



**ÖĞRETMENLERİN POLİTİK YETİLERİ İLE
AKADEMİK İYİMSERLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Şule KURT

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

UŞAK

Ekim, 2018

**ÖĞRETMENLERİN POLİTİK YETİLERİ İLE AKADEMİK İYİMSERLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Şule KURT



Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bölümü

Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

UŞAK

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ekim, 2018

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ
Öğretmenlerin Politik Yetileri İle
Akademik İyimserlik Düzeyleri Arasındaki İlişki

Şule KURT

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Ekim, 2018

Bu araştırma, öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamaktadır. Araştırma, ilişkisel tarama modelinden oluşmaktadır. Araştırma evrenini 2016–2017 eğitim öğretim yılında Manisa ili Salihli ve Kula ilçelerindeki ortaokul ve liselerde görev yapan 1950 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme ise 360 ortaokul ve lise öğretmeninden meydana gelmektedir. Araştırmada kolay ulaşılabılır örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmada, Atay(2009) tarafından Türkçeye uyarlanan Politik Yeti Ölçeği ve Çoban ve Demirtaş(2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Okul Akademik İyimserlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri hesaplanmış, t-Testi, tek yönlü varyans analizi, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Analizi ve Basit Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin politik yeti düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenler politik yeti alt boyutlarından olan içtenlik boyutuna diğer boyutlar olan sosyal beceriklilik, kişilerarası etki ve network boyutlarına oranla daha yüksek seviyeye sahip oldukları görüşüne sahiptirler. Araştırmada öğretmenlerin politik yetiye yönelik görüşleri arasında cinsiyet, mezuniyet, aynı okulda çalışma süresi, kıdem, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve çalışılan okul türü değişkenleri bakımından anlamlı bir farklılık oluşmadığı sonucuna varılmıştır.

Yine araştırmanın diğer değişkeni olan akademik iyimserliğe ilişkin öğretmenlerin algılarının ise orta seviyede olduğu görülmektedir. Akademik iyimserlik alt boyutlarından olan öz yeterlik boyutunun ise diğer boyutlara bakıldığında daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Araştırma sonucunda, cinsiyetin akademik iyimserliğin öz yeterlik boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucu incelendiğinde, mezuniyet, kıdem, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve çalışılan okul türü değişkenlerinin akademik iyimserlik üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Araştırmanın öğretmenlerin politik yeti düzeyleri ile akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik sonuçlarına bakıldığında ise, öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasında olumlu yönde düşük dereceli bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Yine araştırmanın değişkenlerine ilişkin yapılan regresyon analizleri sonucunda, öğretmenlerin politik yeti algılarının akademik iyimserlik düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır. Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin politik yeti algılarının akademik iyimserlik düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülürken, liselerde görev yapan öğretmenlerin politik yeti algılarının akademik iyimserlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisini olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Politik Yeti, Akademik İyimserlik

ABSTRACT**The Relationship Between Teachers' Political Skills And
Academic Optimism Levels**

Şule KURT

Master Thesis, Department of Educational Sciences

Social Sciences Institute, Uşak University

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

October, 2018

The aim of the research is to explain the relationship between teachers' political skills and academic optimism levels. The research consists of relational screening model. The target population of the study consisted of 1950 teachers and for the research, 360 teachers who worked in secondary and high schools in Salihli and Kula districts located in Manisa province during the 2016-2017 academic years were examined. In this research, easily accessible sampling was used. The data were collected by using Political Skill Scale that was adapted to Turkish by Atay(2009) and "School Academic Optimism Scale (SAOS)" that was adapted to Turkish by Çoban and Demirtaş(2010). While forming the analysis of the data; frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation values were calculated. In the analysis of the data; t-test, one-way variance analysis, Pearson product-moment correlation coefficient and simple linear regression analysis were used.

According to the results of the research, it is seen that the teachers' political skill level is high. It is assigned that according to the teachers' views; the dimension of sincerity is higher than networking ability, interpersonal influence and social astuteness. Research result shows that there is no meaningful difference in gender, graduate level, the duration of working at the same school, professional seniority and number of teachers at the same school variables on political skill.

According to the results of the study, it is seen that the perceptions of the teachers to the academic optimism are in medium level. Self-efficacy sub-dimension is higher than the other sub-dimensions of the academic optimism term. As a result of the research, it is observed that the gender dimension forms a meaningful difference in the self-efficacy dimension of the academic optimism. Study results reveal that there is no meaningful difference in graduate level, professional seniority, number of teachers at the same school and the school type variables on academic optimism.

By looking at analysis results, it is clearly understood that there is a positive low-level relationship between teachers' political skills and academic optimism levels. As a result of the regression analysis applied to the variations of the research, political skills perceptions of teachers have meaningful prediction on teachers' academic optimism levels. Secondary school teachers' political skill perceptions have meaningful prediction on their academic optimism levels. Yet, high school teachers' political skill perceptions have no meaningful effect on their academic optimism levels.

Keywords: Political Skill, Academic Optimism



UŞAK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Eğitim Bilimleri Ana Bilim / Ana Sanat Dalı Yüksek Lisans Programı 154001020 No'lu öğrencisi Şule KURT 'un " Öğretmenlerin Politik Yetileri İle Akademik İyimserlik Düzeyleri Arasındaki İlişki ' adlı tezi 18 / 10 / 2018 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Jüri	Adı Soyadı	İmza
Danışman	: Doç. Dr. Aynur B. BOSTANCI	
Üye	: Doç. Dr. Kazım ÇELİK	
Üye	: Dr. Öğr. Uyesi Gökhan DEMİRHAN	
Üye	:	
Üye	:	

Prof. Dr. Mehmet KARAYAMAN

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Politik yeti, modern eğitim anlayışında öğretmenlerde bulunması gerekli olan önemli bir özelliktir. İş ortamında bulunan kişileri kolayca ve başarılı bir biçimde etkileyebilme becerisinin eyleme geçme aşaması olduğundan çalışma ortamının verimliliği açısından oldukça büyük bir önemi vardır. Verimlilik sadece sıkı çalışmaktan ibaret değildir. İş yaşamında öne çıkmak için sadece çalışmak yeterli değildir. Bunun yanında empati kurabilmek, çalışma ortamında dostane ilişkiler sağlayabilmek, içten olabilmek, iş yaşamındaki sorunlara çözüm üretebilmek yani politik yeti sahibi olmak oldukça gerekli ve önemlidir. Politik yetisi olan öğretmenler iş yaşamında oldukça yüksek performans sergiler. Bu kişiler çalıştıkları eğitim kurumlarında etkin bir rol oynar, iş hayatları için etkili adımlar atarlar ve bu yolda emin adımlarla ilerlerler.

Araştırmanın diğer değişkeni akademik iyimserlik kavramı da eğitim kurumlarında öğretmenlerin pozitif tutumlarını açığa çıkaran bir kavramdır. Eğer bir öğretmen akademik açıdan pozitifse, mesleki anlamda yeterliliklerinin farkındadır. Ayrıca öğretmenlerin akademik açıdan pozitif olmaları halinde, öğrenciler ve veliler öğretmene karşı güven konusunda herhangi bir problem yaşamamaktadır. Kısacası akademik çıktılarda pozitif davranışlar sergilenmektedir.

Yukarıdaki bilgiler göz önünde bulundurulduğunda politik yetiye sahip bireylerin akademik iyimserliklerinin daha iyi olduğunu düşünebiliriz. Çünkü politik yetiye sahip bireyler hayata karşı daha pozitif bakmakta ve bunun sonucunda herhangi olumlu veya olumsuz bir durumda daha pozitif ve iyimser davranabilmektedirler. Bu yüzden, çalışmada öğretmenlerin politik yeti ve akademik iyimserlikleri arasında ilişki olup olmadığı açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonucuna bakıldığında, öğretmenlerin politik yeti algılarıyla ilgili görüşleri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasında olumlu yönde düşük dereceli bir ilişki olduğundan söz edilebilmektedir.

Öğretmenlerin politik yetileriyle akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamayı hedefleyen bu tez çalışmasında beş ana bölüm bulunmaktadır: ilk bölüm araştırma problemi, amacı ve önemini ele almaktadır. İkinci bölümde araştırmadaki kuramsal temeller yer almaktadır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemi; dördüncü bölümde araştırmada elde edilen bulgu ve yorumlar bulunmaktadır. Beşinci ve son bölümde ise araştırma sonuçları ve önerilere yer verilmiştir.



TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve destek olan, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI' ya; yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve önerilerinden yararlandığım tüm hocalarıma; hayatımın her evresinde bana güç veren ablam Seda AKDAĞ'a, bu günlere gelmemde büyük pay sahibi olan aileme ve dostlarıma teşekkürü borç bilirim.

Birlikte çıktığımız bu yolda benim her zaman en büyük destekçim olan, tezimin her aşamasında benden bir an olsun yardımlarını esirgemeyen, tüm zorlukları benimle göğüsleyen ve bana her daim moral veren hayattaki en büyük şansım olan eşim Mehmet Fatih KURT'a sonsuz teşekkürler.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Şule KURT

Doğum Yeri ve Tarihi : Balıkesir-24/08/1992

Lisans Öğretimi : Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim
Fakültesi İngilizce Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğretimi : 2015 – 2018 Uşak Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi

Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

Bilimsel Faaliyetler : 3rd International Eurasian Educational
Research Congress 2016

İş Deneyimi

Çalıştığı Kurumlar : 2015- ... : Manisa/ Kula/ Selim-Sabahat
Palanduz Anadolu Lisesi
2014-2015: Konya/ Doğanhisar/ Deştiğin
Ortaokulu

İletişim

E-posta adresi : suleony@gmail.com

İÇİNDEKİLER TABLOSU

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ.....	III
ABSTRACT.....	V
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	VII
ÖNSÖZ.....	VIII
TEŞEKKÜR.....	X
ÖZGEÇMİŞ.....	XI
İÇİNDEKİLER TABLOSU.....	XII
TABLolar LİSTESİ.....	XVI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIX
1. BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU.....	1
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
1.3. ALT PROBLEMLER.....	4
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	5
1.5. SINIRLILIKLAR.....	6
1.6. TANIMLAR.....	7
2. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
2.1. POLİTİK YETİ KAVRAMI.....	8
2.1.1. Politik Yetinin Tanımı.....	10
2.1.2. Politik Yetinin Önemi.....	12
2.1.3. Politik Yetinin Boyutları.....	13
2.1.3.1. Sosyal Beceriklilik.....	14
2.1.3.2. Kişilerarası Etki.....	16
2.1.3.3. Network Yeteneği.....	16
2.1.3.4. İçtenlik.....	17
2.1.4. Politik Yetinin Öncelleri.....	19
2.1.5. İş Yaşamında Politik Yeti.....	20

2.1.5.1. İşe Alım Sürecinde Politik Yeti.....	23
2.1.5.2. İş Performansını Artırmada Politik Yeti.....	25
2.1.5.3. Kariyer Başarısı ve Politik Yeti.....	27
2.1.5.4. İtibarı Artırmak İçin Politik Yeti.....	29
2.1.5.5. İş Stresini Yönetmek İçin Politik Yeti.....	31
2.1.5.6. Liderlik ve Politik Yeti.....	33
2.2. AKADEMİK İYİMSERLİK KAVRAMI.....	36
2.2.1. Akademik İyimserliğin Boyutları.....	38
2.2.1.1. Öğretmen Öz Yeterlik İnancı.....	38
2.2.1.2. Öğretmenlerin Güven İnancı.....	39
2.2.1.3. Öğretmenlerin Akademik Vurgu İnancı.....	41
2.2.2. Okul Akademik İyimserliği.....	42
2.2.3. Öğretmenlik Mesleği ve Akademik İyimserlik.....	43
2.3. ÖĞRETMENLERİN POLİTİK YETİLERİ İLE AKADEMİK İYİMSERLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....	45
2.4. POLİTİK YETİ VE AKADEMİK İYİMSERLİK İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR.....	48
2.4.1. Politik Yeti İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	48
2.4.2. Akademik İyimserlik İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	50
3. BÖLÜM: YÖNTEM.....	54
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	54
3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ.....	54
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ.....	54
3.4. ÖRNEKLEME İLİŞKİN DEMOGRAFİK VERİLER.....	55
3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	57
3.6. VERİLERİN ANALİZİ.....	59
4. BÖLÜM: BULGU VE YORUMLAR.....	61
4.1. ÖĞRETMENLERİN POLİTİK YETİLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	61
4.1.1. Politik Yetinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	62
4.1.2. Politik Yetinin Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	63

4.1.3. Politik Yetinin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	64
4.1.3.1. Politik Yetinin Sosyal Beceriklilik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	64
4.1.3.2. Politik Yetinin Kişilerarası Etki Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	65
4.1.3.3. Politik Yetinin Network Yeteneği Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	65
4.1.3.4. Politik Yetinin İçtenlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	66
4.1.4. Politik Yetinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	67
4.1.4.1. Politik Yetinin Sosyal Beceriklilik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	67
4.1.4.2. Politik Yetinin Kişilerarası Etki Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	68
4.1.4.3. Politik Yetinin Network Yeteneği Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	69
4.1.4.4. Politik Yetinin İçtenlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	69
4.1.5. Politik Yetinin Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	70
4.1.6. Politik Yetinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	72
4.2. ÖĞRETMENLERİN AKADEMİK İYİMSERLİKLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	73
4.2.1. Akademik İyimserliğin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	74
4.2.2. Akademik İyimserliğin Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	75
4.2.3. Akademik İyimserliğin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	76
4.2.3.1. Akademik İyimserliğin Öz Yeterlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	76
4.2.3.2. Akademik İyimserliğin Güven Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	77

4.2.3.3. Akademik İyimszerliğin Akademik Vurgu Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	78
4.2.4. Akademik İyimszerliğin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	79
4.2.4.1. Akademik İyimszerliğin Öz Yeterlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	79
4.2.4.2. Akademik İyimszerliğin Güven Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	80
4.2.4.3. Akademik İyimszerliğin Akademik Vurgu Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	81
4.2.5. Akademik İyimszerliğin Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	82
4.2.6. Akademik İyimszerliğin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	83
4.3. ÖĞRETMENLERİN POLİTİK YETİ İLE AKADEMİK İYİMSERLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR.....	84
4.3.1. Öğretmenlerin Politik Yeti İle Akademik İyimszerlik Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi.....	84
4.3.2. Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimszerlik Düzeylerini Yordamasına Yönelik Bulgular ve Yorumlar.....	86
4.3.2.1. Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimszerlik Düzeylerini Yordaması.....	87
4.3.3. Çalışılan Okul Türüne Göre Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimszerlik Düzeylerini Yordaması.....	88
4.3.3.1. Ortaokullarda Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimszerlik Düzeylerini Yordaması.....	88
4.3.3.2. Liselerde Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimszerlik Düzeylerini Yordaması.....	89
5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	90
5.1.SONUÇ VE TARTIŞMA.....	90
5.2. ÖNERİLER.....	95
KAYNAKÇA.....	97
EKLER.....	106

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu.....	55
Tablo 2: Politik Yeti Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	57
Tablo 3: Akademik İyimserlik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları	58
Tablo 4: Verilerin Çarpıklık Basıklık Testi Tablosu.....	59
Tablo 5: Politik Yeti Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu.....	61
Tablo 6: Öğretmenlerin Politik Yeti Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler	61
Tablo 7: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetilerine Yönelik t-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 8: Mezuniyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yeti Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları	63
Tablo 9: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Sosyal Beceriklilik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	64
Tablo 10: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Kişilerarası Etki Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	65
Tablo 11: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Network Yeteneği Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	65
Tablo 12: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin İçtenlik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	66
Tablo 13: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Sosyal Beceriklilik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	67
Tablo 14: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Kişilerarası Etki Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	68
Tablo 15: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Network Yeteneği Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	69
Tablo 16: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin İçtenlik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	69
Tablo 17: Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetilerine Yönelik t-Testi Sonuçları	71

Tablo 18: Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yeti Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları	72
Tablo 19: Akademik İyimserlik Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu.....	73
Tablo 20: Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler.....	73
Tablo 21: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliklerine Yönelik t-Testi Sonuçları	74
Tablo 22: Mezuniyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları.....	75
Tablo 23: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliğin Öz Yeterlik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	76
Tablo 24: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliğin Güven Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları .	77
Tablo 25: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliğin Akademik Vurgu Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	78
Tablo 26: Mesleki kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliğin Öz Yeterlik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	79
Tablo 27: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliğin Güven Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	80
Tablo 28: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliğin Akademik Vurgu Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları	81
Tablo 29: Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları.....	82
Tablo 30: Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 31: Öğretmenlerin Politik Yeti Algıları ile Akademik İyimserlik Algıları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 32: Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	87
Tablo 33: Ortaokullarda Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları....	88

Tablo 34: Liselerde Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları 89



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Politik Yetinin Mizaç ve Kişisel Yeteneklere İlişkin Öncelleri	19
Şekil 2: Politik Yeti ve Stres	33



1.BÖLÜM: GİRİŞ

1.1.PROBLEM DURUMU

Günümüz dünyasında iş hayatı ve politik alanlardaki örgütlerin başarısı ile o örgütlerdeki liderlerin başarısı birbirine paralellik gösterir.Globalleşen dünyanın gereği olarak durmaksızın değişen durum ve koşullara karşı doğru çıkarımlar yapabilmek, gerekli adımları doğru zamanda atabilmek,en kötü şartlarda dahi olumsuzluklara takılı kalmayıp her birinden ders çıkararak ilerleyebilmek çok önemli bir zorunluluk haline gelmiştir. Tüm bu koşulların sağlanabilmesi için politik yeti kavramının yeterince anlaşılabilmesi ve benimsenmesi gerekmektedir (Çıtak, 2011).

Birçok akademisyenin de hemfikir olduğu gibi örgüt kendi içinde birer politik alandır. Örgütlerin başarıya ulaşabilmesi için sadece sıkı çalışma ya da gerekli bilgi birikimine sahip olma yeterli olmayacaktır. Tüm bunların dışında elde olan malzemeyi en iyi şekilde kullanabilen, mevcut koşullardan en iyi şekilde faydalanıp koşulları kendi lehine çevirebilen ve tüm bunları yaparken çevresi tarafından kabul görebilen insanlara ihtiyaç duyulduğu aşıkardır. Yani politik yeti becerisine sahip bireyler örgütleri başarıya ulaştırabilir ve örgüt verimini arttırabilirler (Çıtak, 2011).

Yöneticelerde politik yetiyi anlatmak için uygun ifadeyi bulmak hala zor olsa da son zamanlarda yapılan çalışmalarda politik kavramların git gide arttığı görülmektedir. Politik farkındalık, politik kurnazlık, politik akıl ve sağduyulu olma; karışık ve dinamik dünyada politik açıdan liderlerin ve yöneticilerin farkındalığı ile saf kişisel çıkarın bağlamı olmadan politik yetinin yansıtılmasında ya çok fazla ya da çok az kabul edilmektedir (Hartley & Branicki, 2006).

Mintzberg (1985)'in de belirttiği gibi örgüt teorisyenlerinin çoğu, örgütlerin doğal politik alanlar olduğu konusunda hemfikirdir. Bu bağlamda performans, etkililik ve kariyer başarısı kısmen zeka ve sıkı çalışma ile belirlense de , sosyal kurnazlık, konumlanma ve anlayış gibi faktörlerin de önemi büyüktür. Politik yeti kavramını bilimsel araştırmalarda ilk kullananlardan biri olan Pfeffer (1981),örgütlerde politik bakış açısını savunmuştur. Pfeffer aynı zamanda başarıyı

elde etmenin temelinde politik yeti kavramının yattığını öne sürmüştür (Ferris, Treadway, Kolodinsky, Hochwarter, Kacmar, Douglas & Frink, 2005).

Mintzberg (1983) kişilerin başarılı ve etkin olabilmelerini sağlayan iki temel özelliğin üzerinde durmuştur. Bunlardan birincisi kişilerin herhangi bir politik davranışı göstermeden önce, zaman, bilgi, deneyim ve kişisel bağlantılar vb. kişisel kaynaklarını sergilemek için gönüllü ve gerekli motivasyona sahip olmaları gerektiğidir. Kendisi bunu 'politik niyet' olarak belirtmiştir. Diğer özellik ise, kişilerin politik niyete sahip olmalarının tek başına politik davranış için yetmeyeceğini belirterek bunun yanında bireylerin 'politik yeti' becerisine de sahip olması gerektiğini vurgulamıştır (Atay, 2010).

Kavram olarak ele alındığında politik yeti, çıkarıcılık, taraf tutma ve arkadan iş çevirme gibi toplum tarafından hoş karşılanmayan davranışları akla getirdiğinden olsa gerek kötü bir üne sahiptir. Makamlarını ve sahip olduğu yetkileri kullanarak olumsuz davranışlarda bulunan insanlar, bunları gizlemek için tabiki bazı yeteneklerini kullanırlar. Fakat bu yetenekleri politik yetiyle karıştırmamak gerekir. İkiisi tamamen farklı kavramlardır. Politik yetiyi karşılıklı güvene dayalı bir çevre ve bu çevrenin daha etkin şekilde yönetilmesini sağlamak için lazım olan beceriler bütünü olarak tanımlayabiliriz. Politik yeti olumlu bir güçtür ve çağımızda başarı elde etmek için gerekli olan en önemli faktörlerden bir tanesidir. Politik yeti becerisine sahip olan insanlar, hedeflerine nasıl ulaşacaklarını, neyi nasıl yapmaları gerektiğini bilirler. Buna ilaveten politik yetisi olan insanlar kendilerini doğru yerde ve doğru zamanda konumlandırabilmeyi başarırlar. Bu da arzu ve isteklerine ulaşabilmede ve kendilerine avantaj yaratmada önemli bir fayda sağlar (Ferris, Davidson, Perrewe & Atay, 2010).

Araştırmanın diğer değişkeni olan akademik iyimserlik ise öğretmenlerin eğitim, öğrenciler ve velilerle ilgili pozitif tutumlarını açığa çıkaran bir kavramdır. (Hoy, 2006). Akademik iyimserlik Smith ve Hoy (2007) tarafından güven hissi, öğretmenin yeterliliği ve akademik vurgu şeklinde ifade edilmiştir. Akademik iyimserlik kapsamında, öğretmen meslek hayatı boyunca bilimsel öğrenmeye odaklanır. Öğrenciler ve veliler tarafından desteklenir ve her türlü zorluğa göğüs gerebileceğine inanır. Ayrıca öğrencilerinin başarısı öğretmenin temel önceliğidir ve

bu başarıyı arttırmak için elinden geleni yapar (Hoy, 2006; Hoy, Hoy & Kurz, 2008; Solberg, Evans & Segerstrom, 2009).

Akademik iyimserlik kavramı öğretmen, bilimsel bilgi ve öğrenmeye önem vererek, öğrenme süreci boyunca aile ve öğrenci arasındaki işbirliğinin gerekliliğine vurgu yaparak, karşılaştığı problemleri aşmada ve yaşabileceği başarısızlık durumlarında atacağı adımlar konusunda kendi kapasitesine inanarak, öğrenciler üzerinde akademik başarıya yönelik olumlu yönde farklılıklar oluşturabileceğine ilişkin pozitif inançları şeklinde tanımlanabilmektedir (Hoy, Hoy & Kurz 2008).

