunlarının göreve daha çok bağlanıp mesleği sevmeleriyle ilgili olabilir.

Deneklerin okulundaki öğretmen sayısı değişkeni ile akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik, güven ve akademik vurguya ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları akademik iyimserliği etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek sonuçları Tablo 9’ da gösterilmiştir.

Tablo 9. İlkokul öğretmenlerinin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Okulundaki Öğrt. Sayısı	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark(LSD)
Kolektif Yeterlik	(A) 1-20	39	4,11	,41			
	(B) 21-40	188	4,23	,40			
	(C) 41-60	53	4,17	,39			
	(D) 61-80	86	4,25	,42			
	Toplam	366	4,19	,40	1,27	,28	
Güven	(A) 1-20	39	3,85	,68			
	(B) 21-40	188	3,76	,55			
	(C) 41-60	53	3,77	,68			
	(D) 61-80	86	3,84	,42			
	Toplam	366	3,80	,58	,51	,67	
Akademik Vurgu	(A) 1-20	39	3,50	,47			
	(B) 21-40	188	3,54	,59			
	(C) 41-60	53	3,72	1,16			
	(D) 61-80	86	3,63	,54			
	Toplam	366	3,59	,69	1,24	,29	

* $P < .05$

Tablo 9’da görüldüğü okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörleri algılarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri kolektif yeterlik için 0.28, güven için 0.67 ve akademik vurgu için 0.29 çıkmıştır. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörlere ilişkin algıları okuldaki öğretmen sayısı değişkenine ($p > 0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermemektedir.**

Çoban (2010)’ın, öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyi ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, akademik iyimserlik ile okuldaki öğretmen

sayısı arasında anlamlı bir ilişki görmüştür. Bu anlamda araştırma sonuçları paralellik göstermemektedir.

Deneklerin okulundaki öğrenci sayısı değişkeni ile akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik, güven ve akademik vurguya ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları akademik iyimserliği etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 10’ da gösterilmiştir:

Tablo 10. İlkokul öğretmenlerinin okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre “akademik iyimserliği etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Okulundaki Öğrenci Sayısı	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark(LSD)
Kolektif	(A) 251-500	53	4,18	,40			
	(B) 501-750	98	4,26	,40			
	(C) 751-1000	83	4,12	,33			
	(D) 1001+	132	4,25	,44			
	Toplam	366	4,20	,39	2,42	,06	
Yeterlik	(A) 251-500	53	3,92	,65			B
	(B) 501-750	98	3,65	,52			A-C-D
	(C) 751-1000	83	3,83	,53			B
	(D) 1001+	132	3,82	,56			B
	Toplam	366	3,80	,56	3,22	,02*	
Güven	(A) 251-500	53	3,51	,53			
	(B) 501-750	98	3,58	,55			
	(C) 751-1000	83	3,48	,55			
	(D) 1001+	132	3,68	,87			
	Toplam	366	3,56	,62	1,76	,15	
Akademik Vurgu	(A) 251-500	53	3,51	,53			
	(B) 501-750	98	3,58	,55			
	(C) 751-1000	83	3,48	,55			
	(D) 1001+	132	3,68	,87			
	Toplam	366	3,56	,62	1,76	,15	

* P<.05

Tablo 10’da görüldüğü gibi okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörleri algılarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri kolektif yeterlik için 0.06, güven için 0.02 ve akademik vurgu için 0.15 çıkmaktadır. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini etkileyen faktörlerden kolektif yeterlik ve akademik vurguya ilişkin algıları mesleki kıdem değişkenine ($p>0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermemekte iken** güvene ilişkin algıları okuldaki öğrenci sayısı değişkenine ($p<0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermektedir**. Hangi grupların arasında anlamli düzeyde fark olduğunu belirlemek amacıyla akademik iyimserlik düzeyini etkileyen faktörlere göre LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 10’da gösterilmiş.

Sonuçlara göre, akademik iyimserliğin güven alt boyutunda okulunda 251-500 öğrenci olan öğretmenler ($\bar{X}=3.92$), öğrenci sayısı 501-750 ($\bar{X}=3.65$), 751-1000 ($\bar{X}=3.83$), 1001 ve üzeri olan öğretmenlere göre veli ve öğrencilere daha çok güvenmektedir. Bunun nedeni, daha az mevcutlu sınıflarda görev yapan öğretmenlerin öğrencileri ve velilerle daha yakın ilişkiler kurup sorun yaşandığında daha hızlı çözüm üretebilmeleri olabilir. Öğretmenlerin sınıflarında bulunan öğrenci sayıları arttıkça işlerinden duydukları memnuniyet azalıp sarf edilen çaba artmakta ve bu öğretmenlerin daha fazla yıpranmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla akademik iyimserliğin azaldığı görülmektedir.

Çoban (2010) tarafından öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyi ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, akademik iyimserlik ile okuldaki öğrenci sayısı arasında anlamli bir ilişki görmüştür. 251-500 öğrenciye sahip okullarda görev yapan öğretmenler daha yüksek akademik iyimserliğe sahiptir. Bu yönüyle araştırma sonuçları paralellik göstermektedir. Yine Kurz (2006) tarafından yürütülen öğretmenlerin akademik iyimserliği ile mesleki bağlılığı arasındaki ilişkiyi konu eden çalışmada da akademik iyimserliğin öz yeterlik, güven, akademik vurgu alt boyutları ile öğrenci sayısı arasında anlamli bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 10’daki LSD testi sonuçları incelendiğinde akademik iyimserliği etkileyen faktörlerden güven alt boyutunda 251-500 öğrenci sayısına sahip okullardaki öğretmenlerin veli ve öğrencilere güven konusunda başarılı oldukları görülmüştür. Bu

durum okullardaki öğrenci sayısı azaldıkça öğretmenin ders veriminin yükseleceğinin kanıtıdır.

5.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME AİT BULGULAR VE YORUM

İlkokul öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörler öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, mesleki kıdemine, eğitim durumuna, okuldaki öğretmen sayısına ve okuldaki öğrenci sayısına göre farklılık göstermekte midir? Alt problemine ilişkin değerlendirmeler ve istatistiksel çözümler iş doyumunu etkileyen her bir faktöre göre analiz edilerek sunulmuştur.

Deneklerin cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 11’de verilmiştir:

Tablo 11. İlkokul öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre “iş doyumlarını etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Örgüt İklimi	Kadın	144	3,69	,60		
	Erkek	222	3,68	,70	,23	,81
Örgütsel İletişim	Kadın	144	3,70	,81		
	Erkek	222	3,66	,79	,45	,64
Bireysel Faktörler	Kadın	144	3,91	,67		
	Erkek	222	3,86	,71	,68	,49

* P<.05

Tablo 11’de görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi boyutu için 0.81, örgütsel iletişim boyutu için 0,64 ve bireysel faktörler boyutu için 0,49 çıkmıştır. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, örgütsel iletişim ve bireysel faktörler boyutundaki algıları ($p < 0.05$) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, örgütsel iletişim ve bireysel faktörler boyutuna ilişkin algıları cinsiyet değişkenine ($p > 0.05$) göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir**. Cinsiyete bakılmaksızın öğretmenlerin iş ve niteliği boyutunda memnun oldukları görülmektedir. Erkek ve kadınların genel iş doyumlarından kısmen doyumlu oldukları belirlenmiştir. Erkek ve kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin aritmetik ortalamasına bakarak bu iki bulgu arasında farklılık yaratacak miktarda bir değer bulunmamaktadır. Cinsiyetin iş doyumunu etkilememesinin nedeni olarak; öğretmenlerin eşit koşullarda çalışma şansına sahip olması gösterilebilir. Öğretmenlik mesleğinin kişiye yüklediği iş yükünün her iki cinsiyet tarafından üstesinden gelinebilecek durumda olduğu söylenebilir. Bu bulgu alan yazındaki çoğu araştırma bulguları ile de uyumludur. Tellioglu (2004), Gündüz (2008), Yıldız (2010) ve Kılıç (2013)’in yaptığı çalışmalarda da paralel bulgulara ulaşmak mümkündür.

Sarpkaya (2000) ve Kartal (2006) yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkeni açısından, erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin kadın sınıf öğretmenlerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Şahin (1999) ve Karahan (2006)’ in yaptığı araştırmalar iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını göstermektedir. Adı geçen araştırmalarda öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları doyumun kadın öğretmenlerin lehine bir sonuç vermesinde, öğretmenlik mesleğinin kadın mesleği olarak görülmesinin etkisi olduğu söylenebilir. Aynı zamanda ev geçindirme zorunluluğu olan erkekler için öğretmenlik mesleği özellikle ekonomik açıdan yeterli görülüyor olabilir.

Deneklerin yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda

verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 12’de gösterilmiştir:

Tablo 12. İlkokul öğretmenlerinin yaşlarına göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	P	Fark(LSD)
Örgüt İklimi	(A) 21-30	41	3,43	,49			C-D
	(B) 31-40	118	3,61	,75			C
	(C) 41-50	146	3,77	,59			A-B
	(D) 51+	61	3,79	,68			A
	Toplam	366	3,65	,62	4,01	,00*	
Örgütsel İletişim	(A) 21-30	41	3,65	,71			
	(B) 31-40	118	3,55	,82			
	(C) 41-50	146	3,79	,75			
	(D) 51+	61	3,70	,89			
	Toplam	366	3,67	,79	1,96	,11	
Bireysel Faktörler	(A) 21-30	41	3,57	,69			C-D
	(B) 31-40	118	3,78	,71			C
	(C) 41-50	146	4,00	,64			A-B
	(D) 51+	61	3,97	,71			A
	Toplam	366	3,83	,68	5,52	,00*	

* P<.05

Tablo 12’de görüldüğü gibi yaş değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörleri algılarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi için 0.00, örgütsel iletişim için 0.11 ve bireysel faktörler için 0.00 çıkmıştır. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerden örgütsel

iletişime ilişkin algıları yaş değişkenine ($p>0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermemekte** iken örgüt iklimine ve bireysel faktörlere ilişkin algıları yaş değişkenine ($p<0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermektedir**. Hangi grupların arasında anlamli düzeyde fark olduğunu belirlemek amacıyla iş doyumunu etkileyen faktörlere göre LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12’de görüldüğü gibi 21-30 ve 31-40 yaş gruplarının 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grupları arasında anlamli bir farklılık vardır. Bu durum 21-30 ve 31-40 yaş gruplarının diğer yaş gruplarına göre yaşları gereği hayattan ve işlerinden beklentileri daha fazla olduğundan, okuldaki mevcut durumu olduğu gibi kabul etmeyerek iş doyumunu etkileyen faktörleri yeterli görmediklerinden kaynaklanabilir. Daha küçük yaş grubuna mensup iş görenler karşılaştıkları sorunlar karşısında kendilerini yetersiz hissederek daha iyi çalışma şartlarında çalışmak istemektedir. Yaş arttıkça öğretmenler, çalıştıkları şartlarına alışmakta ve beklentilerini çalışma şartlarına göre ayarlamaktadır. Çetin (2007) ve Demirel (2006) de benzer bulgulara ulaşmışlardır. Yaş ilerledikçe iş doyumunu da yaşla birlikte artmaktadır.

Günbayı (1999), araştırmasında öğretmenlerinin görüşleri iş doyumunu ile yaş gruplarına göre, üst yaş grubundaki öğretmenler alt yaş grubundaki öğretmenlerden daha fazla iş doyumunu puanı aldığını saptamıştır. İş doyumunu ve yaş arasında anlamli bir farklılığın olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç yapılan araştırmayı destekler niteliktedir.

Duman (2006), Sarpkaya (2000) ve Karahan (2006)’in yaptığı araştırmalarda iş doyum düzeyinin yaşa göre anlamli bir farklılık göstermediği belirtilmiştir.

Sargent ve Hannum (2005), Kartal (2006) ve Demirel (2006)’in yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmaktadır. Kartal (2006)’in çalışmasında, 31-40 yaş grubundaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri 21-30 yaş grubundaki sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinden yüksek çıkmıştır. Demirel (2006) ’in çalışmasında ise 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin 31-40 yaş grubuna göre daha doyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Deneklerin medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “t-testi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek Tablo 13’de verilmiştir:

Tablo 13. İlkokul öğretmenlerinin medeni durumlarına göre “iş doyumlarını etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	p
Örgüt İklimi	Evli	306	3,70	,66	1,04	,29
	Bekâr	60	3,60	,65		
Örgütsel İletişim	Evli	306	3,68	,81	,20	,83
	Bekâr	60	3,70	,73		
Bireysel Faktörler	Evli	306	3,90	,69	1,33	,18
	Bekâr	60	3,77	,71		

* P<.05

Tablo 13’de görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi boyutu için 0.29, örgütsel iletişim boyutu için 0,83 ve bireysel faktörler boyutu için 0,18 çıkmıştır. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, örgütsel iletişim ve bireysel faktörler boyutundaki algıları ($p<.05$) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, örgütsel iletişim ve bireysel faktörler boyutuna ilişkin algıları medeni durum değişkenine ($p>0.05$) göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir**. Alınan verilerin sonucuna göre iş doyumunda evlilerin örgüt iklimi ve örgütsel iletişim alt boyutlarında bekârlara nazaran daha yüksek puan aldıkları ortaya çıkmıştır. Bunda evlilerin daha uzun süre bu işi yapmaları ve tecrübeli olmalarıyla birlikte düzenli aile hayatının getirdiği pozitif enerji etkili olabilir. Bu alanda daha önce yapılan çalışmalar bu araştırmayı desteklemektedirler. Çetin (2007), yaptığı araştırmada medeni durum değişkenlerine göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hiçbir alt boyutta .05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Aydın (2006), medeni durum ile iş doyumunu etkenlerinin karşılaştırılması sonucunda genel olarak öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumlarının farklılık göstermediğini bulmuştur. Sarpkaya (2000),

araştırmasında medeni durumun iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını tespit etmiştir.

Ancak Altınışik (1997)'in banka memurları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında evli personelin bekâr personelden daha fazla iş doyumuna sahip olduğu bulgusu ile yapılan çalışma çelişmektedir.

Deneklerin mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 14’de gösterilmiştir:

Tablo 14. İlkokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark(LSD)
Örgüt İklimi	(A) 1-5 yıl	29	3,53	,48	5,16	,00*	D
	(B) 6-10	64	3,60	,86			D
	(C) 11-15	75	3,49	,60			D
	(D) 16+	198	3,80	,61			A-B-C
	Toplam	366	3,60	,63			
Örgütsel İletişim	(A) 1-5 yıl	29	3,78	,72	3,70	,01*	C
	(B) 6-10	64	3,68	,79			
	(C) 11-15	75	3,42	,85			A
	(D) 16+	198	3,90	,77			C
	Toplam	366	3,69	,78			
Bireysel Faktörler	(A) 1-5 yıl	29	3,73	,68	6,09	,00*	D
	(B) 6-10	64	3,74	,77			D
	(C) 11-15	75	3,68	,69			D
	(D) 16+	198	4,02	,64			A-B-C
	Topla	366	3,79	,56			

* P<.05

Tablo 14’de görüldüğü gibi mesleki kıdem değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri algılamalarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi için 0.00, örgütsel iletişim için 0,01 ve bireysel faktörler için 0,00 çıkmıştır. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, örgütsel iletişim ve bireysel faktörlere ilişkin algıları mesleki kıdem değişkenine ($p < 0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermektedir**. Hangi gruplar arasında anlamli bir fark olduğunu belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmış ve sonuçlar Tablo 14’de gösterilmiş.