Öğretmenler olumlu düşüncelerle derse girerlerse karşılığında pozitif öğrenci davranışları görmesi muhtemeldir. İyimser öğretmenler bütün öğrencilerin başarıyı yakalayabileceğine inandığı öğrenme ortamı oluştururlar. Kendilerine hedef oluştururlar ve öğrencilerin içeriği öğrendiklerinden emin olurlar. Kısacası iyimser öğretmenler kendileri ve çevrelerine karşı pozitif inançlar taşırlar (Kurz, 2006). Akademik iyimserlik duyguları öğretmenlerde ,öğrencileri velileri ve kendileri ile ilgili olarak olumlu düşünceleri kapsamaktadır (Hoy, Tarter & Hoy, 2006).

Bu olumlu düşüncelerden biri olarak görülen öğretmenin veliler ve öğrencilerine karşı olan güven duygusu öğretmene ait yeterlilik duygusunu artırır ve bu sayede öğretmen öğrenciler için olumlu ve mücadeleci bir akademik ortam oluşturmak için daha fazla çaba sarf eder (Hoy, Hoy & Kurz, 2008).

Bu bilgiler ışığında, politik yetisi yüksek olan öğretmenlerin, akademik iyimserlik düzeylerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Pfeffer (1981) örgüt içinde başarının yakalanabilmesi için politik yetinin öneminden bahsetmiştir. Buradan hareketle politik yetiye sahip öğretmenlerin, okul içindeki değişimlere ve yeniliklere uyum sağlamada daha başarılı oldukları söylenebilir. Politik yeti düzeyi yüksek olan bireyler, sosyal becerileri yüksek olduğundan insanları daha kolay etkilemektedirler. Samimi ve içten davranışları ile iletişim kurma yetenekleri son derece gelişmiş olduğundan, çevreleriyle daha kolay bütünleşebilir ve çalıştıkları yerleri sakin ortamlara dönüştürmede daha başarılı olurlar (Çıtak, 2011). Öğretmenlerden politik yetilerini, uygun ve gerekli durumlarda öğrenme ortamlarında kullanmaları beklenebilir. Bu sayede öğrenme ortamlarında gereken başarıyı elde edebileceklerine inanılmaktadır. Bu durum öğretmenlerin akademik iyimserliklerine olumlu yönde etki etmektedir. Okulların amaçlarına ulaşması için gerekli eğitim ve öğretim

başarının yakalanması büyük önem taşımaktadır. Akademik iyimserlik düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin meslek hayatlarında daha başarılı olacakları ve bu sayede okul başarısında artacağı düşünülebilir. Böylece okulların amaçlarına ulaşmasında gerekli olan eğitim ve öğretim başarısının daha kolay yakalanacağı söylenebilir.

Politik yeti öğretmenlerin, okul ortamında başarı yakalayabilmesi için kilit rol oynar. Öğretmenler sosyal beceriklilik, kişilerarası etki, network yeteneği ve içtenlik alt boyutlarında gerekli başarıyı yakalayabilirlerse, gerek kişisel hedeflerine gerek de okulun hedeflerine daha kolay ulaşabileceklerdir (Uğurlu & Bostancı, 2017). Politik yeti düzeyi yüksek olan öğretmenler hayata daha pozitif bakacakları, buldukları ortamlara daha kolay uyum sağlayacakları, yeniliklere ve değişimlere daha açık olacakları için daha kolay başarı sağlamaktadırlar ve bu sayede akademik iyimserlik düzeyleri de yüksek olmaktadır. Çünkü akademik iyimserlik kavramı hedeflenen başarının elde edilmesiyle doğrudan ilgilidir. Öğretmenin okul ortamında ve meslek yaşamında başarılı olması isteniyorsa politik yetisinin yüksek olması beklenmektedir. Dolayısıyla elde edilecek bu başarı, öğretmenlerin akademik iyimserliklerini olumlu etkileyeceğinden, öğretmenlerin politik yeti ile akademik iyimserlikleri arasında bir ilişki olduğundan söz etmek mümkündür. Bu araştırmada, öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişki düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin politik yeti ve akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1.3.ALT PROBLEMLER

- Öğretmenlerin politik yetileri ne düzeydedir? Öğretmenlerin politik yetileri cinsiyet, mezuniyet durumu, aynı okulda çalışma süresi, mesleki kıdem, okulda bulunan öğretmen sayısı ve görev yaptığı okul türü değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?

- Öğretmenlerin akademik iyimserlikleri ne düzeydedir? Öğretmenlerin akademik iyimserlikleri cinsiyet, mezuniyet durumu, aynı okulda çalışma süresi, mesleki kıdem, okulda bulunan öğretmen sayısı ve görev yaptığı okul türü değişkenlerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğretmenlerin sahip olduğu politik yetileri ile akademik iyimserlik arasında bir ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin sahip olduğu politik yeti düzeyleri öğretmenlerin akademik iyimserliklerini yordamakta mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Politik yeti, son yıllarda hem teorik hem de ampirik çalışmalar aracılığıyla detaylı bir şekilde incelenen ve büyük gelişme gösteren kavramlardan birisi olmuştur. İş yaşamında çalışan verimliliğinden yönetici etkinliğine kadar gerek bireysel gerekse kişilerarası ilişkiler ve örgütsel süreçlere dair olumlu anlamda etkisi yapılan çalışmalar ile kanıtlanmıştır (Atay, 2010).

Politik yeti becerisine sahip olan insanlar, hedeflerine nasıl ulaşacaklarını, neyi nasıl yapmaları gerektiğini bilirler. Buna ilaveten politik yetisi olan insanlar kendilerini doğru yerde ve doğru zamanda konumlandırabilmeyi başarırlar. Araştırmamızda öğretmenler konu olunca politik yetiye sahip olabilmenin önemi artmaktadır, hele ki öğretmenlerden beklenen başarı, hem öğretmenin öğretim yaşamında hem de eğittiği öğrencilerin eğitim hayatında vazgeçilmez unsurlardan bir tanesidir. Başarıyı elde edebilmek ise gereken özeni göstermek ve başarıyı yakalayabileceğine dair iyimser olmakla ilgilidir. Öğretmenlerin iyimserlik eğilimleri kendi tutum ve davranışlarını fazlasıyla etkiler ve iyimser öğretmenler öğrenme ortamlarını daha etkili ve yaratıcı biçimde oluşturur ve öğrencilerinin bu şekilde başarılı olmalarını beklerler. Öğretmenlerin akademik iyimserlik duyguları, öğrenci, veli ve kendileri ile ilgili olarak olumlu düşünceleri kapsamaktadır (Hoy, Tarter & Hoy, 2006). Bu olumlu düşünceler artarsa öğretmenin kendine ait yeterlilik duygusu artar ve öğretmen öğrenciler için gerekli olan akademik ortamı oluşturmak için daha fazla çaba sarf eder (Hoy, Hoy & Kurz, 2008).

Bu araştırmada, politik yeti ve akademik iyimserlik düzeylerinin pozitif yönde ilişkili olduğu, yüksek politik yetiye sahip ğretmen ve yöneticilerin akademik iyimserlik düzeylerinin de yüksek olacağı düşünülmektedir. Eğitim-ğretim faaliyetlerinin daha sağlıklı gerçekleştirilebilmesi için politik yeti kavramı büyük önem taşımaktadır. Politik yetinin yaygınlaştırılması ve ğretmen bakış açılarının bu anlamda olumlu yönde değiştirilmesi, öğretmenlerin politik yeti ve akademik iyimserliklerine ilişkin sonuçlara ulaşılması bakımından önem taşımaktadır. Öğretmenlerin yüksek politik yetiye sahip olması, okul ortamındaki kişi veya farklı durumlara uyum sağlamada kolaylık sağlayacak ve eğitim-ğretim faaliyetlerinin daha kolay yürütülmesiyle birlikte elde edilecek başarıda bu sayede fazla olacaktır. Başarı durumları arttıka öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri de artacaktır. Bu sebeple yüksek politik yetiye sahip öğretmenlerin, uyum becerileri, başarıya olan inançları, başarısızlık durumunda gerekli dersleri çıkararak denemekten vazgeçmeyen yapıları ve samimi davranışları sayesinde akademik iyimserlik düzeyleri yüksektir. Bu nedenle politik yeti ve akademik iyimserlik kavramlarının birbirleriyle ne denli ilişkisi olduğunu ortaya koymak adına yapılan bu çalışma önem taşımaktadır. Ayrıca araştırmada, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan ğretmen ve yöneticilerin politik yetileri ile akademik iyimserlik düzeylerinin belirlenmesinin her iki kavrama da katkı sağlayacağı ve araştırma sonunda elde edilen sonuçların bu alanda yapılacak daha sonraki çalışmalara rehberlik edeceği öngörülmektedir.

1.5. SINIRLILIKLAR

Öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasındaki ilişki düzeyini saptamayı amaçlayan bu alışma Manisa ilinin Kula ve Salihli ilçelerinde 2016-2017 eğitim ğretim yılında görev yapmakta olan ğretmen ve yöneticilerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. TANIMLAR

Politik Yeti: Kula ve Salihli ilçelerindeki öğretmenlerin eğitim kurumu içinde başkalarını etkili şekilde anlayabilme, etkileme kabiliyetini kullanabilme ve bunları kişisel ve örgütsel amaçları arttıracak biçimde davranma becerisi olarak tanımlanmıştır.

Akademik İyimserlik: Kula ve Salihli ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin, bilimsel bilgi ve öğrenmeye önem vererek, öğrenme süreci boyunca aile ve öğrenci arasındaki işbirliğinin gerekliliğine vurgu yaparak, karşılaştığı problemleri aşmada ve yaşabileceği başarısızlık durumlarında atacağı adımlar konusunda kendi kapasitesine inanarak, öğrenciler üzerinde akademik başarıya yönelik olumlu yönde farklılıklar oluşturabileceğine ilişkin pozitif inançlarıdır.

2.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. POLİTİK YETİ KAVRAMI

Politik yeti kavramı 1900'lü yıllardan beri araştırma konusu olmuştur. E. L. Thorndike ve Dale Carnegie politik yeti kavramının temellerini oluşturan araştırmacılarıdır. Thorndike (1920), 'sosyal zekâ' kavramını ortaya atarak bu kavramın insanları anlayabilme yetisi ve bunun doğrultusunda etkili yöntemlere başvurarak kendi davranışlarını şekillendirme becerisi olarak ifade etmiştir. Carnegie (1936) ise çeşitli kurslar açmıştır. Bu kurslarda insan ilişkileri üzerine çalışmalar yapmıştır. Bu kurslar o günden bu yana hala ününü korumaktadır. Yapılan bu araştırmalar örgüt içi sosyal ve kişisel yetkinliklerin, özellikle de politik yeti kavramının önemini vurgulamıştır (Ferris, Davidson, Perrewé & Atay, 2010).

Örgütlerde politik bakış açısı son yıllarda yüksek ölçüde kabul edilen bir görüş haline gelmiştir. Mintzberg (1983,1985) 'in de ifade ettiği gibi örgütler birer politik arenalar olduğundan örgütsel çevredeki bireylerin sergiledikleri politik davranışların nedenlerine ve sonuçlarına ilgili olmamız gayet mantıklı görülebilir. Ancak literatürde politik bakış açısından liderliği kavramsallaştırmaya yönelik çalışmalar yeterli değildir (Ammeter, Douglas, Gardner, Hochwarter & Ferris, 2002).

Mintzberg (1983, 1985) ve Pfeffer (1981) yaptıkları çalışmalarla örgütlerin kendi içinde birer politik arena olduğunu belirtmişlerdir. Bunun sonucunda yönetici ve çalışanların politik davranışları yapılan araştırmalarda önem kazanmıştır (Atay, 2009).

Mintzberg (1983) ve Pfeffer (1981) politik çevrelerde etkili olabilmek için bireylerin politik yetiye sahip olması gerektiğini savunmuşlardır. Ancak bu alanda bilim adamları daha fazla çalışma sunmalarına rağmen son zamanlara kadar politik yeti ile ilgili çalışmalar eksik kalmıştır (Ferris, Treadway, Perrewé, Brouer, Douglas & Lux, 2007).

Henry Mintzberg (1985) politikayı örgütleri etkileyen çok sayıda sistemlerden biri olarak tanımlamıştır. Fakat politik sistemi teknik olarak uygunsuz olan gücün yansıması olarak tanımladı (Chatterjee & Krishnan, 2007).

Örgüt liderlerinde politik yetiyi anlatmak için gerekli ifadeyi aktarmak hala zor olsa da son zamanlarda yapılan çalışmalarda politik kavramların gittikçe arttığı tespit edilmiştir. Politik farkındalık, politik kurnazlık, politik akıl ve sağduyulu olma; karışık ve dinamik dünyada politik açıdan liderlerin ve yöneticilerin farkındalığı ile saf kişisel çıkarın bağlamları olmadan politik yetinin yansıtılmasında ya çok fazla ya da çok az kabul edilmektedir. Bu nedenle politik yeti kavramı literatürde yeni bir başlık altında araştırılmaya başlanmıştır (Hartley & Branicki, 2006).

Mintzberg (1985) akademisyenlerin çoğunun, örgütlerin doğal politik alanlar olduğu konusunda hemfikir olduğunu ileri sürmüştür. Bu bağlamda performans, etkililik ve kariyer başarısı kısmen zeka ve sıkı çalışma ile belirlense de , sosyal kurnazlık, konumlanma ve anlayış gibi faktörlerin de gözle görülür ölçüde büyük bir önemi vardır. Politik yeti kavramını bilimsel araştırmalarda ilk kullananlardan biri olan Pfeffer (1981),örgütlerde politik bakış açısını savunmuştur. Pfeffer aynı zamanda başarıyı elde etmenin temelinde politik yeti kavramının yattığını öne sürmüştür (Ferris, Davidson & Perrew, 2005).

Mintzberg (1983) çalışanların kendi alanlarında başarılı ve etkili olabilmelerini sağlayan iki temel durumun üzerinde durmuştur. Bunlardan ilki bireylerin herhangi bir politik davranışı göstermeden önce, zaman, bilgi,deneyim ve kişisel bağlantılar vb. kişisel kaynaklarını sergilemek için gönüllü ve gerekli motivasyona sahip olmaları gerektiğidir.Kendisi bunu ‘politik niyet’ olarak belirtmiştir. Diğer özellik ise, kişilerin politik niyete sahip olmalarının tek başına politik davranış için yetmeyeceğini belirterek bunun yanında bireylerin ‘politik yeti’ becerisine de sahip olması gerektiğidir (Atay, 2010).

Politik yetiyi kavram olarak ele alırsak, çıkarıcılık, taraf tutma ve arkadan iş çevirme gibi toplum tarafından hoş karşılanmayan davranışları akla getirdiğinden olsa gerek kötü bir üne sahiptir. Makamlarını ve sahip olduğu yetkileri kullanarak olumsuz davranışlarda bulunan insanlar, bunları gizlemek için tabiki bazı yeteneklerini kullanırlar. Fakat bu yetenekleri politik yetiyle karıştırmamak gerekir. İkisi tamamen farklı kavramlardır. Politik yetiyi karşılıklı güvene dayalı bir çevre ve

bu çevrenin daha etkin şekilde yönetilmesini sağlamak için lazım olan beceriler bütünü olarak tanımlayabiliriz. Politik yeti olumlu bir güçtür ve çağımızda başarı elde etmek için gerekli olan en önemli faktörlerden bir tanesidir. Politik yeti becerisine sahip olan insanlar, hedeflerine nasıl ulaşacaklarını, neyi nasıl yapmaları gerektiğini bilirler. Buna ilaveten politik yetisi olan insanlar kendilerini doğru yerde ve doğru zamanda konumlandırabilmeyi başarırlar. Bu da arzu ve isteklerine ulaşabilmede ve kendilerine avantaj yaratmada önemli bir fayda sağlar (Ferris vd., 2010).

2.1.1. Politik Yetinin Tanımı

Politik yeti sosyal yetinin farklı bir çeşidi olarak tanımlanabilir. Politik yeti örgütlerde başarılı ve etkili olmada gerekli olan sosyal yetinin diğer çeşitlerinden ayrılır. Politik yeti iyi ilişkiler kurma yeteneği ile sosyal kurnazlığı birleştiren ve inanç, güven, içtenlik ve özgünlüğü etkileyen tavır içinde uygun durumsal davranışları gösteren bir kişilerarası stil olarak da tanımlanmaktadır. (Aleman, 2002). Başka bir tanıma göre de politik yeti, inanç, içtenlik, güven, özgünlük gibi tavırlarla durumlara göre uygun davranışlar gösteren bir kavramdır (Buchanan, 2008).

Yine Ferris ve arkadaşları politik yetiyi “ *Diğer insanları doğru bir şekilde anlayabilme ve o kişilerin bireysel ya da örgütsel amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik canlandırmak amacıyla kullanma yeteneği* ” olarak tanımlamışlardır. Politik yeti becerisine sahip olan bireyler ,sosyal kabiliyetlerini ,tutum ve davranışlarını, değişken ve farklı ihtiyaçlara yönelik uyum sağlama becerisi ile birleştirirler. Bu da diğer bireylere karşı samimi ve candan görünür. Bu tutum da politik yetiye sahip bireylere güven duyulmasını kolaylaştırır (Ferris vd., 2007).

Politik yetiye sahip bireyler iş yerinde diğerlerini etkileme kabiliyetine sahip olduklarından başkalarıyla olan mücadelelerinde ve duyguların kontrolünde üstünlük gösterirler. Bilhassa, Ferris ve onunla beraber çalışan yazarlar (1999) politik yeti kavramının kendine güven duygusunu ve bireysel korunma hissini oluşturması gerektiğini savunmuşlardır zira insanlar, iş yerindeki diğer çalışanlara yönelik güçlü bir empati hissi ve hem iş yerindeki diğer insanları hem de kendilerinden ne istediklerini anlamak için ihtiyaç duyulan taktikleri kontrol etmek için deneyim

kazanır. Yüksek politik yetiye sahip bireylerin iş yerinde neden daha az endişe ve stres yaşadıklarını ise bu artan güven ve kontrol hissi açıklamaktadır. (Perrew, Zellars, Ferris, Rossi, Kacmar & Ralston, 2004).

Valle de politik yeti kavramıyla ilgili örgütlerde politik olarak yetenekli olabilmek için insanları okuyabilmek ve yapılan eylemleri niçin gerçekleştirdiklerini anlayabilmek gerektiğini belirtmiştir. Bunun için şu sorular sorulmalıdır: Başkalarının güdülemeleri ve davranışları sizin için bir gizemse, o kişilerin davranışlarını nasıl etkilemeyi bekliyorsunuz? Başkalarını tesir altına alma yetisine sahip olmalısınız; geçmişteki tecrübelerin bu konuda yatkınlığın bulunup bulunmadığını size gösterecektir. Örnek verecek olursak, kolay bir iş için herkes arkadaşını ikna edebilir, ama zor bir iş olduğunda herhangi bir arkadaşınızı hiç ikna ettiniz mi? (Valle, 2006).

Politik yetisi yüksek olan kişiler çevreleri ile kurduğu ilişkilerde çok fazla hesapçı ve kurnazdırlar. Politik yetisi yüksek olan yöneticiler kişisel etkileşim ararlar ve bu etkileşimlerden memnuniyet duyarlar. Bu yöneticiler kişisel etkileşimlerde stres yaşamazlar, aksine gerginliği ve stresi azaltan politik yetilerini göstermekten haz duymaktadırlar. (Maat, 2008).

Gerald Ferris ve arkadaşları(2010) politik yetiyi bilişsel beceri ve zekadan ayrı tuttıklarını belirtmişlerdir. Bunun nedenini de politik yeti kavramının bir tür yetkinlik olması, keskin bir akılla ilgili olmaması olarak açıklamışlardır. Bireyin politik yetisinin yüksek olması demek çok yüksek bir zekaya sahip olması demek değildir. Hatta bazı bireyler ortalama zeka seviyesine sahip olmalarına rağmen politik yeti konusunda başarılıdırlar. Bu durumun tam tersi de geçerli olabilir, yani yüksek zekaya sahip olan kişilerin politik yetilerinin düşük olması muhtemeldir. Ferris ve arkadaşlarına göre politik yeti bir noktaya kadar bir takım eğitimlerle geliştirilip şekillendirilebilir ancak bazı kısımları doğuştan yani kalıtsal özellikler taşır. Politik yetisi olan bireyler başkaları tarafından ilgi görürler ve bu bireyler çevresindeki diğer insanların rahat hissetmesini sağlarlar. Bu bireylerin kendilerine güvenleri yüksektir ancak bu durum onların çevrelerine karşı bencil olduğu anlamına gelmez. Aksine çevresini düşünen ve çevresiyle ilgilenen bireylerdir. Ayrıca bu kişiler kendi görev ve sorumluluklarını düşünmelerinin yanında başkalarının görev ve sorumluluklarını da düşünmektedirler. Çevrelerine uyum konusunda çok başarılı

olmakla birlikte sosyal ortamlarda davranışlarını çok güzel bir şekilde yönetebilirler. Yüksek politik yetisi olan bireyler düşüncelerini çekinmeden ve açıkça dile getirebilirler bu da ilişkilerinde dürüst ve samimi olduklarını göstermektedir (Ferris vd., 2010).

2.1.2. Politik Yetinin Önemi

Mintzberg başkalarını etkilemeye çalışan insanların sadece güç ve enerji harcayarak değil aynı zamanda politik yeti ile birlikte politik yeti ile birlikte akıllıca tavırlar sergilemeleri gerektiğini belirtmiştir. Büyük gayretlerle desteklenmiş formel ve informal güçlerin çoğu politik beceriksizlik sebebiyle başarılı olamaz. Politik yeti ve anlayış, yönetsel başarı ve performans için anahtar role sahiptir. Ferris ve meslektaşları yakın zamanlarda sadece politik yetiyi doğru şekilde ve tam olarak tanımlamayı değil aynı zamanda politik yetinin diğer sosyal yeti özellikleriyle ilgili ilişkilerini ve farklı yönlerini göstermeye çalışmışlardır. Onlar politik yetiyi sosyal farkındalık ve iyi iletişim kurma becerisini birleştiren kişilerarası bir tarz olarak düşünmektedirler (Perrewe, Ferris, Frink & Anthony, 2000).