Tablo 14 incelendiğinde örgüt iklimi, bireysel faktörler ve örgütsel iletişim ile mesleki kıdem arasında anlamli bir farklılık bulunmuştur. İş doyumunu etkileyen tüm alt boyutlarda 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl ile 16 ve daha üzeri yıl çalışanlar arasında farklılık bulunmuştur. Bu farklılık 16 ve üzeri yıl aynı okulda çalışanların daha az yıl çalışanlara göre bireysel beklentileri okul tarafından karşılandığından beklentilerinin daha az olması ve artık doyuma ulaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu konuda daha önce yapılan çalışmalarda benzer ve farklı durumlar ortaya çıkmıştır. Bu da, okulun bulunduğu bölge, okulun idari kadrosu, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi etkenler puanlamada etkili olabileceğini göstermektedir. 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip iş görenler mesleklerinin en olgun ve en verimli evrelerinde olan kişilerdir. Edindikleri bilgi ve birikimi başkalarıyla paylaşmaktan haz duyarlar. Çalıştıkları kurum ve iş yerine sahiplenme güdüsünü gösterirler.

Deneklerin mezun oldukları okul değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamli olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 15’de gösterilmiş:

Tablo 15. İlkokul öğretmenlerinin mezun oldukları okul değişkenine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Mezun Oldukları Okul	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark(LSD)
Örgüt İklimi	(A) Eğitim Fak.	211	3,64	,69			
	(B) Fen-Edebiyat	29	3,55	,54			
	(C) Lisans Tamamlama	39	3,90	,59			
	(D) Eğitim Enstitüsü	37	3,87	,64			
	(E) Yüksek Öğrt. Okulu	10	3,58	,63			
	(F) Lisans Üstü	10	3,68	,84			
	(G) Diğer	30	3,64	,57			
	Toplam	366	3,69	,64	1,64	,13	
Örgütsel İletişim	(A) Eğitim Fak.	211	3,67	,78			
	(B) Fen-Edebiyat	29	3,44	,83			
	(C) Lisans Tamamlama	39	3,76	,79			
	(D) Eğitim Enstitüsü	37	4,01	,70			
	(E) Yüksek Öğrt. Okulu	10	3,55	,45			
	(F) Lisans Üstü	10	3,25	1,16			
	(G) Diğer	30	3,65	,87			
	Toplam	366	3,61	,79	2,10	,06	
Bireysel Faktörler	(A) Eğitim Fak.	211	3,86	,66			B-D
	(B) Fen-Edebiyat	29	3,58	,68			A-C-D
	(C) Lisans Tamamlama	39	4,03	,63			B-F
	(D) Eğitim Enstitüsü	37	4,15	,70			A-B
	(E) Yüksek Öğrt. Okulu	10	3,90	,77			
	(F) Lisans Üstü	10	3,46	,97			C-D
	(G) Diğer	30	3,88	,74			
	Toplam	366	3,83	,73	2,85	,01	

* P<.05

Tablo 15’de görüldüğü gibi mezun oldukları okul değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri algılamalarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi için 0,13, örgütsel iletişim için 0,06 ve bireysel faktörler için 0.01 çıkmıştır. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden bireysel faktörlere ilişkin algıları mezun olunan okul değişkenine ($p < 0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermekte iken örgüt iklimi ve örgütsel iletişime ilişkin algıları mezun oldukları okul değişkenine ($p > .05$) göre **anlamli bir farklılık göstermemektedir.****

Tablo 15 incelendiğinde ilkökul öğretmenlerinin algılarına göre iş doyumunu etkileyen faktörlerden bireysel faktörlere ilişkin Eğitim Fakültesi mezunları ile Eğitim Enstitüsü ve Fen-Edebiyat Fakültesi’nden mezun olanlar arasında anlamli farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılık Eğitim Fakültesi mezunları öğretmen olarak yetiştirildiklerinden kendi mesleklerini yaptıkları için Fen-Edebiyat mezunlarına göre bireysel beklentilerine karşılık bulabildiklerinden kaynaklanabilir. Eğitim Enstitüsü mezunlarının ise Eğitim Fakültesi mezunlarına göre bireysel beklentilerinin daha fazla olmasından olabilir.

Sarpkaya (2000)’nın çalışmasında da öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile mezun oldukları okul değişkenine göre anlamli bir farklılık bulunmamıştır. Demirel (2006) ve Kartal (2006) ’ın yaptığı çalışmalarda ise mezun olduğu okul değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında anlamli bir fark olduğu ve eğitim fakültesi mezunlarının daha düşük iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Büyük beklentilerle Eğitim Fakültesi’ne başlayan ve dört yıl boyunca eğitim aldıktan sonra donanımlı bir şekilde mezun olup atanan öğretmenler, atandıkları bölgelerdeki karşılaştıkları kötü şartlar yüzünden beklentilerini karşılayamadıkları için iş doyumları düşük olabilir.

Deneklerin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamli olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir:

Tablo 16. İlkokul öğretmenlerinin okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Okulundaki Öğrt. Sayısı	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark(LSD)
Örgüt İklimi	(A) 1-20	39	3,74	,52			
	(B) 21-40	188	3,72	,73			
	(C) 41-60	53	3,56	,66			
	(D) 61-80	86	3,64	,56			
	Toplam	366	3,66	,61	1,00	,39	
Örgütsel İletişim	(A) 1-20	39	3,85	,81			
	(B) 21-40	188	3,69	,83			
	(C) 41-60	53	3,56	,85			
	(D) 61-80	86	3,67	,68			
	Toplam	366	3,69	,79	,99	,39	
Bireysel Faktörler	(A) 1-20	39	3,98	,63			
	(B) 21-40	188	3,91	,71			
	(C) 41-60	53	3,74	,77			
	(D) 61-80	86	3,84	,63			
	Toplam	366	3,86	,68	1,27	,28	

* P<.05

Tablo 16’da görüldüğü gibi gruplar arasındaki farkın istatistiksel bakımdan anlamlı olup olmadığını tespit etmek için faktörlere göre “t-testi” yapılmıştır. Yapılan “t-testi” sonucunda (p) değerinin 0.28 ile 0.39 arasında değiştiği ve (p<.05) düzeyinde anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre ilkökul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi, örgütsel iletişim ve bireysel faktörlere ilişkin algıları okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre **anlamlı bir farklılık göstermemektedir**. Alınan verilerin sonucuna göre iş doyumunda öğretmen sayısı az olan okullarda görev yapan öğretmenlerin tüm alt boyutlarda öğretmen sayısı çok olan okullarda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek puan aldıkları ortaya çıkmıştır. Bunda evlilerin daha

uzun süre bu işi yapmaları ve tecrübeli olmalarıyla birlikte alınan kararlara katılmaları önemli olabilir.

Deneklerin okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin algılarının ortalaması (\bar{X}), standart sapması (SS) ve “tek yönlü varyans analizi” sonuçları iş doyumunu etkileyen her bir faktör için ayrı ayrı analiz edilerek aşağıdaki tabloda verilmiştir. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farkın anlamlı olması durumunda ise “LSD çoklu karşılaştırmalar testi” yapılarak sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir:

Tablo 17. İlkokul öğretmenlerinin okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre “iş doyumunu etkileyen faktörlere” ilişkin algıları arasındaki ilişki

Boyutlar	Okulundaki Öğrenci Sayısı	N	\bar{X}	SS	F	p	Fark(LSD)
Örgüt İklimi	(A) 251-500	53	3,77	,54			D
	(B) 501-750	98	3,69	,77			
	(C) 751-1000	83	3,85	,65			D
	(D) 1001+	132	3,53	,60			A
	Toplam	366	3,71	,64	4,64	,00*	
Örgütsel İletişim	(A) 251-500	53	3,84	,77			
	(B) 501-750	98	3,67	,83			
	(C) 751-1000	83	3,77	,76			
	(D) 1001+	132	3,57	,80			
	Toplam	366	3,71	,79	1,98	,11	
Bireysel Faktörler	(A) 251-500	53	4,01	,62			D
	(B) 501-750	98	3,88	,71			
	(C) 751-1000	83	3,98	,72			D
	(D) 1001+	132	3,75	,68			A-C
	Toplam	366	3,90	,68	2,71	,04*	

* P<.05

Tablo 17’de görüldüğü gibi okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri algılamalarının değerlendirilmesi sonucunda (p) değerleri örgüt iklimi için 0,00 örgütsel iletişim için 0,11 ve bireysel faktörler için 0.04 çıkmıştır. Buna göre ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerden örgüt iklimi ve bireysel faktörlere ilişkin algıları okuldaki öğrenci sayısı değişkenine ($p < 0.05$) göre **anlamli bir farklılık göstermekte iken** örgütsel iletişime ilişkin algıları okuldaki öğrenci sayısı değişkenine ($p > .05$) göre **anlamli bir farklılık göstermemektedir**.

Tablo 17 incelendiğinde ilkokul öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri görev yapılan okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre örgüt iklimi ve bireysel faktörler alt boyutlarında değişmektedir. Öğrenci sayısı 251-500 olan okulların, öğrenci sayısı daha çok olan okullarda görev yapan öğretmenlerden iş doyumlarının daha yüksek düzeyde olduğu ve daha verimli ve severek ders işledikleri görülmüştür.

BÖLÜM VI

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar ile bunlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

6.1. SONUÇLAR

Bu araştırma, ilkökul öğretmenlerinin akademik iyimserlik ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak Bursa il merkezinde, Yıldırım, Osmangazi, Nilüfer, Gemlik ve Orhangazi ilçelerindeki ilkökullarda görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

Araştırmaya katılan örneklem grubunun demografik özellikler açısından dağılımına bakıldığında, öğretmenlerin toplam sayısı 366'dır. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin % 60,6'sı kadın, % 39,3'ü erkektir. Öğretmenlerin % 83,6'sı evli, % 16,3'ü bekâr olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin % 11,2'si 21-30 yaş grubu, % 32,2'si 31-40 yaş grubu, % 39,8'i 41- 50 yaş grubu, % 16,6'sı 51 ve üzeri yaş grubu oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin % 7,9'u (1-5) yıl arasında, % 17,4'ü (6-10) yıl arasında, % 20,4'ü (11-15) yıl arasında, % 54,1'i (16 ve üstü) yıl arasında mesleki kıdeme sahip oldukları anlaşılmıştır. Öğretmenlerin % 57,6'sı Eğitim Fakültesi, % 7,9'u Fen-Edebiyat Fakültesi, % 10,6'sı Lisans Tamamlama, %10,1'i Eğitim Enstitüsü, % 2,7'si Yüksek Öğretmen Okulu, %2,8'i Lisans Üstü, % 8,1'i ise diğer mezunu olduğu

görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğu Eğitim Fakültesi mezunudur. Öğretmenlerin % 10,6'sı (1-20) öğretmen, % 51,3'ü (21-40) öğretmen, % 14,4'ü (41-60) öğretmen, % 23,4'ü ise (61-80) öğretmenin bulunduğu okullarda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin % 14,4'ü (251-500) öğrenci, %26,7'si (501-750) öğrenci, %22,6'sı (751-1000) öğrenci, %36,1'i (1000 ve üzeri) öğrencinin bulunduğu okullarda görev yaptıkları tespit edilmiştir.

İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik algılarını etkileyen faktörler (kolektif yeterlik, güven, akademik vurgu) ve iş doyumunu etkileyen faktörlerin (örgüt iklimi, örgütsel iletişim, bireysel faktörler) ilişkileri incelendiğinde, bütün değişkenlerin birbiriyle pozitif yönlü ve anlamlı ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Değişkenler arasında en yüksek düzeyli ilişki akademik iyimserlik alt boyutlarından güven ile iş doyumunu alt boyutlarından bireysel faktörler arasında gerçekleşirken en düşük düzeyli ilişki akademik iyimserlik alt boyutlarından akademik vurgu ile iş doyumunu alt boyutlarından örgüt iklimi arasında gerçekleşmiştir.

İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kolektif yeterlik ve akademik vurgu alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmezken güven alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Güven alt boyutunda (erkek=3.87 kadın=3.74) ortalamalarıyla erkeklerin lehine bir durum söz konusudur.

İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde kolektif yeterlik ve güven alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenirken akademik vurgu alt boyutunda anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Öz yeterlik $\bar{X}=4.28$ ve güven alt boyutunda $\bar{X}=3.90$ ile 41-50 yaş grubu öğretmenlerin lehinedir.

İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir.

İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde güven alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenirken kolektif yeterlik ve akademik vurgu boyutunda anlamlı bir farklılık

gözlenmemektedir. Akademik iyimserlik güven alt boyutunda $\bar{X}=3.90$ ile 16 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin lehinedir.

İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri mezun olunan okul değişkenine göre incelendiğinde güven alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenirken kolektif yeterlik ve akademik vurgu boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir.

İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir.

İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri görev yapılan okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre incelendiğinde güven alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenirken kolektif yeterlik ve akademik vurgu boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir. Bu farklılık 251-500 öğrenci sayısına sahip okulların lehinedir.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri yaş değişkenine göre incelendiğinde örgüt iklimi ve bireysel faktörler alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenirken örgütsel iletişim alt boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre incelendiğinde tüm alt boyutlarda (örgüt iklimi, örgütsel iletişim, bireysel faktörler) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmektedir. Bu farklılık bireysel faktörler alt boyutunda $\bar{X}=4,02$ ile 16 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenlerin lehinedir.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri mezun olunan okul değişkenine göre incelendiğinde örgüt iklimi ve örgütsel iletişim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmezken bireysel faktörler alt boyutunda anlamlı farklılık gözlenmiştir. Bu farklılık Eğitim Enstitüsü lehinedir.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiğinde tüm alt boyutlarda (örgüt iklimi, örgütsel iletişim, bireysel faktörler) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir.

İlkokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri görev yapılan okuldaki öğrenci sayısı değişkenine göre incelendiğinde örgüt iklimi ve bireysel faktörler alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenirken örgütsel iletişim alt boyutunda anlamlı bir farklılık gözlenmemektedir. Öğrenci sayısı 251-500 olan okulların öğrenci sayısı daha çok olan okullara göre akademik iyimserliklerinin ve iş doyumlarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

6.2.TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları öğretmenlerin akademik iyimserlikleri ile iş doyumları arasında pozitif, anlamlı, doğrusal ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Alan yazın taraması sırasında araştırma sonuçlarına benzer sonuçlara Kurz (2006), Çoban (2010), Yalçın (2013) ve Erdoğan (2013) tarafından yapılan çalışmalarda ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyinin cinsiyet değişkenine göre incelendiği istatistiksel analiz sonuçlarına bakıldığında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu sonuç başka araştırmalarla paralellik göstermektedir. Yapılan araştırma sonuçlarına göre akademik iyimserlik cinsiyete göre anlamlı biçimde değişmemektedir (Çağlar, 2013; Yalçın, 2013).