Günümüz çalışma hayatında ırk ve cinsiyet ayrımı gözetildiği söylenebilir. Özellikle kadınların bu alanda erkeklere göre daha az yer aldığı bir gerçektir. Uzun yıllardır bu ayrımla ilgili birçok araştırma yapılmıştır ve bu konu çokça tartışılmıştır. Yapılan araştırmalardan biri de doğrudan doğruya kadınların politik yeti eksikliğidir. Yapılan çalışmalara istinaden, kadınların erkeklere göre daha fazla performans gösterdikleri görülmüştür. Buna rağmen kadınlar iş hayatında erkeklere nazaran yüksek mevkilere fazla ulaşamamıştır. Bu sebeplerden eğer kadınlar politik becerilerini arttırıp bunları iş hayatında kullanırlarsa daha fazla başarılı olmaları için büyük bir şans elde ederler (Ferris vd., 2010). Mainiero da benzer şekilde kadınların iş hayatında başarılı olması ve ilerlemesi için politik yetinin ihtiyaç olduğu hatta hayati önem arz ettiğini vurgulamıştır (Perrewe vd., 2000).

Politik yeti düzeyi yüksek olan bireyler, düşük düzeyde politik yetiye sahip bireylere oranla kurallar konusundaki hassasiyetleri, yaptıkları işlere olan bağlılıkları ve devamlılıkları, iş motivasyonu gibi konularda daha başarılıdırlar (Yıldıztaşı, 2017). Öğretmenler için politik yetinin öneminden bahsedecek olursak; politik yeti

düzeyi yüksek olan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda mesleklerinde daha başarılı ve yaptıkları işe daha bağlı olmaları beklenmektedir. Yüksek politik yetiye sahip öğretmenler, çevreleri ile olan ilişkilerde başarılıdırlar. Kurdukları sağlam ilişkiler sayesinde karşılaştıkları durumlarda bunu bir avantaj olarak kullanabilirler. İnsan ilişkilerinde politik yetinin kolaylaştırıcı etkisinden söz edilmektedir (Atay, 2010). Bu sayede politik yetisi yüksek olan öğretmenlerin hem meslektaşlarıyla hem de öğrenci ve velilerle etkili iletişim içinde olmaları ve istenen başarıya daha kolay ulaşabilecekleri beklenir.

Politik yetisi yüksek olan öğretmenler daha enerjik ve çalışkan olma eğilimi gösterdiklerinden özellikle derslerde olmak üzere okulda karşılaştıkları problem durumlarında daha anlamlı yorumlamalar yaparak bu durumlara yönelik en uygun adımın ne olacağını daha doğru seçerler. Ferris ve arkadaşları (2000), politik yeti kavramının meslek alanlarında performans ve başarı gibi durumlar için kritik öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Öğretmen başarısının da doğrudan okul başarısını etkileyeceği için politik yeti düzeyi yüksek olan öğretmenler tarafından oluşturulan okul ortamlarının daha uyumlu, takım ruhu gelişmiş, eğitimin tüm hedeflerine ulaşmak için gerekli koşulların sağlanmış birer ortam olması beklenebilir. Bu bilgilerden anlaşılacağı üzere, okullarda öğretmenlerin politik yetiye sahip olmalarının çok fazla yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

2.1.3. Politik Yetinin Boyutları

Politik yeti kavramını ilk kez Mintzberg (1983,1985) tanımlamıştır ve Mainiero (1994) ,politik yetinin kadınların çalışma hayatında çok önemli bir yere sahip olduğunu belirtmiştir. Jackall (1998) , yönetimde etkin rol oynamak için politik yetinin kaçınılmaz bir ihtiyaç olduğunu ifade etmiştir. Spencer ve Spencer (1993) ise liderlerin başarıyı elde etmek için sadece bilişsel kabiliyetlerinin yetmediğini, bunun yanında mutlaka politik yetinin de olması gerektiğini dile getirmişlerdir. Bu çalışmaların devamında Ferris ve diğerleri (1999) politik yetiyi daha iyi özümsemek için bir ölçek oluşturmuşlardır. Düzenlenen ölçek 6 maddeden oluşmaktadır ve idarecilerin ‘kişilerarası etki’ ve ‘sosyal beceri’ niteliklerini ölçmektedir. Daha sonra, Ferris ve arkadaşları 2005 senesinde yaptıkları diğer bir çalışmada politik yetiyi 4 kapsamda temel almışlardır ve buna göre “Politik Yeti Envanteri” geliştirmişlerdir

(Atay, 2009). Bu araştırmada da bu envanterden ölçek kullanılmıştır. Politik yeti Ferris ve arkadaşlarına göre dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; sosyal beceriklilik, kişilerarası etki, network yeteneği ve içtenliktir.

“Sosyal beceriklilik” ve “kişilerarası etki”, insanları anlayabilme ve onları okuyabilme, aynı zamanda bu bilgileri en etkili şekilde kullanabilme kabiliyeti olarak açıklanan iki önemli boyuttur. Fakat politik yetinin diğer boyutları da çok önemlidir. “Network yeteneği” arkadaşlık kurma, ilişki geliştirme, birlik içinde hareket etme gibi örgütsel davranışlar için önem arz eder. “İçtenlik” boyutu ise ne yaptığımızdan çok gerçekleştirdiğimiz etkileme girişimlerinin nasıl görüldüğüyle ilgilidir (Ferris vd., 2005). Aşağıda bu boyutlar daha ayrıntılı açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1.3.1. Sosyal Beceriklilik

Politik yetisi olan insanlar diğer insanları gözlemlenmede beceriklidirler. Onlar sosyal ilişkileri çok iyi anlarlar ve başkalarının davranışlarıyla kendi davranışlarını tam ve doğru olarak yorumlayabilirler. Çeşitli sosyal ortamlara uyum sağlamaya heveslidirler ve özbilinçleri çok yüksektir. Pfeffer (1992) bu boyutu, başkalarına karşı hassas olma kelimeleri ile anlatmış ve başkaları ile özdeşleşme kabiliyetinin, kişinin kendi başına bir şeyler elde etmek için kritik önem taşıdığını savunmuştur. (Ferris vd., 2007)

Sosyal beceriklilik kavramının, iş hayatında başkalarını yorumlamaya imkan sağlayan ve durumlara karşı en etkili biçimde reaksiyon göstermeye izin veren kişilerarası bir yetenek olduğu belirtilmiştir. Sosyal becerikliliği olan liderler, durumları hızlıca değerlendirip mevzuya hakim olmak için alternatif yöntemler belirleyerek tutarlı bir şekilde doğru davranışsal seçimi yaparlar. (Moss & Barbuto, 2010)

Geçmişten günümüze kadar yapılan araştırmalar sosyal beceriklilik kavramını desteklemektedir. Thorndike (1920) sosyal zeka kavramını "erkekleri, kadınları, erkek ve kız çocuklarını anlayabilme becerisi - insani ilişkilerde akıllı davranma" olarak tanımlamıştır. Kotter (1982), başarılı yöneticilerin farklı birçok profesyonel sektörden kişilerle bilgi alışverişinde bulunmak için kişilerarası ve iletişim becerilerini değerştirdiklerini keşfetmiştir. Meichenbaum, Gruson ve Butler (1981)

sosyal beceri kavramını farklı sosyal durumları anlama ve bu durumları anladıklarına göre değiştirme bilgisi ve becerisi olarak değerlendirmişlerdir. Ferris ve meslektaşları (2005) ise, sosyal etkinlik kavramını, sosyal ve duygusal zekâyı, sosyal beceriyi, kişilerarası zekâyı, işlevsel esnekliği içine alan bir yapı olarak açıklamışlardır. Sosyal beceriklilik, yöneticilerin üniteleri başarılı şekilde yönlendirebilmesine, yüksek performans elde edebilmesine ve pozitif akran değerlendirmelerinin yapılmasına olanak tanımaktadır. Yöneticiyi asıl lider yapan bulunduğu birimin başarısıdır (Moss &Barbuto, 2010).

Valle “İnsanların düşüncelerini ya da eylemlerini etkileyebilir misiniz? Politik açıdan yetenekli olan insanlar başkalarını gözlemlemede başarılıdırlar. Bu kişiler sosyal durumlarda insanlarla nasıl iletişim kurması gerektiğini gayet iyi bilirler.” diyerek sosyal becerikliliğin politik açıdan önemine vurgu yapmıştır. Ayrıca havaalanlarında insanların yüz ifadelerini ve beden dillerini inceleyerek insanlar hakkında birçok bilgi elde etmiş ve bu bilgileri kullanarak karşısındaki insanlarla konuşma ve iletişimini nasıl şekillendireceği hakkında deneyim kazanmıştır. Sosyal becerisi olan insanlar da aynı şekilde diğer bireylerin davranışlarını gözlemleyerek iş yerinde nerede nasıl davranması gerektiğini bilmekte ve bir davranışın sonucunda alacağı tepkileri tahmin edebilmektedirler. (Valle, 2006).

Sosyal becerisi olan öğretmenlerin öz farkındalıkları yüksektir. Hangi konularda, nerede ve ne yapabileceği ile ilgili kendi yeteneklerinin farkındadırlar. Sosyal yönden etkili öğretmenler insan ilişkileri konusunda da yeteneklidirler ve insan davranışlarını okumakta sıkıntı çekmezler. Ayrıca çevresindeki insanların ve örgütlerin niyetini keşfedebilirler. Bu sayede ilişkilerde gerekli yerlerde gerekli adımları atmakta zorluk çekmezler. Sosyal becerisi yüksek olan öğretmenler değişen koşullara karşı kolay uyum sağlarlar.

Öğretmenlerin sosyal yönden yüksek beceriye sahip olması beklenmektedir. Yüksek seviyede sosyal beceriye sahip öğretmenler genellikle entelektüel, anlayışlı ve girişkenlerdir. Bu sayede gerek kolay insan ilişkileri kurmada gerekse de eğitim öğretim faaliyetlerinin tam ve verimli olarak uygulamada sıkıntı yaşamazlar. Bunun yanında sosyal bir bakış açısına sahip olmalarından dolayı kendi davranışlarıyla ilgili gerçekçi yargılara ulaşmakta beceriklidirler.

2.1.3.2. Kişilerarası Etki

Politik yetisi olan bireylerin ikna edici tarzları vardır ve bu da çevresi üzerinde güçlü bir etki bırakır. Kişilerarası etki kabiliyeti yüksek olan bireyler başkalarından beklediği davranışları alabilmek için her duruma kendi davranışlarını adapte etmede başarılıdırlar (Ferris vd., 2005).

Kişilerarası etki yeteneği yüksek olan kişiler başkalarını ikna etmede çok yüksek beceriye sahiptirler. Bu bireyler kendi davranışlarını farklı durumlara göre şekillendirmektedir. Kişilerarası etkiye sahip bireyler çevresindeki insanları rahatlatırlar çünkü bir ortamda kendilerini güzelce ifade edip böylece kendilerini sevdirebilirler (Meurs, 2008).

Kişilerarası etki yeteneğine sahip insanlar bazı tutumlarını çevresini denetlemede kullanırlar. Bu insanlar tutumlarını sergilerken çevresi tarafından dürüst bir davranış içinde oldukları anlaşıldığından bu tutumları toplum tarafından olumlu algılanır (Ferris vd., 2010).

Kişilerarası etki öğretmenler açısından çok önemlidir. Çünkü kişilerarası etki düzeyi yüksek olan öğretmenler özellikle meslektaşlarıyla olan ilişkilerde iş birliği konusunda oldukça başarılıdırlar. Bunu gerçekleştirmek için karşı tarafta olumlu bir izlenim bırakmak gerektiğini bilmektedirler. Ayrıca bu tür davranışları çevresindeki kişi ve durumları kontrol edebilmek için kullanırlar. Bu kişiler çevresindeki insanlarda güçlü bir etki uyandırır ve ustalıkla yaptıkları ikna edici bir yöntemleri vardır (Ferris, Davidson & Perrewé, 2005).

2.1.3.3. Network Yeteneği

Michael ve Yukl (1993) Network oluşturmanın örgüt içinde olan ve olmayan kişilerle bağlantı kurmaya dair kapsamlı bir dizi tutumu içerdiğini ifade etmiştir. Böylece network oluşturmadaki tutum ve davranışlar bu ağların nasıl oluşturulduğunu ve sürdürüleceğini temsil eder ve sonucunda başarılı bir kariyer ortamı kurulur. Lutans ve diğerleri (1988) başarılı liderlerin zamanlarının çoğunu network oluşturmak için harcadıklarını söylemiştir (Treadway, Breland, Adams, Duke & Williams, 2010).

Network yeteneği yüksek olan kişiler arkadaşlık kurmakta ve faydalı ortaklıklar geliştirmekte hiç zorlanmazlar. Bunun yanında çatışma durumlarının idare edilmesinde uzmandırlar. İyi birer arabulucu ve pazarlıkçılardır. Bu kişilerin davranışları kimi zaman hileli ve soğuk algılanabilir. Ama yine de kişilerarası iletişimde önem arz ederler. Bozeman ve Watkins (2003) de bu konuyla ilgili : “ liderler politik kararları etkilemek niyetiyle formel işbirliği ve informel bilgi sağlamak için güvenilir network yapıları oluşturmaları gerekmektedir.” demiştir (Ferris, Davidson & Perrew, 2005).

Güçlü politik yetisi olan liderler network oluşturmada ustadırlar. Networkler arkadaşlık, ittifak ve koalisyona dayanan sosyal bir yapıdır. Bu ittifak diğerlerini etkilemede çok yararlıdır. Networklerin büyük bir güç olduğunu bilen politik yetisi yüksek liderler bu gücü kendi lehinde kullanırlar. Arkadaşlıklar, bağlantılar ya da sosyal sermaye birikimi politik yetisi olan liderlerin birlik ya da kuruluş yararına bu ittifaklardan yararlanmalarını sağlar. Bu liderler örgütleri için daha çok kaynak elde ederler ve bu yeteneklerinden ötürü takdir görürler. Buna ek olarak, network üyelikleri ile birlikte ünlerini arttırlar. Eğer kolayca arkadaşlık kuramıyorsanız, büyük bir sosyal ağ çevreniz yoksa ve fırsatlarını kendi lehinize çeviremiyorsanız, o halde başkalarını etkilemede ve onlara liderlik etmede eksiksiniz demektir (Valle, 2006).

Lider olan öğretmen de bu yeteneği kullanarak hem öğrenciler hem de veliler ile ilişki kurmakta oldukça başarılı olurlar. Bu ilişkileri kullanıp eğitim öğretim amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik olarak okul içinde ve dışında diğer eğitim unsurlarıyla işbirliğine giderek birlikte hareket etmektedirler. Bu sayede eğitim faaliyetleri konusunda gerekli başarının yakalanmasını sağlamakta önemli bir rol oynamaktadırlar.

2.1.3.4. İçtenlik

Politik yetisi yüksek olan kişiler başkaları tarafından samimi, dürüst, içten görünürler. Politik yetinin bu yönü etkileme teşebbüslerinin başarılı olup olmayacağı açısından çok önemlidir çünkü gösterilen davranışta algılanan niyetlere odaklanır. Gerçekte algılanan niyetler ya da güdüler de önemlidir ve davranışın yorumunu

değiştirmede tartışılmaktadır. Jones (1990) tarafından da belirtildiği üzere etki teşebbüsleri sadece yapılan davranışların ötesinde farklı bir niyet algılanmadığı sürece başarılı olur. Çünkü yapılan davranışlar zorlayıcı ve manipülatif olarak yorumlanmaz. Böylece yüksek derecede içtenliğe sahip kişilere güven duyulmaktadır (Ferris vd., 2005).

Politik yetisi olan kişiler dışarıdan kurnaz görünebilir. Eğer ihtiyaç duyarlarsa niyetlerini gizlemede çok beceriklidirler. Bu sayede başkaları tarafından tam da istedikleri tarzda görünürler. Rudolph W. Giuliani kitabı Liderlik (2002) 'te kendisini 'göründüğü gibi olan' birisi olarak tanımlamıştır. Amerika'nın yaşadığı en büyük felaketlerden biri olan 11 Eylül saldırısından sonra gösterdiği liderlik ile sadece Amerika'nın değil Dünya'nın Belediye Başkanı unvanını kazanmıştır. Politik yetisi yüksek ve çevresindeki insanlar tarafından samimi algılanan insanlara Giuliani güzel bir örnektir (Ferris vd., 2010).

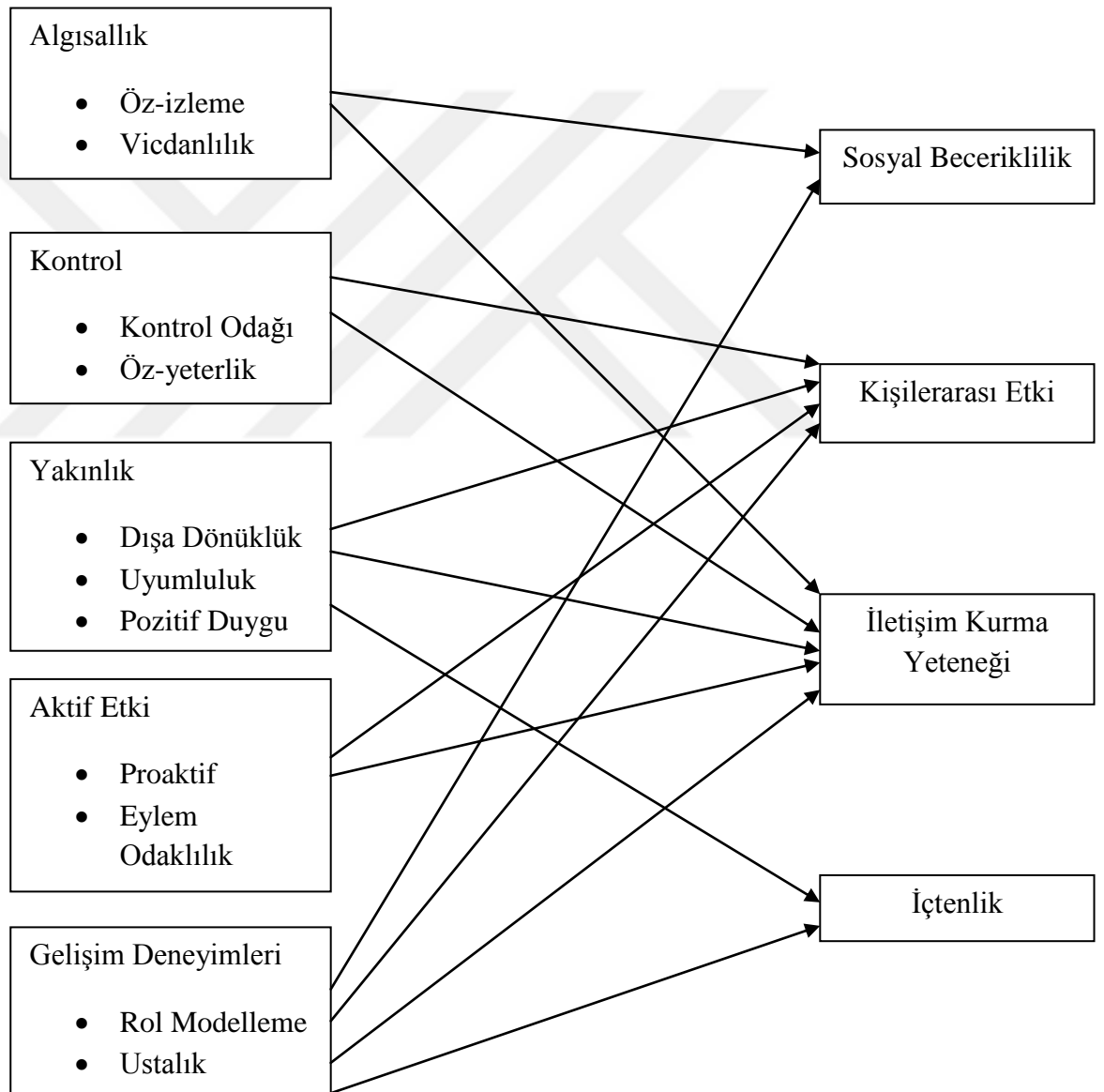
Yaptığımız davranışı ne amaçla yaptığımız değil, başkaları tarafından nasıl algılandığı önemlidir. Bir kişinin gerçek niyeti başkası tarafından tam olarak bilinemez. Onlar belli bir yargı ve tahmine dayanarak davranışlarımızdaki niyeti algırlar. Eğer insanlar bizim içten ve dürüst olduğumuzu algırlarsa bu bize istediklerimizi yaptıracak ortam sağlar. Ayrıca başkaları tarafından bencil olarak algılanmayız ve etkileme teşebbüsleri başarıya ulaşır. Eğer davranışlarımız samimi bulunmazsa, insanlar davranışlarımızı bencilce ve manipülatif olarak yorumlamakta ve bu da politik yaşantımıza zarar vermektedir. (Valle, 2006).

Öğretmenlerin içtenlik boyutuna sahip olması da öğrenci, veli ve diğer öğretmenler tarafından samimi, dürüst, içten görünmesini sağlayacağından, eğitim ve öğretim sürecinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde çok yararlı olacaktır. Çünkü politik beceride içten ve samimi olarak algılanmak, insanları istenilen şekilde etkileme açısından çok önemlidir. Eğer başkaları tarafından niyet kötü olarak algılanırsa bu kişiler, politik becerilerinden kazandıkları başkalarını etkileme gücünü kaybedeceklerdir. (Ferris vd., 2005). Bu sebeple öğretmenler de öğrencileri istedikleri şekilde yönlendirme ve etkileme becerilerini başarılı bir şekilde kullanmak isteyecekleri için içtenlik boyutuna sahip olmak onlar için büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde başkaları tarafından samimi ve dürüst olarak algılanmazlarsa başarılı olmaları çok zor olacaktır. Ayrıca öğretmenler politik becerilerinden elde ettikleri

içtenlik sayesinde hedeflerine ulaşabilmek için niyetlerini gizlemede becerikli olacaktır ve bu durum diğerleri tarafından içten pazarlıklı gibi olumsuz bir şekilde algılanmalarını engelleyecektir.

2.1.4. Politik Yetinin Öncelleri

Yapılan araştırmalar sonucunda politik yetinin mizaç ve kişisel yetenekler ile alakalı öncelleri olduğu tespit edilmiş ve aşağıdaki şekilde gösterilmiştir. Ferris ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalarda belirtildiği gibi algısallık, kontrol, yakınlık ve aktif etki politik yeti boyutlarının temel öncelleridir.



Şekil 1: Politik Yetinin Mizaç ve Kişisel Yeteneklere İlişkin Öncelleri

Kaynak: Ferris vd.,2007:297. Akt.Salim Atay, Amme İdaresi Dergisi, Cilt.43,Sayı.2, Haziran 2010, s.3.

Şekilde ilk olarak algısallık teması görülmektedir ve bu temanın altında bulunan öz izleme ve vicdanlılık dikkate alındığında, iki yapının da sosyal beceriklilikle ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kontrol teması altındaki öz-yeterlilik ifadesi, bireylerin çevresinde yaşananları düzenleyebilme yetisi ve bu becerisine olan inancı olarak tanımlanabilir. Kontrol teması altında yer alan bir diğer yapı kontrol odağı temasıdır ve bu iki yapının kişilerarası etki ve network yeteneği ile ilişkilerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yakınlık temasında ise üç yapı bulunmaktadır. Bunlar; dışadönüklülük, uyumluluk ve pozitif duygudur. Bu özelliklerin kişilerarası etki, network yeteneği ve içtenlik boyutları arasında güçlü bir ilişkisi olduğu belirtilmiştir. Aktif etki temasını incelediğimizde proaktif ve eylem odaklılık olmak üzere iki tane yapısının olduğu ve bu iki yapının kişilerarası etki ve network yeteneği ile yüksek bir ilişkisi olduğu gözlemlenmektedir (Atay, 2010).

2.1.5. İş Yaşamında Politik Yeti

Bireyler yaşamlarını sürdürebilmek için çoğu zaman örgütlerin bünyesine dahil olmaktadır. Hayat standartlarının yükselmesi ve daha iyi kazançlar elde etmeleri içinse örgüt içinde başarılı olmaları gerekmektedir. Bu yüzden meslek hayatında politik yetinin önemi oldukça büyüktür. Yapılan araştırmalarda örgüt başarısı, takım performansı, stres faktörü, çalışan tepkileri, lider etkinliği ve iş çıktıları ile politik yeti arasında yakın bir ilişki olduğu vurgulanmıştır (Atay & Okur, 2011).

Bireylerin pasif olmaktan çok aktif olarak meslek hayatında gösterdikleri çabalar örgüt içi tutum disiplininin çalışma alanlarındandır. Örgütsel yaşam dinamiği dahilinde kişilerarası etki tüm yapılarıyla birlikte belirgin bir şekilde kullanılmaktadır. Örgütlerin ne tür fonksiyonlar sergilediklerine dair algılamaya sağlamaya çalışılırken konu olarak politik etki bilimsel literatürde önemini git gide arttırmıştır. Politik etkinin bu kadar önemli olmasındaki temel sebeplere ise; çalışan bireylere daha fazla yetki sağlanması, çalışma ortamında kişilerin birbirlerini anlama gereksiniminin artması, yeni yapılanma ve yatay örgüt gibi örgüt düzenlerine geçiş örnek verilebilir. Artmakta olan rekabet ortamı, bireylerin iş hayatını yönetme isteği, değişen örgüt politikası ve yapılan düzenlemelere uyma gereksinimi çalışanları bilinçli etki taktik ve yöntemler geliştirmesini sağlamaktadır. Bu durum çalışanlar

hakkında alınan maaşta artış, işte kalma, terfi gibi önemli kararları büyük ölçüde etkilemektedir. (Yaylacı, 2006).

Bireylerin başkalarını etkileyebilme yöntemleri iş hayatlarında kendileri hakkında alınan önemli kararların gidişatını belirlemektedir. Yapılan araştırmalar uygulanan etki taktiklerinin her birinin etkinliğinin birbirinden farklı olduğunu ortaya koymuştur. Böylece iş yerinde bireyler yöneticinin dikkatini çekme, pozitif bir imaj bırakma, makam yükseltme ve maaş artışı gibi beklentilerini karşılamak maksadıyla etki taktiklerini sıklıkla kullanmaktadırlar. Bununla birlikte pratik ve bilimsel açıdan etki strateji ve tutumlarının kariyer hayatındaki gücü önemli bir çalışma alanı yaratmaktadır (Yaylacı, 2006).

Ferris ve arkadaşları politik yetinin olumsuz bir çağrışım taşıdığını ancak bu şekilde algılanmaması gerektiğini vurgulamıştır. Dahası, politik yetinin etkili bir şekilde kullanımının ise yöneticinin kariyerinde oldukça önemli olduğundan bahsetmişlerdir. Politik yetinin bireyin kariyerinde ne kadar önemli olduğunu belirtmek içinse şu soruyu yöneltmişlerdir: *Etkin olmayan ancak rütbeli bir lideri olan bir proje yönetimi ekibinde görevlendiriliyorsun. Buna ek olarak ekibinin kısıtlı bir süre içinde bitirmesi gereken karışık bir görevi var. Projenin başarıyla tamamlanması kariyerine doğrudan bir etkiye neden olacak. Buna göre etkisiz liderin yetersizlikleriyle başa çıkmak için ve takım performansını yükseltmek için neler yapabilirsin?* Ferris ve arkadaşları için böyle bir durumda politik yetinin etkin kullanımı çok önemlidir. Çünkü bireyin takım lideri üzerinde bir yetkisi bulunmamaktadır (Ferris, Perrew, Anthony & Gilmore, 2000).

Yöneticiler ve çalışanlar iş yerindeki zamanlarını kişisel görevlerle uğraşarak harcamazlar. Bunun yerine girişimlerini takım halinde koordine ederler, müşterilerle doğrudan iletişime geçerler ya da diğerleriyle koordinasyon ve uzlaşmada hedeflenen idari yetenekleri yansıtır. Bu girişimler gelişmiş sosyal ya da kişilerarası beceriler gerektirir ve bu beceriler de örgütlerin tüm seviyelerindeki işler için büyük bir talep demektir. Bir işi tamamlamak için geleneksel otoriteye ve hiyerarşik yapılara olan güven takım odaklı yönetime yol açmaktadır. Bir kişinin takım çalışmalarında aktif rol oynayabilmesi, takım arkadaşlarının ve liderlerinin dikkatini çekebilmesi ve sonunda istediği başarıyı elde edebilmesi için bazı politik yeti boyutlarına sahip

olmalıdır. Bunlar: sosyal beceriklilik, kişilerarası etki, network yeteneği ve içten görünme kabiliyetleridir (Ferris vd., 2005).

Meslek hayatında politik yetinin etkilerini araştıran bir çalışmada, politik yetisi yüksek olan bireylerin olumlu sosyal aktivitelerde diğer çalışanlara göre daha çok rol aldıkları iddia edilmiştir. Yapılan diğer araştırmalarda politik yeti kavramının vicdanlılık, örgütsel vatandaşlık tutumu ve örgüt bağlılığı konularıyla bağlantılı olduğu ve bu sebeple politik yetisi olan kişilerin “fazladan çaba sarf etme” hakkında hevesli oldukları iddia edilmiştir. Ayrıca Kolodinsky ve arkadaşları, politik yetisi olan kişilerin network yetenekleri ve sosyal kabiliyetleri düşünüldüğünde politik yetisi düşük olan bireylere göre özellikle iş arkadaşlarına yardım etme hususunda ve yabancı kişilere örgütü temsil etme konusunda daha başarılı olduklarını ifade etmişlerdir. Bu sebeple politik yetisi yüksek olan bireyler üzerlerine düşen sorumlulukları ve vazifelerini gerçekleştirirken ısrarcı bir tutum sergilerler ayrıca işlerine daha sıkı sarılırlar (Kolodinsky, Hochwarter & Ferris, 2004).

Okulda öğretmenlerin politik yetileriyle elde edebilecekleri pek çok kazanım vardır. Politik yetisi yüksek olan öğretmenler gereken durumlarda gereken davranışları sergilemekte başarılıdırlar. Bu sayede öğretmenler hangi problem durumlarıyla karşılaşır, o sorunun çözümüne yönelik en uygun davranışı sergileyeceklerdir. Yüksek politik yetisi olan öğretmenler karşılıklarına çıkan durumları iyi değerlendirirler ve diğer insanları etkileme de çok başarılıdırlar. Böylece okulda anlaşılması güç olan öğrenci, veli ya da iş arkadaşlarıyla etkili iletişim kurabilirler. Onları istedikleri şekilde yönlendirebileceklerinden istenilen başarıya ulaşmada büyük kolaylık elde ederler. Eğitim öğretim ortamının geliştirilmesi ve güzelleştirilmesi adına önemli bir adım atmış olurlar.

2.1.5.1. İşe Alım Sürecinde Politik Yeti

Bugünlerde, doğru işi bulmak, o iş için uygun görülmek ve iş sahibi olmak yıpratıcı bir süreç durumuna gelmiştir. Yükselen eğitim seviyesi, değişen ve gelişen çağa uyum sağlamak amacıyla insanlar da kendilerini eğitim konusunda yükseltmek için çabalarlar. Bunun sonucunda patronlar da istihdam edeceği meslek için gereken özellikleri taşıyan birçok insana rahatlıkla ulaşabilirler. Böylelikle, işe alınacak en doğru bireye karar vermek önemli bir faktör haline gelmiştir. Bunun sonucunda, kişiler o iş için en uygun birey olmaya daha çok özen göstermeye başlamışlardır. Politik yeti kavramı da burada devreye girmektedir. Yüksek politik yetili bireyler, istediği meslek için doğru insan olma özelliği açısından patronlar tarafından daha başarılı görülmektedir. Bu olay ise herkesin hem fikir olduğu bir düşünce olmanın yanı sıra yapılan araştırmalarla da desteklenmeye çalışılmıştır (Higgins, 2000). Aslında bir meslek için her açıdan doğru ve uygun bireyi seçmek, bireyin iş hayatındaki örgüt, kültür ve grup değerlerini ön planda tutması ile doğru orantılıdır. Ferris ve arkadaşları ise yüksek politik yetisi olan bireylerin bu kriterlere sahip olduklarını ve bu yüzden işe alınmada bu bireylerin rakiplerinden kolayca sıyrıldıklarını dile getirmişlerdir. Ancak yine de işe alınmak sadece belli tanımları geçmek değildir. Nihai bir karara ulaşabilmek için birey hakkında gerekli bütün bilgilere sahip olduktan sonra bir iş görüşmesinin gerçekleşmesi gerekmektedir. Çünkü işe uygunluk ifadesinin net bir biçimde tanımı yoktur. Kesin verilerden çok hislerle de hareket edilir. Bu durum da ancak iş verenlerin bireylerle görüşmesi sonucunda netleşmektedir (Ferris vd., 2010).

Politik yetisi güçlü olan kişiler, yaptıkları iş görüşmelerinde işverenleri kolayca etkilemekte ve karşı tarafın tam da istediği gibi hareket etmektedir. Bir işi elde etme konusunda bu durum bireylere önemli bir avantaj sağlamaktadır. Bir iş görüşmesinde işvereni etkilemek için kendini pazarlama ve kendini sevdirmeye özellikleri kullanılır. Bireyler bu özelliklerin bazen birini kullanırlar. Kimi zaman ise her ikisini de kullanırlar. Ancak işi elde edebilmek için gerekli olan şey bu iki özelliği doğru zamanda ve doğru yerde kullanabilme yeteneğidir. Politik yetili bir birey bu yeteneğe sahiptir ve bu sayede işi elde etmede herhangi bir zorluk çekmez. Higgins ve Judge (2004) yaptıkları araştırmanın sonucunda işe alınma sürecinde etki taktiklerinin yani kendini sevdirmeye yeteneğinin gerçekten çok önemli olduğunu vurgulamışlardır (Higgins & Judge, 2004).

Ferris ve arkadaşları (2005) ise, görüşmecilerin adaylardan çoğu zaman kendilerini pazarlamalarını umdukları görüşündedirler. Onlara göre eğer katılımcı kendini pazarlamayı bilmez ve kendini sevdirmeye odaklı davranışlar sergilerse bu durum görüşmeciler tarafından olumsuz karşılanacaktır. Çünkü sadece kendini sevdirmeye çabası, görüşmeciler tarafından düşük profilli bir karakter olarak algılanacaktır. Bu sebepten ötürü birey işe uygun görülmez. Sonuç olarak işi elde etmek isteyen bir kişi, görüşme esnasında ortamı tartmalı, iş için gerekli nitelikleri ve bu pozisyon için hangi hamlelerin doğru olduğunu önceden bilmeli ve buna göre görüşmecileri etkilemek için gerekli etkileme yöntemlerini kullanmalıdır. Bu yöntemler de ustalıkla sergilenmelidir. Kendini pazarlamak ve bu yeteneği yerinde ve zamanında sergileyebilmek de tamamen ustalık sonucu elde edilen bir eylemdir. Kendini pazarlamanın da belli bir seviyesi vardır. Aşırıya kaçıldığında bu durum karşı tarafa farklı yansır. Görüşmeci böyle bir durumda katılımcıyı kendini beğenmiş veya kibirli olarak tanımlayabilir. Dolayısıyla kendini pazarlama yeteneği için gereken dengeyi sağlamak görüşme boyunca çok önemlidir. Politik yetisi yüksek kişiler bu dengeyi rahatlıkla tutturabilmektedir (Ferris vd., 2010).

Bir işi elde edebilmek için gerekli olan bir diğer özellik ise politik yetinin network boyutudur. Bu özellik, politik yetiye sahip bireylerin rakiplerine büyük fark atmasında önemli bir rol oynar. Bildiğimiz üzere network kurma yeteneği, ihtiyacımız olan sosyal sermaye için gerekli olan profesyonel irtibatlar ve dostlukları kapsamaktadır. Politik yetisi olan bireyler bildiklerinin yanında kimleri tanıdığının da işe alım sürecinde oldukça etkili olduğunun farkındadırlar. Bu sebeple görüşme esnasında network bilgisini ölçülü ve akıllıca bir şekilde sergilerler. Bu süreçte, network bilgisini sunarken saldırgan ve inatçı olmama konusunda oldukça dikkatlidirler (Ferris vd., 2010).

2.1.5.2. İş Performansını Artırmada Politik Yeti

Bazı işler için belirli bir düzeyde zekâ sahibi olmak önemli olabilir. Ancak bazı meslek türlerinde zekâdan çok daha farklı yeteneklerin veya becerilerin ön plana çıktığını görmekteyiz. Alışlagelmiş düzen içinde yapılan meslek türlerinde kimi zaman zekâyâ sahip olmak çalışan kişinin aleyhinde bile olabilmektedir. Kısacası zekâ başarı elde etmek için her zaman tek başına yeterli değildir. İşverenler çoğunlukla katılımcılardan salt zekâdan daha fazlasını beklemediler. Son zamanlarda yapılan araştırmalar, zekâ ile liderlik kavramlarının birbirleriyle bağlantılarının çok fazla olmadığını göstermiştir. Fakat politik yeti ile lider başarısı etkinliği arasında sıkı bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Meslek hayatında grup çalışmaları sırasında göze çarpmak ve liderlik başarısını sergilemek için politik yetiye mutlaka ihtiyaç vardır (Ferris vd., 2010).

Özellikle son dönemlerde, Ferris ve arkadaşlarının gerçekleştirdikleri önemli araştırmaları sonucunda, literatürde politik yetinin performansa pozitif yönde bulunan araştırmaları bulunmaktadır. Bu duruma örnek verecek olursak; Ferris ve arkadaşları (2005) bir finans şirketinin idarecileri ile ilgili araştırma gerçekleştirmişlerdir. Bu araştırmada şirketteki çalışma dinamiğinin önceden belirlenmesinde politik yeti büyük katkı sağlamaktadır. Ayrıca politik yetisi olan kişiler iş performansı konusunda rakiplerine göre daha iyi puanlar almaktadırlar. Öte yandan Semadar, Robins, ve Ferris (2006) tarafından yapılan başka bir araştırma da bahsettiğimiz araştırmaya benzeyen sonuçlar ortaya çıkarmıştır (Liu, Ferris, Zinko, Perrewe, Weitz & Xu, 2007). Araştırmaların ortak paydası politik yetinin iş performansı sırasında önemi ve performansın tahmin edilebilirlik kısmında öncü olduğudur.

Politik yetisi yüksek olan bireyler diğerlerine güven verme konusunda başarılıdırlar. Böylelikle toplumda da olumlu bir izlenim bırakmaktadırlar. Ayrıca bu bireyler toplum içinde uyum sağlayan bir özelliğe sahiptir. Bu sayede olumlu izlenimlerini kurmak ve sürdürmek için kişiler arası iletişim kurma kabiliyetini rahatça kullanabilirler. Bu kabiliyetlerini ne zaman ve nasıl kullanacaklarını da iyi bilirler. Ayrıca örgüt dâhilindeki çalışanlar arasında dikkat çekmek ve üst kademelere geçebilmek için örgüt içinde oldukça önemli özel bilgilere ulaşabilme becerisi gereklidir. Politik yetili kişiler ise bu tarz bilgileri tedarik etmede

başarılıdırlar. Çünkü network kabiliyetlerinde ve iş yerindeki çalışma arkadaşlarıyla sıkı ilişkiler kurma becerisinde gelişmiştir. Bu beceriler ikna kabiliyetini ve inandırıcılık yetisini de içinde barındırmaktadır. Bu sayede iş için gerekli ve önemli bilgilere rahatça ulaşmaları rakiplerine göre daha olasıdır. Ayrıca meslek hayatında daha üst kademelere çıkabilmek, maaş artışı gibi stratejik adımlarda da bu kabiliyetlerini kullanmaktadırlar (Liu vd., 2007).

Gerhard Blickle ve Diğerleri (2008) , Hogan(1983,1991) ve Hogan ve Shelton (1998) in sosyoanalitik bakış açısı testiyle yürütülen politik yetinin moderatör olduğu bir iş performansı araştırması sonucunda önemli bilgiler elde etmişlerdir. Bu araştırmaya göre hipotezlerini güçlendirecek sağlam bulgular ortaya çıkarmışlardır. Buna göre; yüksek politik yetisi olan ve aynı zamanda uyumlu bir birey olan çalışanın, bu iki özellikten birinin ya da her ikisinin de düşük olan çalışana göre daha yüksek performans ortaya çıkardığı tespit edilmiştir. Ayrıca yüksek uyumluluğa ancak düşük politik yetiye sahip olan bir kişinin, gösterilen performansların içerisinde en düşük performansı sergilediği ortaya çıkmıştır. Araştırmada dikkat çeken başka bir durum ise düşük politik yetisi ve düşük uyumluluk seviyesi olan bireylerin, politik yetisi düşük olup yüksek uyumluluk seviyesine sahip kişilerden daha iyi performans sergiledikleridir (Blickle, Meurs, Zettler, Solga, Noethen, Kramer & Ferris, 2008).

İş performansı, öğretmenlerin çalıştığı süre boyunca verimli algılanıp algılanmadığına karar vermede önemli bir göstergedir. Bu durum kimi zaman gerçeklikten uzaklaşabilmektedir. Algı bazen gerçekten daha önemli konuma gelmektedir. Performans ölçümü yaparken öğretmenler idarecilerinin, meslektaşlarının, velilerin ya da öğrencilerinin subjektif bakış açılarıyla değerlendirilirler. Politik yetiye sahip bir kişi ise idarecilerini ve çevresindeki insanları işi için gereken her şeyi gerçekleştiriyor olduğu konusunda rahatça ikna edeceğinden, asıl iş performansı göz ardı edilerek daha iyi performans puanları elde edebilmektedir (Ferris vd., 2010). Bu sayede yüksek politik yetiye sahip öğretmenler iş performansları açısından değerlendirildiğinde başkaları tarafından başarılı olarak görünecektirler. Böylelikle kendilerine olan güven duyguları gelişecek ve yaptıkları işe daha çok bağlanacaklardır. Çünkü gösterilen çabanın karşındaki bireyler tarafından takdir görmesi, kişileri daha da çok çalışmaya ve dolayısıyla iş performansını artırmaya itecektir.

2.1.5.3. Kariyer Başarısı ve Politik Yeti

Meslek hayatında kariyer başarısını sağlamanın etkili yollarından biri politik yeti sahibi olmaktır. Kariyer başarısı ise çalışanların kazançlarında olan artış ve meslek yaşamında edindiği terfiler ile ifade edilmektedir. Ferris ve arkadaşları meslek hayatında daha iyi konumlara gelebilmek için oluşan rekabetlerde politik yetisi olan bireylerin yüksek başarı sergileyeceklerini ifade etmişlerdir. Nedeni ise politik yetisi olan bireylerin karşılımlarına çıkan fırsatları çok daha iyi değerlendirebilmeleri, network kurma becerisi, içten ve samimi görünebilme özelliği gibi önemli kabiliyetleri barındırmasıdır. Bu yüzden rakiplerinden daha başarılı olma konusunda çok fazla zorluk çekmeyeceklerdir (Ferris vd., 2010).

Politik yetinin dört boyutu kariyer başarısını tahmin ederken oldukça önemlidir ve bu durum da araştırmacılar tarafından da doğrulanmıştır. Bunun yanı sıra kariyer hayatında başarı sağlamak için dört boyuttan biri olan network yeteneği boyutunun diğerlerine göre çok daha önemli bir olgu olduğu da bilinmektedir. Levy ve arkadaşları (1998), kariyer başarısı için gereken bir diğer önemli özelliğin sosyal çevrede kişinin etrafındaki kişileri etkileyebilme becerisi olduğu yönünde ifadelerde bulunmuşlardır. Ferris, Treadway, ve arkadaşları (2005) ise kariyer başarısı ile network yeteneğinin, sosyal ortamlarda elde edilen kontrol gücünden ötürü, birbirleriyle bağlantılı olduğunu vurgulamışlardır. Thompson, kariyer alanında başarı elde edebilmede kişilerin network becerisini geliştirmesi gerektiğine dikkat çekmiştir. Bunun yanı sıra Forret ve Dougherty (2004) de, kariyer hayatında başarı sağlamada network kurabilme becerisinin önemine değinmiştir. Verilen örneklere benzer bir şekilde network kurma becerisinin kariyer başarısı için önemli olduğu gerçeği Todd ve arkadaşları tarafından da vurgulanmıştır (Todd, Haris, Haris & Wheeler, 2009).

Bireyin işi elde edebilmesi hususunu belirtirken de bahsedildiği gibi yöneticilerin, çalışanların meslek hayatındaki kariyerinde hangi konumlara terfi olacağına veya ne tür pozisyonda yer alacağına karar vermesi uygunluk kavramına göre şekillenebilir. Çalışan bireyin bulunduğu konumdan daha üst bir konumda olmaya uygunluğu işletmenin göz önünde bulundurduğu en mühim özelliktir. Bu sırada devreye politik yetisi yüksek olan bireyler girer. Çünkü politik yetisi olan

kişiler, mesleğinde daha üst konumlara gelme uygunluğunu sergilemede oldukça başarılıdır. İşverenlerin çalışanlarda daha belli özellikler araması halinde bile, politik yetiye sahip bireyler işverenlerini etkileyebilme becerisine sahiptir. Bireylerin kişilik özellikleri ve tarzları sayesinde ise terfi esnasında tecrübe sahibi olan birden fazla eleman arasından uygun ve gerekli olan çalışan rahatça seçilebilmektedir. Burada kapalı bir şekilde bahsedilen durum, aslında kişide politik yeti olup olmadığının tespit edilmesidir. Fortune 500 listesinde yer alan kimi şirketlerin uyguladığı anketin sonucunda bireyin terfi olmak için sahip olması gereken nitelikler belirlenmiş ve şöyle sıralanmıştır: dürüst olma, empati kurma, güven verme, kişisel farkındalık yaratma, pratik zeka, karizma, esnek olma, başkalarını etkileyebilme, bireyler arası etkileşim yetisi, bireysel inanırlık. Bu sonuca göre yapılan uygulamada politik yeti ve boyutlarından bahsedildiğini rahatlıkla gözlemleyebilmekteyiz (Ferris vd., 2010).