Araştırma bulguları öğretmenlerin yaşları ile akademik iyimserlik düzeyleri arasında kolektif yeterlik ve güven alt boyutlarında anlamlı ilişki bulunurken, akademik vurgu alt boyutunda anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur.

Sonuçlardan anlaşıldığı gibi kolektif yeterlik ve güven alt boyutunda 41-50 yaş grubu öğretmenlerin 21-30, 31-40 ve 51 ve üzeri yaştaki öğretmenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durum 41-50 yaş grubu öğretmenlerinin akademik iyimserliklerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olmasından dolayı

beklentilerinin azaldığı düşünülebilir. Böylelikle akademik iyimserliği etkileyen faktörlerden kolektif yeterliği ve veli-öğrencilere güveni yeterli görmüş olabilirler.

Yapılan bazı araştırmaların sonuçlarına göre öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri ile yaşları arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır ve öğretmenlerin yaşları arttıkça akademik iyimserlik düzeyleri de artmaktadır (Çağlar, 2013; Yalçın, 2013). Bu yönüyle araştırma sonuçları paralellik göstermektedir.

Akademik iyimserliğin *medeni durum* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bulgular incelendiğinde medeni durum değişkenine göre grup ortalamaları dikkate alındığında akademik iyimserlik ölçeğinin tüm alt boyutlarında evli öğretmenler bekâr öğretmenlerden daha fazla akademik iyimserliğe sahiptir.

Akademik iyimserliğin alt boyutlarının *mesleki kıdem* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, öğretmenlerin mesleki kıdemleri kolektif yeterlik ve akademik vurgu boyutunda anlamlı ölçüde farklılaşmazken, güven alt boyutunda anlamlı ölçüde farklılaştırmıştır. Bu farklılık 16 ve üzeri yıl görev yapan öğretmenlerin lehinedir. Sonuç olarak, mesleki açıdan daha kıdemli olan öğretmenlerin veli ve öğrencilere güven konusunda daha yeterli oldukları görülmektedir. Yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin kıdemleri arttıkça akademik iyimserlik düzeyleri artmıştır (Çağlar, 2013).

Akademik iyimserliğin alt boyutlarının *mezun olunan okul türü* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, kolektif yeterlik ve akademik vurgu boyutlarında anlamlı farklılık görülmezken, güven boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür.

Bulgular incelendiğinde, akademik iyimserliği etkileyen faktörlerden güven boyutunda lisans tamamlama mezunlarının daha iyimser olduğu görülmektedir. Bu durum diğer mezunlara göre lisans tamamlama mezunlarının göreve daha çok bağlanıp mesleği sevmeleriyle ilgili olabilir.

Akademik iyimserliğin alt boyutlarının *okuldaki öğretmen sayısı* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Alan yazına bakıldığında Çoban'ın (2010), öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyi ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, akademik iyimserlik ile okuldaki öğretmen sayısı arasında anlamlı bir ilişki görmüştür. Bu anlamda araştırma sonuçları paralellik göstermemektedir. Smith ve Hoy (2007) Teksas'daki 99 ilköğretim okulunda çalışan öğretmenler üzerinde yürüttükleri “Kentsel İlköğretim Okullarında Akademik İyimserlik ve Öğrenci Başarısı” adlı bir çalışmada okul büyüklüğü ile akademik iyimserlik arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.

Akademik iyimserliğin alt boyutlarının *okuldaki öğrenci sayısı* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, kolektif yeterlik ve akademik vurgu alt boyutunda anlamlı farklılık görülmezken, güven boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür.

Çoban (2010) tarafından öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyi ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, akademik iyimserlik ile okuldaki öğrenci sayısı arasında anlamlı bir ilişki görmüştür. 251-500 öğrenciye sahip okullarda görev yapan öğretmenler daha yüksek akademik iyimserliğe sahiptir. Bu yönüyle araştırma sonuçları paralellik göstermektedir. Yine Kurz (2006) tarafından yürütülen öğretmenlerin akademik iyimserliği ile mesleki bağlılığı arasındaki ilişkiyi konu eden çalışmada da akademik iyimserliğin öz yeterlik, güven, akademik vurgu alt boyutları ile öğrenci sayısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İş doyumunu alt boyutlarının *cinsiyet* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişki olmadığını göstermektedir. Tellioğlu (2004), Gündüz (2008), Yıldız (2010) ve Kılıç (2013)'in yaptığı çalışmalarda da paralel bulgulara ulaşmak mümkündür.

Sarpkaya (2000) ve Kartal (2006) yaptıkları çalışmalarda cinsiyet değişkeni açısından, erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin kadın sınıf öğretmenlerinden yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İş doyumunu alt boyutlarının *yaş* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, yaş ile iş doyumunu arasında örgüt

iklimi ve bireysel faktörler boyutlarında anlamlı ölçüde farklılık saptanırken, örgütsel iletişim boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir.

Bulgular incelendiğinde, 21-30 ve 31-40 yaş gruplarının 41-50 ve 51 ve üzeri yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durum 21-30 ve 31-40 yaş gruplarının diğer yaş gruplarına göre yaşları gereği hayattan ve işlerinden beklentileri daha fazla olduğundan, okuldaki mevcut durumu olduğu gibi kabul etmeyerek iş doyumunu etkileyen faktörleri yeterli görmediklerinden kaynaklanabilir. Daha küçük yaş grubuna mensup iş görenler karşılaştıkları sorunlar karşısında kendilerini yetersiz hissederek daha iyi çalışma şartlarında çalışmak istemektedir. Yaş arttıkça öğretmenler, çalıştıkları şartlarına alışmakta ve beklentilerini çalışma şartlarına göre ayarlamaktadır. Demirel (2006), Çetin (2007) ve Ngimbudzi (2009) de benzer bulgulara ulaşmışlardır. Yaş ilerledikçe iş doyumunu da yaşla birlikte artmaktadır.

İş doyumunun alt boyutlarının *medeni durum* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, tüm alt boyutlarda anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgu alan yazındaki birçok araştırma bulgusu ile de uyumludur. Bayrı (2006), Aydın (2006), Çetin (2007), Demirel (2006), Gündüz (2008) ve Yıldız'ın (2010) yaptığı çalışmalarda da paralel bulgulara ulaşmak mümkündür.

İş doyumunu ortalama puanlarına bakıldığında, evli olan öğretmenler bekâr olan öğretmenlere göre işlerinde daha doyumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Evliliğin düzen sağlaması öğretmenlerin iş doyumunu arttırabilir.

İş doyumunun alt boyutlarının *mesleki kıdem* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, öğretmenlerin mesleki kıdemleri tüm alt boyutunda iş doyumlarını anlamlı ölçüde farklılaştırmıştır. .

Bu araştırma bulgularına benzer olarak Sarpkaya (2000)'nin Manisa merkezde lise öğretmenleri ile yaptığı çalışmada en yüksek iş doyum düzeylerine sahip öğretmenler 24 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanlar, en az iş doyum düzeyi ise 1-5 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerdir.

Bu çalışmadan farklı olarak Kılıç ve Gümüseli (2010)'nin yaptığı çalışmada ise öğretim görevlilerinin iş doyum düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir.

Aydın (2006), eğitim kurumları çalışanlarında iş doyumunu belirlemeye yönelik yaptığı çalışmasında meslekte çalışma süreleri kaç yıl olursa olsun öğretmenlerin çoğunluğu mesleğini sıkıcı olmayan ve saygın bir iş; çalışma arkadaşlarını sıkıcı olmayan, yöneticilerini kaba olmayan kişiler olarak gördüklerini belirtmektedir.

İş doyumunun alt boyutlarının *mezun olunan okul türü* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, örgüt iklimi ve örgütsel iletişim alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmezken, bireysel faktörler boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür.