Terfi ile birlikte maaştaki yükselişler ve meslekte kalma hususunda politik yetisi olan bireyler, diğer çalışanlara göre çok daha yüksek bir başarı elde edeceklerdir. Çalışan bireyin maaşında, liderlerinin gözünde sağladığı pozitif algıdan ve sahip olduğu politik yetiyi doğru kullandığından dolayı yükselme meydana gelmektedir. Ayrıca belli bir kriz esnasında, politik yetisi olan çalışanlar, politik yetiye sahip olmayan çalışanlara göre meslekte kalma veya mesleğini sürdürme durumunda bir adım önde olacaklardır.

Yapılan araştırmalar sonucunda kadın çalışanların erkeklere göre politik yetilerini daha nadir kullandıkları ve sonuç olarak iş hayatında erkek çalışanlara göre çok daha kısıtlı ilerledikleri gözlemlenmiştir. Perrew ve Nelson (2004) da yaptıkları çalışmalar sonucunda kadınların meslek hayatlarında en çok informal network bağlantılarına dahil olamama konusunda sıkıntı yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Bilgi edinmede, çevreden destek sağlamada, meslek hayatındaki avantajlardan yararlanmada iyi bir arkadaşan oluşan network çok önemli bir kaynaktır. Erkekler networklerini çoğunlukla kadınların her zaman dahil olamayacakları toplantılar, kulüpler veya spor veya diğer aktiviteler ile oluştururlar. Informal network de bu alanlarda oluşmaktadır. Bu networkler arasında arkadaşlar arasında bağlılık oluşur dolayısıyla birbirlerine olan güven artar. Kadın çalışanlar da sonuç olarak bu networklerden dışlanmaktadır. Networkler erkeklerin egemenliğinde meydana geldiğinden, meslek hayatında da daha güçlü ve sağlam konuma erişmektedirler. Erkekler hemcinsleriyle çalışma ortamını çok daha rahat bulurlar. Bunun nedeni

erkek çalışanların, kadınların meslek hayatında kendileri kadar güçlü olmadığını düşünmelerinden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla herhangi bir network ağı içerisinde bulunmada sıkıntı yaşadıklarını düşünmektedirler. Perrewe ve Nelson ise kadın çalışanların böyle bir sorunda ancak mentorluk desteği ile başa çıkabileceklerini vurgulamışlardır. Mentorluk sayesinde kadın çalışanlar politik yeti konusunda kendilerine daha çok şey katacaklar bu sayede sosyal çevre biriktirmede ve dolayısıyla network oluşturmada daha başarılı olacaklardır. Bu durum kadınların iş yaşamındaki ilerlemeye yardımcı olacaktır (Perrewe & Nelson, 2004).

Öğretmenlerin de kariyerlerini başarılı bir şekilde sürdürebilmeleri sahip oldukları politik yetiyle doğru orantılı olacaktır. Çünkü politik yeti çalışma hayatında istenilen amaçları gerçekleştirebilmek ve istenilen hedeflere ulaşabilmek için son derece önem taşımaktadır. Çalışma hayatında öğretmenlerin de bir rekabet ortamında oldukları düşünüldüğünde Ferris ve diğerlerine (2005) göre, politik yetiye sahip bireyler diğerlerine oranla daha başarılı olacaklardır. Buradan anlaşıldığı üzere politik yetisi yüksek olan öğretmenler okul ortamında diğerlerine oranla çok daha fazla başarılı olacaklardır. Çünkü yüksek politik yetiye sahip öğretmenler çevreleriyle olan ilişkilerinde daha iyi analiz yapacaklarından, gereken adımları daha kolay atacaklardır. Bu öğretmenler gerek sahip oldukları sosyal becerileri kullanma da gerekse de çevrelerini etkilemedeki yeteneklerinden dolayı kariyer başarısı yakalamada diğerlerine oranla bir adım önde olacaklardır.

2.1.5.4. İtibarı Artırmak İçin Politik Yeti

Kötü ya da iyi olan biri ya da bir şey ile ilgili kabul edilen bir algıyı açıklamaya yarayan itibar kelimesi, çoğunlukla insanlar tarafından pozitif bir düşünceye neden olur. Genellikle olumsuz terimlerinde de zıttı olarak ifade edilmektedir (Ferris vd., 2010). Kişisel itibarı Ferris ve arkadaşları, başka bireyler tarafından fark edilen, göze çarpan kişisel özelliklerinin, yeteneklerin ve davranışların karışık bir sentezinden meydana gelen kimlik yansıması olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan yola çıkarak itibarın öznel olduğunu, herkes tarafından farklı şekillerde tanımlanacağını ve itibarı olan bireyin, itibarını meydana getiren niteliklerin hepsinden fazla itibar sahibi olarak düşünülebileceği ifade edilebilir.

Ayrıca kişinin itibarı pozitif olduğu kadar negatif olarak da algılanabilmektedir (Brouer, 2007).

İtibarı başkaları tarafından olumlu algılanan bireyler güven, mantık, yeterlilik, etkinlik gibi konularda başarılı görünmenin faydalarından yararlanmaktadırlar. Politik yetisi olan bireyler de çevresine uygun tutumlar sergileyebildikleri ve samimiyetleri sayesinde başkaları tarafından güvenilirler. Böylelikle politik yetili bireylerin itibarları, çevreleri tarafından pozitif algılanmaktadır. Aynı zamanda toplum içinde bu bireyler, topluma yararlı kişiler olarak tanımlanmaktadırlar. Politik yetisi yüksek olan kişiler, uyumlu olma konusundaki yeteneklerinde, iletişim becerileri ile çevresini etkileyebilmede başarılıdırlar ve bu sayede çevresi tarafından iyi bir izlenim elde ederler. Bu kişilerin yüksek network becerileri de sosyal çevrelerini geliştirmede oldukça etkilidir. Kısaca politik yetisi yüksek olan kişiler, meslek hayatında pozitif itibarlarından diğer çalışanlara göre daha fazla yararlanırlar (Liu vd., 2007).

Ferris ve arkadaşları itibar olgusunun üç ayrı unsurdan oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bu üç unsur politik sermaye, sosyal sermaye ve insan sermayesi olarak tanımlanmaktadır. Çevreye göre değişiklik gösteren bu unsurlardan bir olan sosyal sermaye, network bağlantıları ile meydana gelen çevreden bahsederken ifade edilir. Politik sermaye unsurunda ise ana boyut ve temel öge politik yeti kavramıdır. İnsan sermayesi unsuru ise öğrenim ve beceriyi, tecrübe ve eğitim aracılığıyla elde etmeyi ifade etmektedir. İnsan sermayesini arttıran başlıca etmenlerden biri de pozitif izlenime sahip bir okuldan eğitim görmüş olmaktır. Fakat bu sermaye unsuru tek başına anlık statü ve güvenilirlik kazandırmaktadır. Kısaca itibar olgusu ile sosyal network, politik yeti ve insan sermayesi ifadelerinin sentezinden meydana gelmektedir (Ferris vd., 2010).

İtibarı yükseltmek için ast performansında da iyi bir artış olması Ammeter ve arkadaşları (2002) tarafından vurgulanmıştır. Bu sayede yöneticinin de itibarında olumlu anlamda bir gelişme olacaktır. Bunun nedeni ise yöneticinin etkili olmasıyla astların performansındaki iyileşmenin doğru orantılı olmasıdır. Ayrıca Tsui (1984) itibarı olan bir yöneticinin, çevresinin taleplerine olumlu bir biçimde cevap verebileceğini ifade etmiştir. Ayrıca politik yetiye ve pozitif itibara sahip olan kişilerin negatif itibarı olan kişilere göre iş tatmini açısından daha güçlü olacağı ifade

edilmiştir. Öte yandan negatif itibarı olan bireyler iş hayatlarında daha fazla tereddüt ve bitkinlik hissi yaşamaktadırlar (Brouer, 2007).

Öğretmenlik mesleğinin toplum nazarında gereken itibarı görmesi kadar öğretmenlerin de çevresi tarafından bireysel olarak olumlu itibar görmesi de önemlidir. Çünkü bu iki durum birbirlerini pozitif etkileyecektir. Pozitif itibara sahip öğretmenler başkaları tarafından güvenilirlik ve mesleki yeterlilik gibi konularda başarılı görüleceklerdir. Böylece eğitim öğretim faaliyetlerini daha başarılı gerçekleştirme fırsatı yakalayacaklardır. Politik yetisi yüksek olan öğretmenler çevreleri ile olan ilişkilerde yetenekli olduklarından dolayı başkaları tarafından güvenilir olarak algılanacaklar ve bu sayede pozitif itibara sahip olacaklardır. Pozitif itibarı olan kişiler toplum tarafından yararlı kişiler olarak nitelendirilmektedir. Öğretmenlerin topluma faydalı kişiler olarak kabul edilmeleri de sahip oldukları pozitif itibar ile doğru orantılıdır.

2.1.5.5. İş Stresini Yönetmek İçin Politik Yeti

Stres olgusu, insanların yaşamının her anında karşısına çıkan bir durumdur. Ancak stres ile ilgili yapılan araştırmalar genellikle meslek hayatında karşımıza çıkan stres ile ilgilidir. Uzun yıllardır yapılan araştırmalar örgütsel ve iş stres etmenlerini; uzun mesai saatleri, ihtiyaç çatışması ya da ihtiyacın belirsizliği, ağır iş yükleri, yorucu tempo, bir garantiye sahip olunmaması, süreli meslekler, çalışanlar arasındaki tartışmalar, örgüt politikası, vardiyalı işler ve despot yönetim vb. gibi örneklerle açıklamaktadır. Bu stres etmenlerinin yaygın olduğu iş yerlerinde kişilerin stres seviyeleri çoğunlukla aynı düzeydedir (Ferris vd., 2010). Çalışma ortamında stres olgusu, son zamanlarda karşımıza çıkan önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu sorun ise gün geçtikçe çoğalmaktadır. Bu yüzden, çalışma ortamındaki stresi en aza indirecek etmenleri araştırmanın gerekliliği yadsınılamamaktadır (Jawahar, Stone & Kisamore, 2007).

İş yerindeki stresten kaynaklanan verimlilik eksikliği örgütlere maddi açıdan bir çok zarara neden olmaktadır. Yürütülen araştırmalar stres oluşumunun çalışanlar üzerinde fiziksel ve ruhsal sağlık bozukluklarına neden olabileceğini ifade etmektedir. Bu yüzden stres sonucunda oluşan mali kayıplar da göz önünde

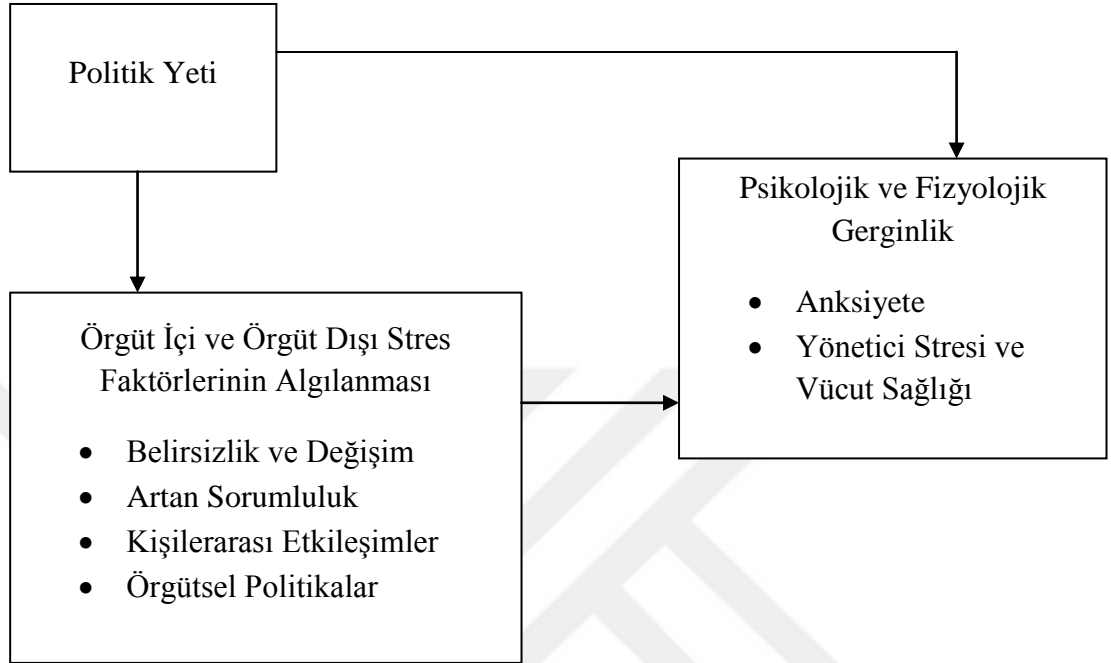
bulundurulduğunda, örgüt içinde stresi en aza indirmenin yollarını bulacak araştırmaları takip etmek çok önemlidir. Yapılan araştırmalar ise politik yetinin iş yerindeki stresi azaltmada oldukça etkili olduğu iddialarına kanıtlar ortaya koymaktadır (Perrewe vd., 2004).

Perrewe ve arkadaşları (2000) kişilerin, sahip oldukları politik yetileri ile etrafındaki insanları daha iyi analiz ettiği için, negatif uyaranlara arşı dayanıklıdır bu sayede de iş yerinde gerilimi en aza indirirler. Politik yetisi yüksek olan bireyler, avantajları görmede başarılıdırlar ve böylece çevresinde gerçekleşen uyaranları çeşitli açılardan analiz etme yeteneğine sahiptirler. Politik yetisi düşük olan çalışanlara göre bu yeteneklerinde oldukça iyidirler. Ayrıca yapılan araştırmada gerilim ve stres üzerinde politik yetinin iki türlü etkiye neden olacağından bahsedilmiştir. Bu etkilerden ilki politik yetisi yüksek olan kişilerin, çalışırken stresi iş arkadaşlarına göre çoğunlukla daha düşük düzeyde yaşarlar. İkinci etki de politik yetisi yüksek olan çalışanlar stres içeren bir durumla karşı karşıya kaldıklarında ,bu durumun meslek hayatına yansımaları diğer çalışanlara göre çok daha az olacaktır (Perrewe vd., 2004).

Yapılan araştırmalar kişilerin düşüncelerini yönetebilme ve kendilerini pazarlama kaygılarının bir takım sağlık sorunlarına neden olabileceğini vurgulamaktadır. Bununla birlikte politik yetisi yüksek olan kişiler bu tarz olumsuz durumlardan iletişim becerileri ve edindiği izlenimler sayesinde daha az etkileneceklerdir. Kısacası iş yerindeki stresli durumlarla baş etmeyi sağlayan faktör politik yetiye sahip olmaktır (Perrewe vd., 2000). Bu durumla ilgili yürütülen bir araştırmada yüksek politik yetili bireyler , düşük politik yetili bireylere nazaran stres içeren durumlarda nabız ve kan basıncını daha iyi kontrol edebilmiş, diğerlerine göre fiziksel rahatsızlığı daha az hissetmişlerdir (Ferris vd., 2010).

Öğretmenlerin de çalışma ortamlarında stres olgusuyla karşılaştıkları bilinmektedir. Öğretmenler, sınıflardaki öğrenci kalabalığı, kazandıkları ücretlerin yeterli olmaması ve atanma problemleri gibi çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar (Çankaya, 1992). Bu sorunlardan dolayı öğretmenler sık sık stres yaşamaktadırlar. Bu tarz sorunlarla baş edebilmek içinde politik yeti becerisine sahip olmak büyük önem taşır. Çünkü politik becerisi yüksek olan öğretmenler karşılaştıkları stresli durumlarla mücadele etmekte diğer öğretmenlere oranla daha başarılı olmaktadır.

Yüksek politik yetiye sahip öğretmenler çevrelerindeki negatif uyarılara karşı daha dayanıklı olurlar ve bu sayede çalışma ortamında yaşanabilecek olası gerilimleri daha aza indirirler. Böylelikle hem çalışma ortamının sağlığı hem de kendi sağlıkları açısından en uygun davranışları gerçekleştirmiş olurlar.



Şekil 2: Politik Yeti ve Stres

Kaynak: Perrewe vd.,2000, 10 (3),118. Akt. Çıtak, M. (2011). *Politik yeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Yöneticiler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

2.1.5.6. Liderlik Ve Politik Yeti

Mintzberg (1983) 'e göre politik alanlar olarak karakterize edilen örgüt içinde etkili olmak için kişiler politik yeti alanında başarılı olmalıdırlar. House ve Baetz (1979) ise etkili bir lider olmak için belli bir yeteneğe sahip olmak gerektiğini vurgulamıştır. Böylelikle birey alanında kendini gösterebilecektir (Ammeter vd., 2002).

Karışık sosyal çevrelerin yanı sıra rekabet ortamı içeren istekler örgütleri gittikçe daha politik bir duruma getirmiştir. Mintzberg'in örgütleri politik alan olarak

değerlendirmesini baz alalım. Liderler örgütün sürekliliği uğruna çok riskli rollere bürünürler. Bu değişken rollerden söz etmek ve örgütün başarısı için önemli pozisyonlara giren liderlerin politik tutumları mühim bir konu haline gelecektir. Hooijberg (1996) bir çalışmada, tutum ve davranışlarında esneklik sağlayabilen yani değişik durumlara kolayca ayak uydurabilen liderlerin diğerlerine göre çok daha etkin olduğunu saptamıştır. Bunun yanı sıra Zaccaro, Gilbert, Thor, and Mumford (1991), yöneticiliğin tutum ve davranışlarda değişkenlik ile yakından bir bağlantısı olduğunu ifade etmiş ve birçok yönetimsel davranışı içinde barındırabilme yetisinin liderliğin önemli bir parçası olduğunu vurgulamıştır (Douglas & Ammeter, 2004).

Bir yönetici, beraber çalıştığı bireylere güç ve motivasyon kaynağı olur, onlara gerekli planlamaları çizer ve çalışma hayatlarında gereken ilhamı sağlar. ABD' nin 33. Başkanı olan Harry Truman ise lider bireylerin çalışanlarına istekli olmadığı işleri yaptırma hatta bu işten çalışanın hoşlanmasını sağlama hususunda yeteneği olduğunu ifade etmiştir. Açıkça bu durum politik yetiyi anlatmaktadır. Ferris ve arkadaşları ise yönetimde etkin tutumlar için gerekli şartın politik yetinin boyutları olduğunu ifade etmiştir. Politik yetisi olan yöneticiler gerçekleşen olayları sağlam bir biçimde analiz edebilmektedir, bu durumda gerekli tutum ve davranışları bilir, bu tutum ve davranışları samimi görünüp bireylerin faydası için kullandığını fark ettirir. Ayrıca network yetisi ile de istediği çevreye ve dolayısıyla desteğe ulaşma imkânı bulmaktadır (Ferris vd., 2010).

Liderlik hakkında bir başarıdan söz edecek olursak, yönetilen grubun veya bireylerin üstün performans göstermeleri, yani gereken başarıyı sergilemeleri istenmektedir. Politik yetisi olan kişilerin astlarındaki bireylerin çalışmasına, örgüt içi bağlılığına olan etkileri araştırıldığında, sonuçların pozitif yönde olduğu anlaşılmaktadır. Bir liderin astına olan anlayışı, onun isteklerinin bilincinde olup buna göre sonuçlar üretmesi ya da astın faydasına dair çözümlerin üretileceği inancının verilmesi astın çalışma ortamında çok daha mutlu bir birey olmasına yol açacaktır.

Yapılan araştırmalardan belli başlı örnekler sunulabilir. Örneğin, sosyal çalışmacı yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmada yöneticilerin politik yetileri ile astlarının motivasyonları arasında doğru orantılı bir ilişki saptanmıştır. Ferris ve diğerlerinin “İş Yaşamında Politik Yeti” adlı kitaplarında spor ve siyaset

alanlarından politik yetisi olan bireylerin gruplarının performanslarıyla ilgili daha fazla örnek bulunmaktadır (Ferris vd., 2010).

Robyn L. Brouer doktora tezinde, liderin sahip olduğu politik yeti sayesinde, liderlerin üyeleriyle olan iletişimin daha kaliteli hale geldiğini ve sonuç olarak bu durumun iş yaşamı üzerinde olumlu sonuçlar ortaya çıkardığını ifade etmiştir. Üyeler böylece liderlerine istedikleri zaman ulaşabilmektedirler ve uygun avantajlara sahip olmaktadır (Harris, Harris & Eplion, 2008).

Liderlerin ve üyelerin etkileşimdeki kalitesi ile astta olan çalışanın örgüte olan bağlılığı, liderine karşı hissettiği güven duygusu, ve sergilediği motivasyon arasında doğru orantılı bir etkileşimin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca üyenin hissettiği güven duygusunun da üyenin sergilediği performans ile doğru orantılı olduğu ifade edilmiştir (Brouer, 2007).

Örgütsel destek algısında politik yetinin rolünü araştıran diğer bir çalışmada ise, politik yetisi yüksek olan bir liderin örgütsel destek algısında artışa neden olduğu saptanmıştır (Treadway, Hochwarter, Ferris, Kacmar, Douglas, Ammeter & Buckley, 2004).

Lider olarak öğretmenin eğitim öğretim faaliyetlerinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde oldukça büyük bir rolü vardır. Lider olarak öğretmenin başarısından söz etmek için öncelikle sınıfın başarılı olması yani gerekli başarıyı göstermeleri beklenmektedir. Politik yetisi yüksek olan öğretmenler etkin liderlik davranışları sayesinde öğrencilerin çalışma performansı ve derse olan bağlılıkları konusunda etkilidirler. Bu sayede öğrenciler isteklerinin önemsendiğinin farkına varırlar ve kendi faydalarına yönelik çözümler üretileceğine inanırlar. Dolayısıyla okul ve ders ortamında daha mutlu bireyler olurlar.

2.2. AKADEMİK İYİMSERLİK KAVRAMI

Bireysel bir yönelim bakımından iyimserliği genellikle hayattan iyi anlamda çıktılar alma ve kötü durumlardan uzaklaşma hissi olarak tanımlarız (Scheirer & Carver, 1985). İyimserlik kişinin geleceğe dair pozitif beklentisi olarak tanımlanır. İyimserler ise kötü durumlarda bile inancını kaybetmeyen ve olumlu beklentilere sahip insanlar olarak tanımlanır (Carver & Scheirer, 2002).

İyimserlik denilince akla gelen kavramlardan bir tanesi de umut kavramıdır. Bu kavramların her ikisi de hayata karşı olumlu beklentiler olarak ifade edilebilir. (Peterson, Tice, Bolling & Koenig, 2004). İyimserliği hem kişisel hem örgütsel seviyede, yeterlilik ,güven ve akademik vurguyu birleştiren uygun bir yapı olarak tanımlayabiliriz. Bu üç kavram da olabilirlik hissiyatını ortaya çıkarmaktadır (Hoy & Tarter, 2011). İyimserler pozitif sonuçlar sezerler ve yaşadıkları olaylarda pozitif sonuçlar olmasını umarlar (Kurz, 2006).

Akademik iyimserlik kavramı, eğitim, öğrenciler ve velilerle ilgili öğretmenlerin pozitif tutumlarını açığa çıkaran bir kavramdır. Eğer bir öğretmen akademik açıdan pozitifse, mesleki anlamda yeterliliklerinin bilincindedir. Ayrıca öğrencileri ve velileri tarafından güven duyulmaktadırlar. Kısacası akademik çıktılarda pozitif davranışlar sergilemektedirler (Hoy, 2006).

Akademik iyimserlik kapsamında, öğretmen meslek hayatı boyunca bilimsel öğrenmeye odaklanır. Öğrenciler ve veliler tarafından desteklenir ve her türlü zorluğa göğüs gerebileceğine inanır. Ayrıca öğrencilerinin başarısı önceliğidir ve bu başarıyı arttırmak için elinden geleni yapar (Hoy, 2006; Hoy, Hoy & Kurz, 2008; Solberg, Evans & Segerstrom, 2009).

Akademik iyimserlik Smith ve Hoy (2007) tarafından güven hissi, öğretmenin yeterliliği ve akademik vurgu şeklinde ifade edilmiştir. Yani Akademik iyimserlik kavramını sosyo-bilişsel kuram ve pozitif psikoloji çerçevesinde açıklamışlardır. Pozitif psikoloji, hataları düzeltmekten ziyade kuvvetli özellikleri tanımlayabilme (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), kişilerin ve çevrenin iyi olma

yönelimlerini ve niteliklerini kavrayabilme (Myers & Steed, 1999), kişiler için uygun koşulu inceleme ve açıklama (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) düşüncesi üzerine kurulmuştur. Bu kapsamda yalnızca mevcut pozitif insan gücü üzerinde değil, gücü olan bireylerin tutumları, inançları ve etkinlikleri üzerinde de çalışılmıştır. Kurz (2006), kişilerin iyi olmasında bu kişilerin gelecek hakkındaki ümitleri, mutlulukları ve edindiği başarılar arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur.

Bandura (1986), sosyo-bilişsel kuramı yeteneklerin geliştirilmesini ve davranış edinimi ve düzenlenmesinin oluşumunda birey ve çevre etkileşiminin önemine dikkat çekmiştir. Kurz (2006) ise bireyin kendi yapabildiklerine inanmasının ve bu yönde tutumlar sergilemesinin hedefe ulaşmada büyük ölçüde kolaylık sağladığını belirtmiştir. Bireysel unsurların, çevrenin ve davranışın kişinin tutum ve davranışlarını etkileyen faktörler olduğu sosyo-bilişsel kuramda ifade edilmektedir. Sosyo-bilişsel kurama göre akademik iyimserlik ele alındığında, bireysel unsur öz yeterlik kavramı, çevreyi okul ve sınıf ortamı, davranışı ise akademik anlamda elde edilen başarı ve bu uğurda verilen uğraş açıklar.

Sosyal sermaye kuramı akademik iyimserlik kavramının doğmasında ve anlamlandırılmasında önemli bir kavramdır (Fahy, Wu & Hoy, 2009).

Coleman (1990) bu kuramı kişinin çevresiyle girdiği etkileşim sonucu elde ettiği güç olarak ifade etmiştir. Bu kuramda öğrencinin elde ettiği başarıda aile kurumunun önemine dikkat çekilmiştir. Literatürü incelediğimizde öğrenci başarısında sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan ailelerin çocuklarının daha başarılı olduklarını gösteren sonuçlar gözlemlenmiştir.

Öğrenilmiş iyimserlik olgusu Seligman (1990) tarafından geliştirilmiş olup, akademik iyimserliği tanımlarken oldukça önemli bir yere sahiptir (Beard, Hoy & Woolfolk Hoy, 2009).

Seligman yaptığı çalışmalarda iyimserlik olgusunun daha sonradan yaşantı yoluyla kazanıldığını belirtmiştir. İyimser insanların karşılaştıkları durumlarda sergiledikleri davranışlar sayesinde daha doğru kararlar aldıkları ve bunun sonucunda yaşantılarında başarılı oldukları vurgulanmıştır. İyimserlik, her türlü koşulda insana güç veren, olumsuzluklara karşı dayanma azmi kazandıran bir olgudur. Bu sayede

insanlar kötü durumlar karşısında hemen pes etmezler ve bu durumların geçici olduğunun bilincinde olarak yeni adımlar atmak için kendilerinde gereken gücü bulmaktadırlar. İnsanın günlük yaşamında iyimserliğini etkileyen unsurlardan biri de yapmış oldukları mesleklerdir. Yapılan işin niteliğine göre kişilerin iyimserliği olumlu ya da olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Örneğin; bireye geniş yetkiler veren, dinamik ve büyük risk barındırmayan meslekleri icra eden çalışanların iyimserlik düzeyinin olumlu yönde etkilendiği gözlemlenmiştir (Seligman ,1998).

2.2.1. Akademik İyimserliğin Boyutları

Öz yeterlik, güven duygusu ve akademik vurguya dair inançlar, bir öğretmenin akademik iyimserlik düzeyini açıklamada ihtiyaç duyulan olgulardır. Aşağıda bu boyutlar açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.1.1. Öğretmen Öz Yeterlik İnancı

Yeterlik kavramı, bir eylemi gerçekleştirebilmek için gerekli olan nitelikleri ifade eder. Öz yeterlik ise Bandura(1986) tarafından bireyin istediği başarıyı gerçekleştirebilmesi için gerekli olan inanca sahip olması olarak açıklanmıştır.

Öz yeterlik kavramı, kişinin karşılaştığı problemleri kolayca çözüme ulaştırabilme yetisini ve bu problemlerin yaşandığı süreçte sergilediği tutum ve davranışları etkiler. Öz yeterliği yüksek bireyler, karşılaştıkları güç durumlarla mücadele etmede daha rahat davranmaktadırlar. Bunun yanı sıra bu güç durumları aşmak için diğer bireylere oranla daha fazla çaba göstermektedirler (Korkmaz & Kaptan, 2002).

Öğretmenin tutumlarını belirlemede öz yeterlik kavramından yararlanılmaktadır. Öğretmenler iş yaşamında öz yeterliklerini kullanarak öğrencilerin başarılı olmalarını sağlamada olumlu yönde sonuçlar elde edeceklerdir (Hoy ve Tschannen-Moran, 2000). Literatür incelendiğinde, öğretmen öz yeterliği ile okuldaki kolektif yeterliklerin (Hoy & Tschannen-Moran, 2000), öğrencilerin kazandığı başarılar ile onların öz yeterliklerinin (Pajares, 1997), öğretim liderliği ile de kolektif öğretmen yeterliğinin (Çalık, Sezgin, Kavgacı & Kılınç, 2012) arasında olumlu yönde bir ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmen öz yeterliği, karşısındaki öğrenci hangi seviyede olursa olsun en zor şartlarda bile öğrenme sonuçlarında istediği başarıyı göstereceğine olan inancı olarak tanımlanabilmektedir. Öğrenci başarısı ve öğretmenin öz yeterlik inancı birbiriyle doğru orantılıdır. Öğretmenler öğrencilerinin öğrenme becerilerini geliştirebileceklerine dair olumlu düşünceler içinde olursa daha fazla çaba harcayarak daha yüksek başarı elde etmek istemektedirler (Kurz, 2006).

Öğretmenlerin öz yeterlik inancı ile mesleki olarak sahip olması gerektiği özellikler doğrudan birbirleriyle ilişkilidir. Dersi planlama, öğretim faaliyetlerini gerçekleştirme ve sınıf içindeki etkinlikleri düzenlemede öğretmenlerin öz yeterlikleri etkin bir rol oynamaktadır. Ayrıca öğretmenlerin sahip olduğu öz yeterlik inancının yeri geldiğinde teorik bilgiden daha etkili olduğu düşünülmektedir. (Pajares, 1992).

Yüksek öz yeterlik inancına sahip olan öğretmenler, yeni öğretim yöntemlerini uygulamada, sınıf düzeni oluşturmada, öğrenme gücünü yaşayan öğrencilerle iyi iletişim kurmada düşük öz yeterliğe sahip öğretmenlere göre daha başarılı oldukları belirtilmiştir. Bunun sonucunda da sınıf içinde öğrencinin gösterdiği başarı ve motivasyonda artış gözlemlenmiştir (Tschannen-Moran, Hoy, & Goddard, 2001).

2.2.1.2. Öğretmenlerin Güven İnancı

Güven kavramı sosyal ilişki kurmada ve bunu devam ettirmede çok önemlidir. Hoy, Tarter & Woolfolk Hoy (2009), güvene dayalı olarak gelişen ilişkilerde dürüstlük, yeterlik, güvenilirlik, yardımseverlik ve açıklık faktörlerinin olduğunu belirtmiştir.

Tschannen-Moran & Hoy (2000) yaptıkları çalışmalarda güven konusuna değinmişlerdir. Özellikle öğretmen, öğrenci ve veliler arasındaki ilişkilerin karşılıklı güvene dayanması gerektiğini belirtmişlerdir. Güven ortamında bireyler kendilerini daha rahat hissederler ve problem durumlarında başarısız olma düşüncesinin sebep olduğu stres ve kaygı en aza inmektedir. Fakat güvenin olmadığı bir ortamda bireyler arasında kopukluk ve durumdan memnuniyetsizliklerde artış meydana gelir. Okul ortamında da bu durumlar geçerlidir. Örneğin; öğretmen, öğrenci ve veli üçgeninde

gelişen güven duygusu sayesinde okul başarısının arttığı gözlemlenmiştir. Kısacası güven kavramı okuldaki iyimserliğin ana unsurudur.

Tschannen-Moran & Hoy (2000), yaptıkları çalışmada öğretmenin, öğrenci ve veliye olan güven boyutunu 6 maddede ele almıştır. Bunlardan ilki olan *zarar görme riskini göze alma* unsurunda kişilerin karşısındaki insanlara güveniyle birlikte, onlarla kendilerine ait önemli bilgileri paylaşma isteği meydana gelmektedir. Güven temelli bu ilişkilerde kişiler birbirlerinin iyiliklerini düşünecekleri beklentisine girerler (Kurz,2006). Bir diğer unsur olan *iyi niyet* unsuru ilişkide karşıdaki insanın kendisine karşı kötü düşünce beslemeyeceği fikridir. Güven ortamının sağlanmasında iyi niyet unsuru oldukça önemlidir. Öğretmenler de öğrencilerin güven duygusunu yükseltecek ortamlar oluşturmalarıdır. *Güvenirlilik* unsurunda ise güvenilir insanların davranışlarının tahmin edilebilir olduğu belirtilmiştir. Ancak tek başına güvenirlilik unsuru güven ilişkisi oluşturmaz (Kurz,2006). Güvenirlilik unsuru ilişkilerin sağlıklı gelişmesinde kilit rol oynar (Hoy vd., 2009). *Yeterlik* unsurunda becerilerini ve bilgilerini öğrencilere aktardığı, öğrencilerin de öğretmenlerine doğru ve gerekli bilgiyi kazandırdıklarına olan güveninden bahsedilmektedir. *Dürüstlük* unsuru, güven ilişkilerinin dürüstlük ve açık iletişim üzerine kurulduğunu ifade etmektedir. Eğer kişi gerçekleri gizlerse, pozitif ilişki oluşturmada o kişiye güvenilmez. Son olarak *Açıklık* unsurunda, güven ortamı oluşturabilmek için kişinin karşısındakine açık ve net olması ifade edilmiştir. Böyle bir güven ortamında bireyler kendileri hakkında bilgi paylaşmada istekli olmalıdırlar. Aynı zamanda karşısındaki kişilerin de kendileri hakkında bilgi paylaşacağından emindirler (Kurz,2006).

Öğrencinin öğretmenine güven duyduğu bir ders ortamında, başta zorluk çektikleri derse katılma ve yaptıkları yanlışlardan doğruyu öğrenme gibi durumlarda daha ılımlı davranışlar sergilediği ortaya çıkmıştır (Hoy vd., 2009). Bunun yanı sıra velilere ve öğrencilere güvenen öğretmenlerin de öğrencilerine karşı üst düzey ancak gerçekleştirilebilir beklentiler sergiledikleri ifade edilmiştir (Tschannen-Moran & Gareis, 2004). Öğretmenin veli ve öğrencilere güvenmesi durumunda öğrencinin elde ettiği başarının git gide arttığı da yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmıştır (Kirby, 2009). Aynı zamanda öğrenci ve velinin de öğretmene güven duygusu geliştirmesi, yine öğrencinin başarısını olumlu yönde etkilemektedir. Kısacası güven duygusunun, sosyo-ekonomik seviyenin kontrol altında olması şartıyla, öğrencinin başarısında güçlü bir faktör olduğu saptanmıştır (Hoy & Tschannen- Moran, 2000).

2.2.1.3. Öğretmenlerin Akademik Vurgu İnancı

Akademik vurgu kavramı akademik mükemmeliyet açısından bir arayışı kapsamaktadır. Akademik vurgunun bulunduğu okullarda öğrenciler için belirlenen akademik hedefler yüksek fakat ulaşılabilir. Bu okullarda ciddi ve düzenli bir öğrenme ortamı sağlanmaktadır. Öğrencilerin motivasyonu yüksektir ve akademik başarı konusunda ilgilidirler. Bu tarz tutum ve davranışlar öğrenci başarısına dönük akademik vurguyu ortaya çıkarmaktadır (Hoy & Tarter, 2006).

Yapılan araştırmalar sonucunda araştırmacılar akademik vurguya farklı yönlerden bakmışlardır. Araştırmacılardan bazıları akademik vurguyu okul sağlığı ve okul ikliminin sağlanması için gerekli olduğunu savunurken, diğer araştırmacılar akademik vurguyu bir okulu başarılı veya başarısız olarak tanımlamak için ayırıcı bir özellik olarak tanımlamaktadırlar. Akademik vurgu kavramı 1980 ve 1990 lı yıllarda akademisyenler tarafından çalışılmıştır. Son yıllarda ise Goddard, Smith ve Hoy gibi araştırmacıların dışında eğitim araştırmalarında pek fazla ilgi görmemiştir (Kurz, 2006).

Öğretmenlerin akademik vurgu inancı, öğretmenlerin akademik başarılarıyla doğru orantılı olan tutumlarından bahsetmektedir. Bir öğretmenin başarılı olma hakkındaki düşüncesi ve bu duruma karşı inancı, öğrencilerinin doğru hedefler ve başarı kavramları oluşturmasına katkıda bulunmaktadır (Hoy & Tschannen- Moran, 2000) . Aynı zamanda akademik vurgunun gerekliliğini savunan öğretmenler, öğrencinin başarısına odaklı tutumlar ortaya koymaktadırlar (Hoy, 2006).

Okulda geçirilen zamandan sadece üçte birinin akademik öğrenme maksadıyla geçirildiğini Hoy (2006) ifade etmiştir. Yani akademiksel vurguya inanan öğretmenler, öğrenme süreci boyunca öğrencilerin etkili bir şekilde öğrenebilmesi için, yeri ve zamanında görev ve bilgiler sağlayacaklardır (Kurz, 2006).

Akademik öğrenme bir süreçtir ve bu süreç içerisinde akademik anlamda önem inancına sahip olunması gerekmektedir. Akademik vurgu inancı ise yalnızca eğitimcilerle bağdaştırılmamalıdır. Bu durum okulun ortamıyla da alakalı bir durumdur. Hoy (2000, 2006), akademik öğrenme kavramının öğrencilerin

gerçekleştirebileceği amaçların konulduğu, kuralların olduğu bir ortamda ortaya çıkmasının mümkün olacağını ifade etmiştir.

2.2.2. Okul Akademik İyimserliği

Hoy ve Tschannen- Moran (2000), akademik iyimserlik kavramının, okullarda elde edilen başarılarla katkısı olduğunu vurgulamaktadırlar. Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991), sağlıklı bir okul oluşturmak için akademik iyimserliğin baz alınarak öğretmen, öğrenci ve idare ilişkilerinin olumlu yönde şekillendirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Yaptıkları araştırmaya göre sağlıklı okul ifadesi, yönetsel, kuramsal ve teknik seviyelerde sergilenen uyumla, başarıda ortaklık, üst düzeyde moral ve akademik vurgu olgularının paylaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Conchas ve Rodriguez (2007)' in yürüttükleri bir çalışmada da bir önceki araştırmaya benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışmada okul ortamı oluşturmanın öğrenci başarısında önemli olduğu tespit edilmiştir. Moore(2004), öz yeterlik inancına sahip olan öğretmenlerin okul kültürü oluşturmada başarılı olacaklarını vurgulamıştır. İyimserlik olgusu, okul akademik iyimserliğinde örgüt tutumlarını ifade etmektedir. Bu bağlamda da grup normları önemli bir rol oynamaktadır. Ayrıca akademik anlamda amaçları olan bir okulda gereken gayreti göstermeyen bir öğretmen, örgüt tarafından yaptırıma uğrayacaktır (Hoy, 2006).

Okulda mevcut olan kuvvetli bir toplu yeterlik hissiyle öğretmenler kendi öz yeterliklerini geliştirecek davranışsal beklentiler oluşturmaktadırlar. Öz yeterliği düşük olan öğretmenler bu ortam aracılığıyla kendilerini geliştirecek öğretmen davranışları sergilemek zorunda kalmaktadırlar. Okuldaki grup işbirliğinin sağlanması ve dayanışması için okulun sahip olduğu öğretmen kadrosunun, öğretmenlerin velilerle beraber çalışmalarını destekler nitelikte olması gerekmektedir. Okulun sahip olduğu kültür ve değerlerin gücü, genellikle başkalarını teşvik etmede ve öğretmenler üzerinde belli başlı eylemlerle sınırlamada ihtiyaç duyulan sosyal inançlara dayanmaktadır (Hoy & Tarter, 2006).

2.2.3. Öğretmenlik Mesleği ve Akademik İyimserlik

İyimser bireyler karşılaştıkları durumlarda ve girdikleri ortamlarda sürekli olumlu sonuçlar elde edeceklerine inanırlar. Öğretmenler açısından incelendiğinde de iyimserlik pozitif sonuçlar verecektir. Yani bir öğretmen derse iyimser bir tavırla ve inançla girerse pozitif ve daha başarılı öğrenci çıktılarını alması kaçınılmazdır. Günümüzde öğretmenlerin iyimserlik yetileri ile ilgili fazla bilgi bulunmamaktadır. Sahip olunan yetiler davranışları doğrudan etkilemektedir. Bu sebeple iyimserlik yetisi olan öğretmenler sınıfta istenilen hedeflere ulaşılacak bir sınıf ortamı oluşturmada başarılı olmaktadır. İyimser öğretmenler öğretecekleri içeriklerin tam ve anlaşılır şekilde öğretebilmek ve öğrenilmesini sağlamak için hem kendilerine hem de öğrencilerine hedefler koymaktadırlar. Ayrıca iyimser öğretmenler kendileriyle ilgili pozitif inançlar taşımalarının yanı sıra öğrenci, veli ve müfredatlarla ilgili de pozitif düşünceler içerisindeyler (Kurz, 2006).

Akademik iyimserlik kavramı, eğitim, öğrenciler ve velilerle ilgili öğretmenlerin pozitif tutumlarını açığa çıkaran bir kavramdır. Eğer bir öğretmen akademik açıdan pozitifse, mesleki anlamda yeterliliklerinin bilincindedir. Ayrıca öğrencileri ve velileri tarafından güven duyulmaktadır. Kısacası akademik çıktılarda pozitif davranışlar sergilemektedirler (Hoy, 2006).

Akademik iyimserlik kapsamında, öğretmen meslek hayatı boyunca bilimsel öğrenmeye odaklanır. Öğrenciler ve veliler tarafından desteklenir ve her türlü zorluğa göğüs gerebileceğine inanır. Ayrıca öğrencilerinin başarısı önceliğidir ve bu başarıyı arttırmak için elinden geleni yapar (Hoy, 2006; Hoy, Hoy & Kurz, 2008; Solberg, Evans & Segerstrom, 2009).

Akademik iyimserliği yüksek olan öğretmenlerin eğitim öğretim alanında farklılık yaratabileceklerine olan inançları yüksektir. Öğrencilerinin öğretilen konuları iyi bir şekilde öğreneceklerini düşünmektedirler. Bu sayede öğrencilerin akademik performanslarının yüksek olacağına inanmaktadırlar (Hoy, Tarter & Hoy, 2006).

Akademik iyimserlik yetisi yüksek olan öğretmenler öğrencilerini derslere karşı motive etmekte oldukça başarılıdırlar. Öğrencilerine karşı güven duygusunun yüksek olması ve onların başarılı olacaklarına karşı inancı istenen başarıların elde

edilmesinde kilit rol oynamaktadır. Kısacası hem öğretmen hem de öğrenci başarısı incelendiğinde akademik iyimserlik yetisinin yüksek olması etkili faktörlerden biri olarak görünmektedir (Uzun, 2014).

Yüksek akademik iyimserliğe sahip öğretmenler her öğrencisinin ayırım yapmaksızın gerekli koşullar sağlandığında başarılı olacağına inanmaktadır. Bu sayede bu pozitif düşüncelerle birlikte öğrencilerinde kendilerine olan güven duygusu artacaktır ve hedeflenen başarıya ulaşmak için daha fazla çaba göstereceklerdir. Ayrıca bir başarının elde edilebilmesi için tüm paydaşların birbirleriyle etkileşim ve iş birliği içinde olması gerekmektedir. Akademik iyimserliğe sahip öğretmenlerin çevreleriyle daha iyi iletişim ve işbirliği içerisinde oldukları düşünülmektedir (Yılmaz & Kurşun, 2015).

2.3. ÖĞRETMENLERİN POLİTİK YETİLERİ İLE AKADEMİK İYİMSERLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Politik yeti iyi ilişkiler kurma yeteneği ile sosyal kurnazlığı birleştiren ve inanç, güven, içtenlik ve özgünlüğü etkileyen tavır içinde uygun durumsal davranışları gösteren bir kişilerarası stil olarak tanımlanmaktadır. (Aleman, 2002). Başka bir tanıma göre de politik yeti, inanç, içtenlik, güven, özgünlük gibi tavırlarla durumlara göre uygun davranışlar gösteren bir kavramdır (Buchanan, 2008). Politik yeti becerisine sahip olan bireyler, sosyal kabiliyetlerini, tutum ve davranışlarını, değişken ve farklı ihtiyaçlara yönelik uyum sağlama becerisi ile birleştirirler. Bu da diğer bireylere karşı samimi ve candan görünür. Bu tutum da politik yetiye sahip bireylere güven duyulmasını kolaylaştırır (Ferris vd., 2007).