Yıldız (2010)'ın yaptığı araştırmada da mezun olunan fakülte bakımından öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ancak Gündüz (2008) tarafından yapılan araştırmaya göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri mezun oldukları fakültelere göre değişmektedir. Bu araştırmaya göre Eğitim Fakültesi mezunu öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, diğer fakülte mezunu öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır.

İş doyumunun alt boyutlarının *okuldaki öğretmen sayısı* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık görülmemiştir.

İş doyumunu alt boyutlarının *okuldaki öğrenci sayısı* değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada, okuldaki öğrenci sayısı ile iş doyumunu arasında örgüt iklimi ve bireysel faktörler boyutlarında anlamlı ölçüde farklılık saptanırken, örgütsel iletişim boyutunda anlamlı farklılık görülmemiştir.

Bu araştırma bulgularından farklı olarak Yılmaz (2014), öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini okul büyüklüğüne göre karşılaştırdığı araştırmasında öğretmenlerin okullarındaki öğrenci sayısı ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Yani küçük, orta ve büyük okullardaki öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri aynıdır.

Bu durum, öğrenci sayısı az olan okulların öğrenci sayısı çok olan okullara göre iş doyumunu açısından daha üst düzeyde olduğunu göstermektedir. Öğrenci sayısı açısından küçük olarak değerlendirilebilecek okullarda öğretmen-öğrenci iletişimi daha yüksektir. Daha az öğrenci, daha az öğretmen ve daha yakından ilişkiler sayesinde görev yapılan okulda verim artacaktır. Böylelikle öğretmen kendini yararlı hissedecek, işine daha çok sarılacaktır.

6.3. ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgu ve sonuçlara dayanılarak ve araştırma süreci değerlendirilerek aşağıda belirtilen öneriler getirilmiştir.

6.3.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Akademik iyimserliğin ve iş doyumunun öğrenci sayısı az olan okullarda daha üst düzeyde ortaya çıktığı sonucu göz önünde bulundurularak kalabalık okullar yerine küçük okulların sayısı artırılabilir.
2. İlkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerinin iş doyumlarını etkilediğini vurgulamak ve önemini belirtmek için okul yöneticilerine ve öğretmenlere akademik iyimserlik ve iş doyumunu konulu seminerler düzenlenmelidir.
3. Öğretmenlerin okullarında rahatlıkla kendilerini ifade etmelerine imkân sağlayan demokratik bir ortamla birlikte adil bir yönetim anlayışı geliştirilmeli ve herkese yansıtılmalıdır.
4. Araştırma sonuçlarına göre 41-50 yaş grubu öğretmenlerinin akademik iyimserlik ve iş doyumunda en yüksek ortalamaya sahiptirler. Bu yaş grubu öğretmenlerinin diğer yaş grubu öğretmenlerine göre mesleki beklentilerinin daha az olduğu ve buldukları şartlardan daha kolay mutlu olabildikleri söylenebilir. Bu nedenle başarıyı arttırmada, velilerle işbirliği yapmada diğer yaş grubu öğretmenlerinin akademik iyimserliklerinin ve iş doyumlarının yükseltilmesi için çalışmalar yapılabilir.

5. Yapılan analizler sonucu akademik iyimserlik alt boyutlarından güven boyutunda kadın katılımcıların akademik iyimserlik algıları düşük çıkmıştır. Bu algıları yükseltmek için kadınların veli ve öğrencilere güvenlerinin erkeklere göre az olmasının nedenleri araştırılmalıdır.

6.3.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu çalışma sınıf öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. Benzer araştırmalar farklı branş türündeki öğretmenlerle de yapılabilir.
2. Resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenlerin akademik iyimserlik ve iş doyumunu düzeyleri belirlenerek karşılaştırmalı bir çalışma yapılabilir.
3. Bu çalışmanın örneklemini oluşturan okullar, Bursa'nın merkez ilçelerinde ve genel olarak orta sosyo-ekonomik düzeydeki okullar arasından seçilmiştir. Benzer çalışmalar farklı sosyo-ekonomik düzeydeki okullarla karşılaştırmalı olarak gerçekleştirilebilir.
4. Çalışmada nicel yöntemlerden yararlanılmıştır. Konunun daha detaylı incelenebilmesi için nitel yöntemlerden de yararlanılabilir.

KAYNAKÇA

- Altun, Ç.& Çolak, E. (2011). *Öğrenme Kuramları*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Alanyalı, L. K. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Altınışik, S. (1997). Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 3(2), 135-154.
- Aydın, D. (2006). *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bandura, A. (1971). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. Macmillan.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış*. 3. Baskı. Feryal Matbaası, Ankara.
- Bayrı, H. (2006). *Orta Öğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Baysal, A. C. & Tekarslan, E. (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*. Avcıol Basım- Yayın, İstanbul.
- Beard, K. S., Hoy, W. K., & Hoy, A. W. (2010). Academic Optimism of Individual Teachers: Confirming A New Construct. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1136-1144.

- Brewster, C., & Railsback, J. (2003). *Building Trusting Relationships for School Improvement: Implications for Principals and Teachers*. Portland, OR: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Bryk, A., & Schneider, B. (2002). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement*. Russell Sage Foundation.
- Brissette, I., Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). The Role of Optimism in Social Network Development, Coping, and Psychological Adjustment During A Life Transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 102.
- Celep, C. (2000). *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çağlar, Ç. (2013). Okulların Akademik İyimserlik Düzeyinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerindeki Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 260- 273.
- Çapri, B. & Kan, A. (2007). Öğretmenlerin Kişilerarası Öz-Yeterlik İnançlarının Hizmet Süresi, Okul Türü, Öğretim Kademesi ve Unvan Değişkenleri Açısından İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1).
- Çek, F. (2011). *Bağımsız Anaokulu ve İlköğretim Okulu Müdürlerinin Kültürel Liderlik Davranışları ile Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Çelik, S. K. (2013). *Sınıf Öğretmenlerinin Akademik İyimserlikleri ile Yapılandırmacı Öğrenme-Öğretme Etkinliklerini Uygulama Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Çetin, B.(2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Performansları ve İş Doyum Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çimen, M. (2007). *İşletmelerin Çalışanlara Karşı Sosyal Sorumluluklarının Örgütsel Güvene Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Çoban, D. (2010). *Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki*. Bilim Uzmanlığı Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demir İ.G. (2002). *Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirel, Ö & Kaya, Z. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Pegem A Yayınları, Ankara.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. *NWSA: Education Sciences*, 5(1), 199-209.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş Tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Ergincan, T. (2010). *Yükseköğretim Mezunlarının Uzmanlık Alanında İstihdam Sorunu ve İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erdogan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Eren, E. (2003). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları, İstanbul.

- Erdoğan, O. (2013). *İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik ve Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Umut ve Mesleki Haz*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eroğlu, Ş. G. (2009). *Örgütsel Adalet Algılaması ve İş Tatmini Hakkında Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Fer, S. (2011). *Öğrenme Öğretme Kuram ve Yaklaşımları*. Anı Yayınları, Ankara.
- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin İş Doyumuna Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. *e- Journal of New World Sciences Academy*, 4 (4), 1297-1307.
- Günbatan, A. (2006). *Toplam Kalite Uygulamaları ve Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Henderson, A. T., & Mapp, K. L. (2002). A New Wave of Evidence: The Impact of School, Family, and Community Connections on Student Achievement. Annual Synthesis 2002. *National Center for Family and Community Connections with Schools*.
- Hosmer, L. T. (1995). Trust: The Connecting Link Between Organizational Theory and Philosophical Ethics. *Academy of management Review*, 20(2), 379-403.

- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open Schools, Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*. Corwin Press.
- Hoy, W. K., Hannum, J., & Tschannen-Moran, M. (1998). Organizational Climate and Student Achievement: A Parsimonious and Longitudinal View. *Journal of School Leadership*, 8(4), 336-59.
- Hoy, A. W., & Spero, R. B. (2005). Changes in Teacher Efficacy During The Early Years of Teaching: A Comparison of Four Measures. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 343-356.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic Optimism of Schools: A Force for Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3), 425-446.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2007). The Differential Antecedents of Self-efficacy Beliefs of Novice and Experienced Teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944-956.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic Optimism of Schools, Contemporary Issues in Educational Policy and School Outcomes, *Greenwich, CT: Information Age*, 135-156.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic Optimism of Schools: A Force for Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3), 425-446.
- Hoy, A. W., Hoy, W. K., & Kurz, N. M. (2008). Teacher's Academic Optimism: The Development and Test of A New Construct. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 821-835.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara.
- Karahan, Ş. (2008). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Eğitimcilerin Özyeterlilik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Nobel Yayınevi, Ankara.

- Kartal, Ş. (2006). *Alan ve Alan Dışından Atanan Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi (Nevşehir İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Kılıç, Y. (2013). *Lise Öğretmenlerinin Örgütsel, Adalet ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Kılıç, Z.Serpil, İlker A. Gümüşeli. (2010). İstanbul İli Vakıf Üniversitelerine Bağlı Meslek Yüksek Okullarında Görevli Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 39(2), 290-309.
- Korkut, H. (1990). *Üniversitelerde Akademik Olmayan Personelin İş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi*. Yükseköğretim Kurulu Matbaası. Ankara.
- Kurz, N. M. (2006). *The Relationship Between Teachers' sense of Academic Optimism and Commitment to The Profession*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Ohio State, USA.
- Lee, V., & Bryk, A. S. (1989). A Multilevel Model of Social Distribution of High School Achievement. *Sociology of Education*, 62, 172–192.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 1297-1343.
- Michaelowa, K. (2002). Teacher Job Satisfaction, Student Achievement and The Cost of Primary Education in Francophone Sub-Saharan Africa, *HWWA Discussion Paper*, 188.
- Ngimbudzi, F. W. (2009). *Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Tanzania*. The Case of Njombe Unpublished District Master's Thesis in Education Department of Educational Sciences Institute of Educational Leadership University of Jyvaskyla, Tanzania.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Öğretim Sürecine İlişkin Öz-Yeterlik İnançlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 14(2), 277-306.

- Özdemir, S., & Kılınc, A. Ç. (2014). The Relationship Between Bureaucratic School Structure and Teachers'level of Academic Optimism, *Journal of Theory and Practice in Education*, 10(1), 1-23.
- Özerkan, E. (2007). *Öğretmenlerin Öz-yeterlik Alguları ile Öğrencilerin Sosyal Bilgiler Benlik Kavramları Arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Pamuk, S. (2002). *Çalışma Yaşamındaki Engellilerin İş Doyumu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Sabancı, A. (1999). Ödül Sisteminin İlköğretim Okullarındaki Öğretmenler ve Müdür Yardımcıları İçin Önem Derecesi, Gereksinimleri Karşılama ve İş Doyumu Sağlama Düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 5(3), 363-391.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. V. (2013). *Örgütsel Davranış*. Aktüel Yayınevi, Bursa.
- Sargent, T. ve Hannum, E. (2005). Keeping Teachers Happy: Job Satisfaction among Primary School Teachers in Rural Northwest China, *Gansu Survey of Children and Families Papers*, 49(2), 174-204.
- Sarpkaya, Ruhi (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu (Manisa İli Örneği). *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4(3), 219-247.
- Seligman, M. E. P., (2002). *Gerçek Mutluluk*. HYB Basım Yayın, Ankara.
- Senemoğlu, N. (2013). *Gelişim Öğrenme ve Öğretim Kuramdan Uygulamaya*. Yargı Yayıncılık, Ankara.
- Seymen, O. A., & Bolat, T. (2002). *Örgütsel Öğrenme*. Ezgi Kitabevi, Bursa.

- Silah, M. (2002). Sanayi İşletmelerinde Önemli Ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı Uygulamaları. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1) 143-168.
- Smith, P.A., & Hoy, W.K. (2007). Academic Optimism and Student Achievement in Urban Elementary Schools, *Journal of Educational Administration*, 45(5), 556-568.
- Strydom, L., Nortjé, N., Beukes, R., Esterhuysen, K., & Van der Westhuizen, J. (2012). Job Satisfaction Amongst Teachers at Special Needs Schools. *South African Journal of Education*, 32(3), 255-266.
- Stemple, D. Lames. (2004). *Job Satisfaction of High School Principals In Virginia*. <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd/04252004104719/unrestricted/Stemple%5B1%5D.pdf> adresinden 27.11.2015 tarihinde alınmıştır.
- Sünbül, A.M.(2004). *Bir Meslek Olarak Öğretmenlik, Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şanlı. S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Tellioğlu, A. (2004). *İstanbul İli Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TDK, (2015). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. <http://www.tdk.gov.tr> adresinden 17 Mayıs 2015 tarihinde alınmıştır.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

- Toprak, D. (2007). *İlköğretim Okulu Sınıf Ve Özel Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research, 68*(2), 202-248.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. (1998). Trust in Schools: A Conceptual and Empirical Analysis. *Journal of Educational Administration, 36*(4), 334-352.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. K. (2000). A Multidisciplinary Analysis of The Nature, Meaning, and Measurement of Trust. *Review of Educational Research, 70*(4), 547-593.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Construct. *Teaching and Teacher Education, 17*(7), 783-805.
- Tuckman, B. W. (1991). *Educational Psychology: From Theory to Application*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilik ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uzel, A. (2009). *Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Yabancı Dile Yönelik Öz yeterlik Algılarının ve Öğrenme İhtiyaçlarının Belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uzun, E. B. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Sahip Olduğu Değerler ile Akademik İyimserlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Ünsal, P. (2004). *Örgütsel Ortamlarda Güven Algısı. Türk Psikoloji Yazıları, 7*, 23-48.
- Üstüner, M., Demirtaş, H., Cömert, M., & Özer, N. (2009). Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlilik Algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9*(17), 1-16.

- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*.
- Vural, B. (2004). *Yetkin-İdeal-Vizyoner Öğretmen*, Hayat Yayınları. İstanbul.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Stres, Psikolojik Dayanıklılık ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yeşilyaprak, B. ve Diğ. (2003). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Yetim, Ü. (1997). *Çalışma Yaşamında İş Doyumu ve İş Etiği*. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi ve Sergisi. 77-84
- Yıldız, G. (2011). *Akademik İyimserlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanabilirliğinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yıldız, N. (1999). *Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Yıldız, Ö. (2010). *İzmir İl Merkezindeki Mesleki ve Teknik Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yılmaz, G. & Yılmaz B. & Türk N. (2010). Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Mesleklerine İlişkin Öz Yeterlik Düzeylerinin İncelenmesi (Nevşehir İli Örneği). *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(2), 85–90.
- Yılmaz, M. (2014). *Ortaokul Öğretmenlerinin Güdülenme ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Zabel, R.H. (1984). *Relationships Between Job Conditions and Characteristics and the Professional Satisfaction of Special Education Teacher Educators*. Council for Exceptional Children, Washington.

EKLER

EK 1: Veri Toplama Araçları

EK 2: Akademik İyimselik Ölçeği

EK 3: İş Doyumu Ölçeği

EK 4: Araştırma İzni

EK 5: Özgeçmiş



EK 1: Veri Toplama Araçları

Veri Toplama Araçları

Değerli Katılımcı,

Aşağıda sunulan anket formları, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalında Prof. Dr. Asude BİLGİN' in danışmanlığında yürütmekte olduğum Yüksek Lisans Tezi çalışması için hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı, ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri ile iş doyumu ilişkilerini ölçmektir. Vereceğiniz bilgiler araştırmanın amacı dışında hiçbir amaç için kullanılmayacaktır. Bu nedenle, sorulan soruları gerçek duruma uygun olarak cevaplamanız yeterli olup ayrıca isminizi belirtmenize gerek yoktur.

Göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,
Çiğdem KÖKSEVEN

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Bu bölümde, ankete katılanlarla ilgili kişisel bilgilerin elde edilmesi amaçlanmaktadır. Aşağıda verilen soruları dikkatlice inceleyerek durumunuza uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz:

1.()Erkek 2.()Kadın

2. Yaşınız:

1.()21-30 2.()31-40

3.()41-50 4.()51 yaş üzeri

3. Medeni Durumunuz:

1.() Evli 2.() Bekar

4. Mesleki Kıdeminiz:

- 1.() 1-5 yıl 2.()6-10 yıl
3.() 11-15 yıl 4.()16 ve daha fazla yıl

5. Okuldaki Çalışma Süreniz:

- 1.()1-3 yıl 2.()4-6 yıl
3.()7-9 yıl 4.()10 ve daha fazla yıl

6. En Son Mezun Olduğunuz Okul:

- 1.()Eğitim Fakültesi 2.()Fen-Edebiyat fakültesi 3.()LisansTamamlama
4.()Eğitim Enstitüsü 5.()Yüksek Öğretmen Okulu 6.()Lisansüstü Eğitim
7.() Diğer(Lütfen yazınız.....)

7. Göreviniz:

- 1.()Sınıf Öğretmeni 2.()Branş Öğretmeni

EK 2: Akademik İyimsizlik Ölçeği

AKADEMİK İYİMSİZLİK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Bu bölümde “**akademik iyimsizlik**” hakkında görüşlerinizi almak amaçlanmaktadır. Aşağıda okulunuzdaki örgütsel iklimle ilgili davranışlar sıralanmıştır. Bunların hangi sıklıkla meydana geldiğini uygun seçeneği (**X**) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

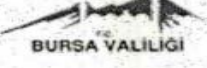

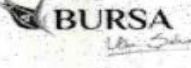
	Maddeler	Hiç	Nadiren	Bazen	Sık sık	Her Zam an
1	Bu okuldaki öğretmenler en zor öğrencilerle başa çıkabilirler					
2	Bu okuldaki öğretmenler öğrencileri motive edebileceklerinden emindir.					
3	Bir öğrenci öğrenmeye isteksizse bu okuldaki öğretmenler o öğrenciden vazgeçerler.					
4	Bu okuldaki öğretmenler her çocuğun öğrenebileceğine inanırlar.					
5	Bu okuldaki öğretmenler, öğrencilerinin disiplin problemleriyle başa çıkacak becerilere sahip değildirler.					
6	Bu okuldaki öğretmenler velilere güvenirlirler.					
7	Bu okuldaki öğrenciler birbirleri ile ilgilenirlirler.					
8	Bu okuldaki velilerin verdikleri sözlere güvenirlir.					
9	Öğretmenler velilerin desteğine güvenebilirler.					
10	Öğretmenler velilerin çoğunun iyi şeyler yaptıklarını düşünürler.					
11	Öğretmenler velilerin kendilerine anlattıklarına inanabilirler.					
12	Bu okuldaki öğrenciler sırt tutarlar.					
13	Öğrenciler iyi notlar alan arkadaşlarına saygı duyarlar.					
14	Akademik başarı okulda takdir edilir ve kabul görür.					
15	Öğrenciler önceki çalışmalarını iyileştirmek için çok çalışırlar.					
16	Öğrenme ortamı düzenli ve ciddidir.					
17	Okuldaki öğrenciler onlar için belirlenen hedeflere ulaşabilirler.					
18	Bu okuldaki öğretmenler öğrencilerinin akademik olarak başarılı olmalarına inanırlar.					

EK 3: İş Doyumu Ölçeği**İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Açıklama: Bu bölümde, akademik iyimserliğin “iş doyumu” na nasıl etki ettiği amaçlanmaktadır. Aşağıda buna bağlı olarak iş doyumu ile ilgili ifadeler sıralanmıştır. Bunların yeterliliğini uygun seçeneği (X) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

	Maddeler	Çok Yetersiz	Yetersiz	Normal	İyi	Çok İyi
1	Okulumda yetenek ve bilgilerimi uygulama olanağının bulunması					
2	Okulumda teknolojik imkânların kullanımı					
3	Okulumda işimi yaparken tanınan özgürlük					
4	Okulumun fiziksel koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)					
5	Okulumdaki günlük çalışma saatleri					
6	Okulumdaki dostluk ve arkadaşlık ortamı					
7	Okulumda öğretmen performansının ödüllendirilmesi					
8	Okulumda takım olarak çalışma zevki					
9	Okulumda karşı bağlılık hissi					
10	Okulumun ‘saygın bir kişi’ olma fırsatı vermesi					
11	Okulumun insanlara faydalı olma imkânı vermesi					
12	Okulumun hedeflerimi gerçekleştirme fırsatı vermesi					
13	Okulumda yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi					
14	Okulumda kararların ortak alınması					
15	Okulumda gidiş gelişlerimin kolaylığı					
16	Okul müdürü ve öğretmenler arasındaki iletişim					
17	Okulun amaçlarının öğretmenler tarafından bilinmesi					
18	Yaptığım işin aldığım eğitime uygunluğu					
19	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu					

EK 4: Araştırma İzni

**T.C.
BURSA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 86896125/605/2756779 12/03/2015

Konu: Çiğdem KÖKSEVEN
Araştırma İzni.

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : M.E.B. Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri konulu 07/03/2012 tarihli ve 2012/13 sayılı Genelgesi.

Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Çiğdem KÖKSEVEN'in "İlkokul Öğretmenlerinin Akademik İyimserlik Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması isteği Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü Genel Sekreterliği'nin 18/02/2015 tarihli ve 5433 sayılı dilekçesi ile bildirilmektedir.

Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Çiğdem KÖKSEVEN'in "İlkokul Öğretmenlerinin Akademik İyimserlik Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışmasını ilimiz Osmangazi, Nilüfer, Yıldırım, Gemlik, Orhangazi ilçesindeki devlet okullarındaki öğretmenlere uygulama isteği, ilimizde oluşturulan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu" tarafından incelenerek değerlendirilmesi sonucunda, araştırma ile ilgili çalışmanın okullardaki eğitim öğretim faaliyetleri aksatılmadan, araştırma formları aslı okul müdürlüklerince görülerek, gönüllülük esası ile okul müdürlüklerinin gözetim ve sorumluluğunda ilgi Genelge çerçevesinde komisyonumuzca uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mustafa KAHYA
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR
12/03/2015

Veli SARIKAYA
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

EK:
Anket Örnekleri (3 Sayfa)

Yeni Hükümet Konagi İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Web: <http://bursa.meb.gov.tr>
E-posta: bursamem@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi: Engin SEYMEN VHKİ
Tel: (0 224) 256 70 00
Tel: (0 224) 215 25 39

EK 5: Özgeçmiş**ÖZGEÇMİŞ****Kişisel Bilgiler**

Adı Soyadı : Çiğdem KÖKSEVEN
Doğum Yeri ve Tarihi : BURSA– 12.04.1987
Lisans Öğretimi : Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği
Yüksek Lisans Öğretimi : 2012 – 2015
Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim
A.B.D.
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (YDS – 56,25)
Bilimsel Faaliyetler : 23. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı– Sözlü Bildiri
(2014)

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : Bolu Göynük Egemenlik İlkokulu
İstanbul Çekmeköy Öğretmen Melahat Hüdayi Gürbüz
İlkokulu
Bursa Orhangazi 75. Yıl İlkokulu

İletişim :
E-posta adresi : cigdemkokseven@gmail.com