Politik yetisi yüksek olan kişiler çevreleri ile kurduğu ilişkilerde çok fazla hesapçı ve kurnazdırlar. Politik yetisi yüksek olan yöneticiler kişisel etkileşim ararlar ve bu etkileşimlerden memnuniyet duyarlar. Bu yöneticiler kişisel etkileşimlerde stres yaşamazlar, aksine gerginliği ve stresi azaltan politik yetilerini göstermekten haz duymaktadırlar. (Maat, 2008). Politik yetisi olan bireyler başkaları tarafından ilgi görürler ve bu bireyler çevresindeki diğer insanların rahat hissetmesini sağlarlar. Bu bireylerin kendilerine güvenleri yüksektir ancak bu durum onların çevrelerine karşı bencil olduğu anlamına gelmez. Aksine çevresini düşünen ve çevresiyle ilgilenen bireylerdir. Ayrıca bu kişiler kendi görev ve sorumluluklarını düşünmelerinin yanında başkalarının görev ve sorumluluklarını da düşünmektedirler. Çevrelerine uyum konusunda çok başarılı olmakla birlikte sosyal ortamlarda davranışlarını çok güzel bir şekilde yönetebilirler. Yüksek politik yetisi olan bireyler düşüncelerini çekinmeden ve açıkça dile getirebilirler bu da ilişkilerinde dürüst ve samimi olduklarını göstermektedir (Ferris vd., 2010). Politik yeti düzeyi yüksek olan bireyler, düşük düzeyde politik yetiye sahip bireylere oranla kurallar konusundaki hassasiyetleri, yaptıkları işlere olan bağlılıkları ve devamlılıkları, iş motivasyonu gibi konularda daha başarılıdırlar (Yıldıztaşı, 2017).

Öğretmenler için politik yetinin öneminden bahsedecek olursak; politik yeti düzeyi yüksek olan öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda mesleklerinde daha başarılı ve yaptıkları işe daha bağlı olmaları beklenmektedir. Yüksek politik yetiye

sahip öğretmenler, çevreleri ile olan ilişkilerde başarılıdırlar. Kurdukları sağlam ilişkiler sayesinde karşılaştıkları durumlarda bunu bir avantaj olarak kullanabilirler. İnsan ilişkilerinde politik yetinin kolaylaştırıcı etkisinden söz edilmektedir (Atay, 2010). Bu sayede politik yetisi yüksek olan öğretmenlerin hem meslektaşlarıyla hem de öğrenci ve velilerle etkili iletişim içinde olmaları ve istenen başarıya daha kolay ulaşabilecekleri beklenir. Politik yetisi yüksek olan öğretmenler daha enerjik ve çalışkan olma eğilimi gösterdiklerinden özellikle derslerde olmak üzere okulda karşılaştıkları problem durumlarında daha anlamlı yorumlamalar yaparak bu durumlara yönelik en uygun adımın ne olacağını daha doğru seçerler. Ferris ve arkadaşları (2000), politik yeti kavramının meslek alanlarında performans ve başarı gibi durumlar için kritik öneme sahip olduğunu belirtmektedir. Öğretmen başarısının da doğrudan okul başarısını etkileyeceği için politik yeti düzeyi yüksek olan öğretmenler tarafından oluşturulan okul ortamlarının daha uyumlu, takım ruhu gelişmiş, eğitimin tüm hedeflerine ulaşmak için gerekli koşulların sağlanmış birer ortam olması beklenebilir.

Akademik iyimserlik kavramı ise; öğretmenin, bilimsel bilgi ve öğrenmeye önem vererek, öğrenme süreci boyunca aile ve öğrenci arasındaki işbirliğinin gerekliliğine vurgu yaparak, karşılaştığı problemleri aşmada ve yaşabileceği başarısızlık durumlarında atacağı adımlar konusunda kendi kapasitesine inanarak, öğrenciler üzerinde akademik başarıya yönelik olumlu yönde farklılıklar oluşturabileceğine ilişkin pozitif inançları şeklinde tanımlanmaktadır (Hoy, Hoy & Kurz 2008). Akademik iyimserlik, eğitim, öğrenciler ve velilerle ilgili öğretmenlerin pozitif tutumlarını açığa çıkaran bir kavramdır.

Akademik iyimserlik kapsamında, öğretmen meslek hayatı boyunca bilimsel öğrenmeye odaklanır. Öğrenciler ve veliler tarafından desteklenir ve her türlü zorluğa göğüs gerebileceğine inanır. Ayrıca öğrencilerinin başarısı önceliğidir ve bu başarıyı arttırmak için elinden geleni yapar (Hoy, 2006; Hoy, Hoy & Kurz, 2008; Solberg, Evans & Segerstrom, 2009). Akademik iyimserliği yüksek olan öğretmenlerin eğitim öğretim alanında farklılık yaratabileceklerine olan inançları yüksektir. Öğrencilerinin öğretilen konuları iyi bir şekilde öğreneceklerini düşünmektedirler. Bu sayede öğrencilerin akademik performanslarının yüksek olacağına inanmaktadırlar (Hoy, Tarter & Hoy, 2006).

Akademik iyimserlik yetisi yüksek olan öğretmenler öğrencilerini derslere karşı motive etmekte oldukça başarılıdırlar. Öğrencilerine karşı güven duygusunun yüksek olması ve onların başarılı olacaklarına karşı inancı istenen başarıların elde edilmesinde kilit rol oynamaktadır. Kısacası hem öğretmen hem de öğrenci başarısı incelendiğinde akademik iyimserlik yetisinin yüksek olması etkili faktörlerden biri olarak görünmektedir (Uzun, 2014). Ayrıca bir başarının elde edilebilmesi için tüm paydaşların birbirleriyle etkileşim ve iş birliği içinde olması gerekmektedir. Akademik iyimserliğe sahip öğretmenlerin çevreleriyle daha iyi iletişim ve işbirliği içerisinde oldukları düşünülmektedir (Yılmaz & Kurşun, 2015).

Öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, politik yetisi yüksek olan öğretmenlerin, akademik iyimserlik düzeylerinin de yüksek olduğu söylenebilir. Pfeffer (1981) örgüt içinde başarının yakalanabilmesi için politik yetinin öneminden bahsetmiştir. Buradan hareketle politik yetiye sahip öğretmenlerin, okul içindeki değişimlere ve yeniliklere uyum sağlamada daha başarılı oldukları söylenebilmektedir. Politik yeti düzeyi yüksek olan bireyler, sosyal becerileri yüksek olduğundan insanları daha kolay etkilemektedirler. Samimi ve içten davranışları ile iletişim kurma yetenekleri son derece gelişmiş olduğundan, çevreleriyle daha kolay bütünleşebilir ve çalıştıkları yerleri sakin ortamlara dönüştürmede daha başarılı olurlar (Çıtak, 2011). Öğretmenlerden politik yetilerini, uygun ve gerekli durumlarda öğrenme ortamlarında kullanmaları beklenmektedir. Bu sayede öğrenme ortamlarında gereken başarıyı elde edebileceklerine inanılmaktadır. Bu durum öğretmenlerin akademik iyimserliklerine olumlu yönde etki etmektedir. Okulların amaçlarına ulaşması için gerekli eğitim ve öğretim başarısının yakalanması büyük önem taşımaktadır. Akademik iyimserlik düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin meslek hayatlarında daha başarılı olacakları ve bu sayede okul başarısında artacağı düşünülmektedir. Böylece okulların amaçlarına ulaşmasında gerekli olan eğitim ve öğretim başarısının daha kolay yakalanacağı söylenebilir.

Politik yeti öğretmenlerin, okul ortamında başarı yakalayabilmesi için kilit rol oynar. Öğretmenler sosyal beceriklilik, kişilerarası etki, network yeteneği ve içtenlik alt boyutlarında gerekli başarıyı yakalayabilirlerse, gerek kişisel hedeflerine gerek de okulun hedeflerine daha kolay ulaşabileceklerdir (Uğurlu & Bostancı, 2017). Politik yeti düzeyi yüksek olan öğretmenler hayata daha pozitif bakacakları, buldukları

ortamlara daha kolay uyum sağlayacakları, yeniliklere ve değişimlere daha açık olacakları için daha kolay başarı sağlamaktadırlar ve bu sayede akademik iyimserlik düzeyleri de yüksek olmaktadır. Çünkü akademik iyimserlik kavramı hedeflenen başarının elde edilmesiyle doğrudan ilgilidir. Öğretmenin okul ortamında ve meslek yaşamında başarılı olması isteniyorsa politik yetisinin yüksek olması beklenmektedir. Dolayısıyla elde edilecek bu başarı, öğretmenlerin akademik iyimserliklerini olumlu etkileyeceğinden, öğretmenlerin politik yeti ile akademik iyimserlikleri arasında bir ilişki olduğundan söz etmek mümkündür.

2.4. POLİTİK YETİ VE AKADEMİK İYİMSERLİK İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

2.4.1. Politik Yeti İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Çıtak (2011) “Politik Yeti ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasında son yıllarda literatürde popüler bir konu olan, yöneticilerin politik yetileri ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Yapılan analizler sonucunda yöneticilerin politik yetilerinin, duygusal ve normatif bağlılıklarıyla ve genel olarak da örgütsel bağlılıklarıyla pozitif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ile politik yetinin bir boyutu olan kişilerarası etki yeteneği arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Son olarak, politik yetinin bir boyutu olan sosyal beceriklilik ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve yine politik yetinin bir boyutu olan kişilerarası etki yeteneği ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Atay (2010) “Geliştirilebilir Yönetim Becerisi: Teorik ve Ampirik Yönleriyle Politik Yeti” adlı makalesinde politik yeti kavramının ortaya çıkışı, yapısal özellikleri ve örgütlere olan yansımalarını konu edinmiştir. Politik yeti kavramının örgüt üzerinde işgören, yönetici, çalışma arkadaşları gibi grupları içine alan çeşitli etkileri olduğu sonucuna varmıştır. Ayrıca kavramsal yapı incelendiğinde politik yetinin mizaç ve kişisel yeteneklerden ayrı geliştirilebilir bir beceri olduğu sonucuna

varılmıştır. Politik yetinin akademisyen ve uygulamacılara liderlik ve yönetim alanına ilişkin yeni bakış açıları kazandıracağına beklendiği sonucuna varılmıştır.

Eryılmaz (2017) işletme ana bilim dalında yapmış olduğu “Sosyal Güç, Lider-Üye Etkileşimi ve İş Tatmini İlişkisinde Politik Yetinin Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma ” adlı doktora tezi çalışmasında Ankara, İstanbul, İzmir, Malatya, Manisa ve Adana illerinde ticari bankacılık sektöründe çalışmakta olan ve yönetici pozisyonunda bulunmayan 389 katılımcıya araştırma ölçekleri ve demografik değişkenleri kapsayan anket hazırlamıştır. Yapılan çalışma; liderin güç kaynakları ile lider-üye etkileşimi arasındaki öngörülen ilişkiyi açığa çıkarmayı ve bu ilişkide politik yetinin düzenleyici rolünü sınamayı hedeflemektedir. Bunun yanı sıra liderin güç kaynağına ilişkin düşünceleri, lider ve üye etkileşimi ve politik yetinin mesleki doyuma karşı etkileri incelenmektedir. Araştırma sonucunda politik yetisi yüksek olan bireylerin liderlerle daha çok iletişim halinde olduğu gözlemlenmiştir. Politik yetinin ise lider ve üye etkileşimi ile liderin yumuşak gücünün kaynakları arasında düzenleyici bir göreve sahip olduğu belirtilmiştir.

Demirci (2014) “İş yaşamında statü, kıdem, cinsiyetin politik yeti üzerindeki etkisi: Türkiye Radyo Televizyon Kurumu (TRT) örneği” adındaki yüksek lisans tezinde rastgele örnekleme yöntemi kullanarak 509 anket uygulamıştır. Tez çalışmasının amacı kıdem, statü ve cinsiyet değişkenlerinin politik yeti üzerindeki etkilerini incelemektir. Araştırma sonucunda politik yeti ile kıdem arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Fakat statü ve cinsiyet değişkenleri ile politik yeti arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı ortaya konmuştur.

Treadway, Hochwarter, Kacmar ve Ferris (2005), “Political will, political skill and political behaviour” adında bir çalışma yürütmüşlerdir. Yaptıkları çalışmanın verileri 193 kişinin görüşlerinden elde edilmiştir. Bu çalışmanın sonucunda çalışma ortamında politik davranıştan yana olan bireylerin çok daha fazla düzeyde duygusal emek sarf ettikleri ortaya çıkmıştır. Ancak bu ilişkinin de düşük veya yüksek politik yetide değişik durumlarda etki ettiği ifade edilmiştir.

2.4.2. Akademik İyimserlik İle İlgili Yapılmış Araştırmalar

Çoban (2010) “Okulların Akademik İyimserlik Düzeyi İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki” çalışmasını Malatya il merkezinde bulunan 32 okulda 671 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirmiştir. Bu çalışmada okulların akademik iyimserlikleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda erkek öğretmenlerin okullarına yönelik akademik iyimserliklerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ve kendilerini okula daha bağlı hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Akademik iyimserliğin alt boyutlarında sınıf öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine göre öz yeterlikleri bakımından kendilerini daha yetkin hissettikleri gözlemlenmiştir. Öğretmen sayısı fazla olan okullarda okulların akademik iyimserliklerinin daha üst düzeyde olduğu, fakat daha az sayıda öğretmene sahip okullarda örgütsel bağlılığın daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmen sayısının aksine öğrenci sayısı az olan okullarda fazla olan okullara göre hem akademik iyimserlik hem de örgütsel bağlılık kavramları daha üst seviyededir. Ayrıca araştırmada okulların akademik iyimserliği ve okullardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Erdoğan(2013) ,“İlköğretim Öğretmenlerinin Öz Yeterlik Ve Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Umut Ve Mesleki Haz” adlı tez çalışmasında ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin başarı algıları ve öz yeterliklerinde umut, akademik iyimserlik ve mesleki hazzın yordayıcılıkları hakkında incelemeler yapmıştır. Yaptığı bu incelemeler sonucunda öğretmenlerin öz yeterlik, başarı algısı, akademik iyimserlik, umut ve mesleki haz düzeylerinin arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca temel değişkenlerin içinde en yüksek korelasyonun akademik iyimserlik ve başarı algısı arasında olduğunu ortaya çıkarmıştır. Elde edilen sonuçlar, öğretmenlerin öğrenci katılımına yönelik, sınıf yönetimine yönelik ve öğretim stratejilerine yönelik öz yeterlik, akademik iyimserlik, umut ve mesleki haz düzeylerinin cinsiyete göre değişmediğini ortaya çıkarmıştır. Başarı algısı seviyesinin ise cinsiyete göre kadın öğretmenlerin tarafına anlamlı bir değişken olduğu belirlenmiştir.

Yıldız (2011) "Akademik İyimserlik Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanabilirliğinin İncelenmesi" isimli çalışmasında Wayne Hoy ve arkadaşları tarafından geliştirilen (2006-2009) Akademik İyimserlik Ölçeği Okul ve Öğretmen Formlarını Türkçeye uyarlamıştır.

Yalçın (2013) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle Stres, Psikolojik Dayanıklılık Ve Akademik İyimserlik Arasındaki İlişki" adlı tez çalışmasında ilkokul öğretmenlerinin stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik algılarıyla mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler üzerine çalışmıştır. Bu araştırmanın sonucunda örnekleme bulunan öğretmenlerin psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik algı seviyelerinin iyi olduğu ortaya çıkmıştır. Algılanan strese yönelik algının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda ilkokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik, mesleki tükenmişlik, algılanan stres, psikolojik dayanıklılıklarının cinsiyete göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Araştırmada, tükenmişliği önceden belirlemede en kuvvetli değişkenin algılanan stres olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin idrak ettiği stres seviyesi arttıkça, tükenmişlik seviyeleri de artar. Ayrıca akademik iyimserlik algısı ve psikolojik dayanıklılık arasında mesleki tükenmişlik arasında ters orantılı bir ilişki vardır.

Kurz (2006) "The Relationship Between Teachers' Sense of Academic Optimism and Commitment to The Profession" çalışmasında yaptığı araştırmada öğretmenlerin akademik iyimserlikleri ile mesleklerine olan bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Veriler Ohio eyaletinde görev yapan üçüncü ve dördüncü sınıf öğretmenlerinden elde edilmiştir. Araştırma sonucunda veriler incelendiğinde öğretmenlerin akademik iyimserliklerinin gelişiminde, öğretmenlerle ilgili deneyim ve kıdem gibi faktörler ile öğrencilerle ilgili toplumsal statü, sosyo-ekonomik durum, azınlık geçmişi gibi faktörlerin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmada öğretmenlerin akademik iyimserliğinin onların yeterli vurguları ile onların akademik duygularından oluştuğu fikri ortaya atılmıştır. Öğrenciler açısından bakıldığında akademik iyimserliğin öğrencilerin sosyo-ekonomik durumlarıyla doğrudan pozitif ilişki içinde olduğu belirtilmiştir.

Wu (2012) ‘‘ Collective Responsibility, Akademik Optimism, and Student Achievement in Taiwan Elementary Schools’’ isimli yaptığı çalışmada Tayvan okullarındaki ortak sorumluluk, akademik iyimserlik ve öğrenci başarısını incelemiştir. Araştırmanın amacı akademik iyimserliğin doğasını ortaya koymak ve akademik iyimserliğin Tayvan ilköğretim okullarının akademik başarısını öngörme kabiliyetini incelemek olarak belirtilmiştir. Araştırma sonucunda ortak sorumluluk anlayışının, akademik iyimserlik ve dolaylı olarak akademik başarı açısından pozitif etkisi olan önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Ortak sorumluluk anlayışı artırılarak akademik iyimserlik artar ve bunun sonucunda öğrenci başarısına da katkıda bulunulmuş olur. Ayrıca araştırma sonucunda Asya kültüründe akademik iyimserlik anlayışının bulunduğu ve uygulandığı, ortak sorumluluk anlayışının akademik iyimserlik kültürünün işleminde önemli bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

Little (2011) ‘‘Teacher Academic Optimism: A Study of Teachers’ Academic Optimism and Students’ Perceptions’’ adlı çalışmasında ilk ve ortaokul öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeylerini belirlemek için çalışmıştır. Woolfolk Hoy, Stansberry Beard ve Hoy’un geliştirdikleri The Teacher Academic Optimism Scale-Elementary ve Teacher Academic Optimism Scale-Secondary ölçeklerini kullanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin öğrenci etkililiğinin gelişimindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda, öğretmenlerin kendi akademik yeterlik düzeyi düşüncesi ile öğrencilerin öğretmenlerinin akademik iyimserlik düzeyleri arasında farklılıklar görülmüştür. Bunun da etkili sınıf ve okul öğrenme ortamları oluşturmakla ilgili olduğu sonucuna varılmıştır. Akademik iyimserlik kavramı okuldan okula, ilçeden ilçeye ve öğretmenden öğretmene farklılık göstermektedir. Her bir özgün öğrenme ortamının akademik iyimserlik açısından incelenmesi, akademik iyimserlik düzeylerinin belirlenmesi için ek çalışmaların yapılması gerektiği belirtilmiştir. Okullarının öğrenme ortamlarını birden çok perspektiften araştırmak için zaman ayıran ve akademik iyimserlik üzerine hareket eden okulların öğrenci etkinliğini geliştirmeye ve öğrenci başarısını artırmaya daha yatkın oldukları görülmüştür.

Hoy vd. (2006) yaptıkları bir çalışmada akademik vurgu, toplam öz yeterlik, veli ve öğrenci güven olgularının sentezinden akademik iyimserlik kavramının ortaya çıktığını ve bu kavramın da başarıyı açıkladığını ifade etmişlerdir.

Hoy, Hoy ve Kurz (2008) araştırmaları sonucunda akademik iyimserlik ve sınıf değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlayamamıştır. Ancak yine aynı araştırmada öğrencilerin sosyo-ekonomik seviyeleriyle akademik iyimserlikleri ve öğrenci odaklı eğitim arasında olumlu bir ilişki saptamışlardır.

Smith ve Hoy (2007) sürdürdükleri bir araştırmada başarı ve akademik iyimserlik ile okulun büyük olması arasında doğru orantılı bir ilişki ortaya çıkarmıştır.

Goddard, LoGerfo ve Hoy (2004), öğrencinin başarıları ile öz yeterlik kavramı arasındaki bağlantıyı araştırdıkları çalışmalarında, hizmet süreleri ve öz yeterlik arasında olumlu bir ilişki saptamışlardır. Öte yandan öz yeterlik ile kurumun sosyo-ekonomik durumu arasında olumsuz bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Woolfolk Hoy ve diğerleri (2008) yaptıkları çalışmada, akademik iyimserlik ile sınıf-öğretmen arasındaki değişkenler üzerinde çalışmışlardır. Çalışmada akademik iyimserlik ile sınıf değişkenleri arasında anlamsal bir ilişki olmadığı belirlenmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin akademik iyimserlikleri bireysel olarak ele alınmıştır. Çalışmada öğrenci ve veliye akademik vurgu ve güven boyutları deneme amaçlı test edilmiştir, ama bu boyutlarla ilgili daha fazla deneysel çalışma yapılması gerektiği vurgulanmış olup gerekli düzeltmelerin uygulanması gerektiği belirtilmiştir. Buna bağlı olarak Hoy ve diğerleri (2009), veli ile öğrenci arasındaki güven ve akademik vurguyla ilgili yaptıkları çalışmaları geliştirerek ölçekleri ve hataları düzeltmek için pilot bir uygulama daha yapmışlardır.

3. BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde yapılan araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama araçlarına ve toplanan verilerin çözümlemesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlikleri arasındaki ilişki düzeyini belirlemeyi amaçlayan araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İki veya daha fazla değişken arasında birlikte herhangi bir değişikliğin gerçekleşip gerçekleşmediğini ve gerçekleşen bu değişikliğin düzeyini belirlemeyi hedefleyen araştırma modeline ilişkisel tarama modeli adı verilmektedir (Karasar, 2005). İlişkisel çözümleme iki farklı şekilde yapılmaktadır: Korelasyon türü ile, karşılaştırma türü ile. Korelasyon türü ile ilişki taramalarında değişkenlerin beraber değişip değişmediğine, eğer değişme varsa bunun hangi yönde olduğu belirlenmeye çalışılır. Bu yolla elde edilen sonuçlar neden-sonuç ilişkisi olarak değerlendirilmez sadece o yönde fikir verir. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama da ise belli bir sonucun oluşma nedeni tek bir nedene indirgenmeye çalışılır (Karasar, 2008).

3.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Araştırmanın evreni 2016–2017 eğitim öğretim yılında Manisa ili Salihli ve Kula ilçelerindeki ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Manisa ili Salihli ve Kula ilçelerindeki toplam 1950 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın örneklemini Manisa ili Salihli ve Kula ilçelerinde görev yapan 360 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada kolay ulaşılabilir örnekleme yolu kullanılmıştır. Örneklem seçiminde ise kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden

faydalanılmıştır. Çizelgede 5000 kişilik evrende %95’lik güven düzeyi, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5’lik hoşgörü düzeyi için gerekli örneklem büyüklüğü 360 kişi olarak belirtilmiştir (Balcı, 2011). Örneklem belirlenmesinde tesadüfî örneklem yoluna gidilmiştir. Bu yolla belirlenen örnekleme 43 okulda 450 öğretmenden veri toplama yoluna gidilmiştir.

3.4. ÖRNEKLEME İLİŞKİN DEMOGRAFİK VERİLER

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, aynı okuldaki çalışma süreleri, okuldaki öğretmen sayısı, mezuniyet durumu ve okul türü özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu

Demografik Özellik		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	160	44,4
	Erkek	200	55,6
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	182	50,6
	11-20 Yıl	110	30,6
	21 yıl ve üzeri	68	18,9
Okuldaki Çalışma Süresi	1-3 yıl	140	38,9
	4-6 yıl	127	35,3
	7 yıl ve üzeri	93	25,8
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-20 öğretmen	88	24,4
	21 ve üzeri öğretmen	272	75,6
Mezuniyet	Lisans	310	86,1
	Lisansüstü	50	13,9
Okul Türü	Ortaokul	188	52,2
	Lise	172	47,8

Tablo 1 incelendiğinde öğretmenlerin; cinsiyetlerine göre 160' ının (%44,4) kadın, 200'ünün (%55,6) erkek olduğu görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılanlar cinsiyetlerine göre incelendiğinde, erkek öğretmen sayısının kadın öğretmen sayısından 40 adet fazla olduğu görülmektedir.

Kıdeme göre tablo incelendiğinde, kıdemi 1-10 yıl olan öğretmen sayısı 182, oranı %50,6; 11-20 yıl olan öğretmen sayısı 110, oranı %30,6; ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmen sayısı 68, oranı ise %18,9; olarak tespit edilmiştir. Buna göre örneklemin yarısından biraz fazlasının (%50,6) meslek hayatında onuncu yılını henüz tamamlamayan öğretmenler olduğu görülmektedir.

Aynı okuldaki çalışma süresine göre tablo incelendiğinde, 1-3 yıl olan öğretmen sayısı 140, oranı %38,9; çalışma süresi 4-6 yıl olan öğretmen sayısı 127, oranı %35,3; çalışma süresi 7 yıl ve daha fazla olan öğretmen sayısı 93, oranı % 25,8'dir. Buna sonuçlara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri 1-3 ile 4-6 olan öğretmenlerin sayılarının birbirine kısmen yakın ve 7 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerden ise fazla olduğu anlaşılmıştır.

Öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısına göre tablo incelendiğinde, okulunda çalışan öğretmen sayısı 1-20 öğretmen olan öğretmen sayısı 88, oranı %24,4; okulunda 21 ve üzeri öğretmen olan öğretmen sayısı 272, oranı % 75,6'dır. Rakamlara bakıldığında örnekleme okullarında 21 ve üzeri öğretmen olan öğretmenlerin sayısının, 1-20 öğretmen sayısına sahip okullarda görev yapan öğretmenlere göre 3 kattan biraz daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Örneklemeindeki öğretmenlerin mezuniyet durumlarına göre tablo incelendiğinde, mezuniyet durumu lisans olan öğretmen sayısı 310, oranı %86,1; mezuniyet durumu yüksek lisans olan öğretmen sayısı 50, oranı %13,9 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre örneklemeindeki öğretmenlerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olduğu görülmüştür.

Çalışılan okul düzeyine göre tablo incelendiğinde, çalıştığı okul düzeyi ortaokul olan öğretmen sayısı 188, oranı %52,2; çalıştığı okul düzeyi lise olan öğretmen sayısı 172, oranı %47,8 olarak tespit edilmiştir. Buna sonuçlara göre örneklemei oluşturan öğretmenlerin çalıştıkları okulların düzeylerine göre sayılarının birbirine yakın oranlarda olduğu görülmektedir.

3.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Yapılan araştırmada öğretmenlerin politik yeti düzeylerini belirlemek amacıyla Ferris vd. (2005) tarafından geliştirilen 18 soruluk ‘Politik Yeti Envanteri’ nin Atay(2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan hali izin alınarak kullanılmıştır. Ölçek dört boyutludur. Bu boyutlar ve bu boyutların hangi soruları kapsadığı aşağıda belirtilmiştir:

Politik yeti boyutlarına ilişkin sorular:

Sosyal Beceriklilik	5,7,16,17,18
Kişilerarası Etki	2,3,4,12
Network Yeteneği	1,6,9,10,11,15
İçtenlik	8,13,14

Salim Atay tarafından Türkçe’ ye uyarlanan ‘Politik Yeti Envanteri’ nin Cronbach's Alpha Değeri 0,863 olarak elde edilmiştir.

Sosyal beceriklilik, kişilerarası etki, network yeteneği ve içtenlik politik yetinin alt boyutlarını oluşturmaktadır. Politik Yeti Envanteri’nde maddeler 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ile 7 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında 7’li likert olarak derecelendirilmiştir. Maddelere verilen sayı değeri arttıkça öğretmenlerin politik yeti düzeylerinin de artış gösterdiği kabul edilmektedir. Bu araştırma için Tablo 2’de Politik yeti ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2:Politik Yeti Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Sosyal Beceriklilik	5	.872
Kişilerarası Etki	4	.853
Network Yeteneği	6	.893
İçtenlik	3	.883
Politik Yeti	18	.957

Tablo 2’ye göre ortaya çıkan Cronbach's Alpha katsayılarının literatürde kabul gören .70 değerinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir.

Yine araştırmada öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeylerini belirlemek amacıyla Wayne K. Hoy (2006)'un geliştirdiği ‘‘School Academic Optimism Scale (SAOS)’’ ölçeğinin oban ve Demirtař (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan hali kullanılmıştır. Orijinalinde toplam 30 maddeden oluşan bu ölçek Türkçe uyarlaması çalışması sonucunda 19 maddeye dūřürülmüřtür. Ölçek üç boyuttan oluşmaktadır. Yedi maddeden meydana gelen güven boyutu toplam varyansın % 37.75'ini, yedi maddeden meydana gelen akademik vurgu boyutu toplam varyansın % 10.22'sini, beř maddeden meydana gelen öz yeterlik boyutu ise toplam varyansın % 8,94'ünü açıklamaktadır. Bu üç boyutun açıkladığı ortalama varyans oranı ise % 56,92 olarak bulunmuştur. Yapılan alışmalar sonucunda bu ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu saptanmıştır. Her bir madde ‘‘Kesinlikle Katılmıyorum’’ ile ‘‘Kesinlikle Katılıyorum’’ arasında farklılaşan, 5'li Likert tipi ölçek üzerinde değerlendirilmektedir. Bu ölçekten en dūřük 19, en yüksek 95 puan alınabilmektedir(oban, 2010). oban ve Demirtař (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ‘Akademik İyimserlik Ölçeđi’ nin Cronbach's Alpha Değerı ise 0,85 olarak bulunmuştur.

Bu ölçeğin bu araştırma için güvenilirlik analizi sonuçları ise aşağıdaki Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Akademik İyimserlik Ölçeği Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişken	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
Öz Yeterlik	5	.805
Güven	7	.869
Akademik Vurgu	7	.910
Akademik İyimserlik	19	.897

Tablo 3'e göre, Cronbach's Alpha katsayıları Akademik İyimserlik Ölçeği'nin literatürde kabul gören .70'in üzerinde güvenilirlik değerine sahip olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2012; Seçer, 2013).

Araştırmada yukarıdaki ölçeklerle araştırma verileri toplanmıştır. Yapılan araştırmalarda sonuçlarla alakalı bir yargıya ulaşılabilmesi için dağıtılan ölçeklerin % 80 oranda geri dönmesi gerekmektedir (Balcı, 2011). Araştırmada 43 okula 450

ölçek dağıtılmıştır. Ölçeklerden 403 ölçek cevaplanarak geri dönmüştür. Geri dönen ölçek sayısı toplam dağıtılan ölçek sayısının %90'ını oluşturduğundan, gerekli koşulların sağlandığı ve hedeflenen evren ile ilgili bir yargıya ulaşılabileceği tespit edilmiştir. Geri dönen ölçekler incelenmiş olup, boş cevaplar barındıran ya da uygun şekilde cevaplanmamış olan 43 ölçek araştırmadan çıkarılıp, geri kalan 360 tane ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizi yapılmadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığını öğrenmek için çarpıklık ve basıklık testi uygulanmıştır. Aşağıdaki Tablo 4' te verilerin çarpıklık basıklık testi sonuçları görülmektedir.

Tablo 4: Verilerin Çarpıklık Basıklık Testi

	Çarpıklık	Basıklık
Politik Yeti	-1.50	1.47
Akademik İyimserlik	-0.16	0.37

Verilerin normal dağılıp dağılmadığının anlaşılabilmesi için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakmak gerekmektedir. Bu katsayıların -1,5 ile +1,5 arasında olması, veriler yorumlanırken normal dağılım olduğunu söyleyebilmemizi sağlamaktadır. Politik yeti ve akademik iyimserlik ölçekleri ile toplanan verilerin çarpıklık ve basıklık katsayısının bakıldığında -1,5 ile +1,5 değerleri arasında olduğu görülerek normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır.

Öğretmenlerin politik yetileri ve akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılan analizlerde t-Testi, ANOVA ve Pearson Momentler Çarpımı korelasyon teknikleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserliklerine yönelik görüşlerinin cinsiyet, mezuniyet, okuldaki öğretmen sayısı, okul türü anlam ifade edecek bir farklılık sergileyip sergilemediklerini belirlemek için t-testi kullanılmıştır. Öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem, aynı okuldaki çalışılan süresi değişkenlerinin anlam ifade edecek bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için ise ANOVA kullanılmıştır. Öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlikleri arasında anlamlı bir

ilişkinin olup olmadığını tespit etmek için ise Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır. Öğretmenlerin politik yetilerinin öğretmenlerin akademik iyimserlik boyutlarını yordayıp yordamadıklarına yönelik olarak çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan bu analizler için SPSS paket programı kullanılmıştır.



4. BÖLÜM: BULGU VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın temel ve alt problemlerini oluşturan sorulara cevap bulmak için, araştırmanın sonucunda elde edilen veriler, bu sayede ulaşılan bulgular ve bu bulgulara dayanarak yapılan yorumlar yer almaktadır.

4.1. ÖĞRETMENLERİN POLİTİK YETİLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin Politik Yetileri ve politik yetinin alt boyutları ile genel ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yorumlanmasında Tablo 5'teki puan aralığı kullanılmıştır.

Tablo 5: Politik Yeti Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu

Puan Aralığı	Düzy
1,00 – 1,85	Kesinlikle katılmıyorum
1,86 – 2,71	Katılmıyorum
2,72 – 3,57	Çok az katılıyorum
3,58 – 4,43	Biraz katılıyorum
4,44 – 5,29	Orta düzeyde katılıyorum
5,30 – 6,15	Çok katılıyorum
6,16 – 7,00	Kesinlikle katılıyorum

Öğretmenlerin politik yeti düzeyleri ile ilgili düşüncelerine yönelik betimsel istatistiklere Tablo 6'te yer verilmiştir.

Tablo 6: Öğretmenlerin Politik Yeti Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Değişkenler	Ortalama (\bar{X})	Standart Sapma
Sosyal Beceriklilik	5.4906	1.09936
Kişilerarası Etki	5.4965	1.14092
Network Yeteneği	5.4412	1.12132
İçtenlik	5.9241	1.22131
Politik Yeti (Toplam)	5.5477	1.04337

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin politik yetilerinin “çok katılıyorum” ($\bar{X} = 5,5477$) düzeyinde olduğu görülmektedir. Politik yetinin alt boyutlarından olan içtenlik boyutunun ise diğer boyutlara bakıldığında daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

4.1.1. Politik Yetinin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin politik yetilerine yönelik görüşlerinin kadın ve erkek öğretmenler arasında herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili bir sonuca varabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetilerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Sosyal	Kadın	160	5,4850	,97117	-,086	358	,932
	Erkek	200	5,4950				
Beceriklilik	Kadın	160	5,4969	,99408	,005	358	,996
	Erkek	200	5,4963				
Kişilerarası Etki	Kadın	160	5,4385	,92704	-,040	358	,968
	Erkek	200	5,4433				
Network Yeteneği	Kadın	160	5,9854	,99709	,852	358	,395
	Erkek	200	5,8750				
İçtenlik	Kadın	160	5,5556	,85865	,128	358	,898
	Erkek	200	5,5414				
Politik Yeti (Toplam)	Kadın	160	5,5414	1,17248			

Tablo 7 incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin politik yetilerine yönelik görüşlerinin “Sosyal Beceriklilik” [$t(358) = -,086, p > .05$]. “Kişilerarası Etki” [$t(358) = ,005, p > .05$]. “Network Yeteneği” [$t(358) = -,040, p > .05$] ve “İçtenlik” [$t(358) = ,852, p > .05$] alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Yine politik yeti kavramının tamamına yönelik kadın ve erkek öğretmen düşünceleri arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmıştır [$t(358) = ,128, p > .05$]. Öğretmenlerin politik yetilerine yönelik görüşlerinde cinsiyetlerine göre farklılaşma olmadığı söylenebilir. Bunun nedeninin öğretmenlerin almış oldukları eğitim sayesinde, başarılı bir öğretmen olabilmek için cinsiyet gözetmeksizin politik yeti becerilerine sahip olmaları gerektiğinin bilincinde olmaları sebebiyle olduğu söylenebilir.

4.1.2. Politik Yetinin Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin politik yeti algılarının lisans ya da lisansüstü mezunu öğretmenler için herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığına yönelik bir sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8: Mezuniyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yeti Algularına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Mezuniyet Türü	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Sosyal Beceriklilik	Lisans	310	5,4948	1,08865	,184	358	,854
	Lisansüstü	50	5,4640	1,17487			
Kişilerarası Etki	Lisans	310	5,4806	1,13884	-,657	358	,512
	Lisansüstü	50	5,5950	1,16046			
Network Yeteneği	Lisans	310	5,4161	1,12774	-1,057	358	,291
	Lisansüstü	50	5,5967	1,07860			
İçtenlik	Lisans	310	5,9054	1,23403	-,723	358	,470
	Lisansüstü	50	6,0400	1,14413			
Politik Yeti (Toplam)	Lisans	310	5,5339	1,04425	-,625	358	,532
	Lisansüstü	50	5,6333	1,04431			

Tablo 8'e göre, öğretmenlerin politik yetileriyle ilgili algılarının mezuniyet durumları değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda "Sosyal Beceriklilik" [t(358) = ,184, p>.05]. "Kişilerarası Etki" [t(358) -,657, p>.05]. "Network Yeteneği" [t(358) = -1,057, p>.05] ve "İçtenlik" [t(358) = -,723, p>.05] alt boyutlarıyla ilgili öğretmenlerin verilerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan t-Testi sonucunda politik yetinin lisans ile lisansüstü mezunu öğretmen görüşleri karşılaştırıldığında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [t(358) = -,625, p >.05]. Sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerin almış oldukları lisans eğitiminin politik yeti ile ilgili becerilerin kazanılmasında yeterli olduğu söylenebilir. Çünkü lisans ve

lisansüstü mezun öğretmenlerin politik yetiye sahip olma ile ilgili görüşlerinin farklılaşmadığı görülmektedir.

4.1.3. Politik Yetinin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresi değişkenine bakılarak politik yetiye ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 9, Tablo 10, Tablo 11 ve Tablo 12'de gösterilmiştir. Yapılan ankette öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri; 1-3. 4-6 ve 7 yıl ve üzeri olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır.

4.1.3.1. Politik Yetinin Sosyal Beceriklilik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 9:Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Sosyal Beceriklilik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Politik yeti	Aynı Okulda								ANOVA Testi		
	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	F	p	Fark
Sosyal Beceriklilik	1-3 yıl (1)	140	5,3900	1,06138	G.Arası	2,937	2	1,469	1,217	,297	Yok
	4-6 yıl (2)	127	5,6000	1,02848	G.İçi	430,951	357	1,207			
	7 yıl ve + (3)	93	5,4925	1,23836	Toplam	433,888	359				
	Toplam	360	5,4906	1,09936							

Tablo 9'dan anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin politik yetinin sosyal beceriklilik boyutuna ilişkin algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = 1,217$; $p > 0,05$]. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre politik yetinin sosyal beceriklilik boyutuna sahip olma düzeylerinin farklılaşmadığı söylenebilir.

4.1.3.2. Politik Yetinin Kişilerarası Etki Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 10: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Kişilerarası Etki Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Politik yeti	Aynı Okulda Çalışma Süresi								ANOVA Testi		
	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	F	p	Fark	
Kişilerarası Etki	1-3 yıl (1)	140	5,4393	1,06230	G.Arası	,830	2	,415	,318	,728	Yok
	4-6 yıl (2)	127	5,5492	1,11583	G.İçi	466,478	357	1,307			
	7 yıl ve + (3)	93	5,5108	1,28849	Toplam	467,308	359				
	Toplam	360	5,4965	1,14092							

Tablo 10 da görüldüğü üzere, öğretmenlerin politik yetinin kişilerarası etki boyutuna ilişkin algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-3577)}=.318$; $p>0.05$]. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresinin farklı olmasının politik yetinin kişilerarası etki boyutuna sahip olma düzeylerini değiştirmediği anlaşılmaktadır.

4.1.3.3. Politik Yetinin Network Yeteneği Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 11: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Network Yeteneği Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Politik yeti	Aynı Okulda Çalışma Süresi								ANOVA Testi		
	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	F	p	Fark	
Network Yeteneği	1-3 yıl (1)	140	5,3536	1,09892	G.Arası	1,903	2	,952	,756	,470	Yok
	4-6 yıl (2)	127	5,4751	1,06947	G.İçi	449,491	357	1,259			
	7 yıl ve + (3)	93	5,5269	1,22260	Toplam	451,394	359				
	Toplam	360	5,4412	1,12132							

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin politik yetinin network yeteneği boyutuna ilişkin algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = ,756$; $p > 0.05$]. Aynı okulda çalışma süreleri farklı olsa da öğretmenler network yetenek düzeylerine yönelik benzer algıya sahiptirler.

4.1.3.4. Politik Yetinin İçtenlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 12: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin İçtenlik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Politik yeti	Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
İçtenlik	1-3 yıl (1)	140	5,9167	1,15479	G.Arası	5,009	2	2,504	1,685	,187	Yok
	4-6 yıl (2)	127	6,0577	1,07570	G.İçi	530,472	357	1,486			
	7 yıl ve + (3)	93	5,7527	1,47188	Toplam	535,480	359				
	Toplam	360	5,9241	1,22131							

Tablo 12'ye göre, öğretmenlerin politik yetinin içtenlik boyutuna ilişkin algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = 1,685$; $p > 0.05$]. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresinin farklı olmasının politik yetinin içtenlik boyutuna sahip olma düzeylerini değiştirmedeği görülmektedir.

4.1.4. Politik Yetinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin politik yetiye ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 13, Tablo 14, Tablo 15 ve Tablo 16 'da verilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdem seçenekleri; 1-10, 11-20, 21 yıl ve üzeri olmak üzere 3 bölümde kategorize edilmiştir.

4.1.4.1. Politik Yetinin Sosyal Beceriklilik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 13: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Sosyal Beceriklilik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Politik yeti	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Sosyal Beceriklilik	1-10 yıl (1)	182	5,4341	1,02237	G.Arası	2,888	2	1,444	1,196	,304	Yok
	11-20 yıl (2)	110	5,6255	1,08572	G.İçi	431,000	357	1,207			
	21 yıl ve üzeri (3)	68	5,4235	1,30053	Toplam	433,888	359				
	Toplam	360	5,4906	1,09936							

Tablo 13'den anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin politik yetinin sosyal beceriklilik boyutuna ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = 1,196$; $p > .05$]. Tüm kıdem gruplarının politik yetinin sosyal beceriklilik boyutuna sahip olma düzeyine yönelik algıları benzerdir.

4.1.4.2. Politik Yetinin Kişilerarası Etki Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 14: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Kişilerarası Etki Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Politik yeti	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi			
									F	p	Fark	
Kişilerarası Etki	1-10 yıl (1)	182	5,5275	1,01061	G.Arası							
	11-20 yıl (2)	110	5,5091	1,18134								
	21 yıl ve üzeri (3)	68	5,3934	1,38981	Toplam							
	Toplam	360	5,4965	1,14092								

Tablo 14’te görüldüğü üzere, öğretmenlerin politik yetinin kişilerarası etki boyutuna ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = ,350$; $p > .05$]. Kıdem gruplarındaki tüm öğretmenlerin politik yetinin kişilerarası etki boyutuna aynı düzeyde sahip oldukları söylenebilir.

4.1.4.3. Politik Yetinin Network Yeteneği Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 15: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin Network Yeteneği Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Politik yeti	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi			
									F	p	Fark	
Network Yeteneği	1-10 yıl (1)	182	5,4350	1,03864	G.Arası		,675	2	,337	,267	,766	Yok
	11-20 yıl (2)	110	5,4955	1,13925								
	21 yıl ve üzeri (3)	68	5,3701	1,30436	Toplam	451,394	359					
	Toplam	360	5,4412	1,12132								

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin politik yetinin network yeteneği boyutuna ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = ,267$; $p > .05$]. Tüm kıdem gruplarının politik yetinin network yeteneği boyutuna sahip olma düzeyine yönelik algılarının benzer olduğu anlaşılmaktadır.

4.1.4.4. Politik Yetinin İçtenlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 16: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetinin İçtenlik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Politik yeti	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
İçtenlik	1-10 yıl (1)	182	5,9689	1,09841	G.Arası	3,825	2	1,913	1,284	,278	Yok
	11-20 yıl (2)	110	5,9818	1,22731							
	21 yıl ve üzeri (3)	68	5,7108	1,49172	Toplam	535,480	359				
	Toplam	360	5,9241	1,22131							

Tablo 16'ya göre, öğretmenlerin politik yetinin içtenlik boyutuna ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = 1,284$; $p > .05$]. Tüm kıdem gruplarındaki öğretmenlerin politik yetinin içtenlik boyutuna yönelik algılarının farklı olmadığı görülmektedir.

Politik yetiye yönelik öğretmen görüşlerinin kıdem gruplarına göre farklılaşmamasının nedeninin, öğretmenlik mesleğinin özelliğinden kaynaklandığı düşünülebilir. Çünkü öğretmenlerin mesleğini gerçekleştirebilmeleri için zaten sosyal beceriklilik, network yeteneği, içtenlik ve kişiler arası etki becerilerine sahip olmaları gerektiğini düşünmüş olabilirler. Bu araştırmada zaten öğretmenlerin politik yeti düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. (Tablo 6)

4.1.5. Politik Yetinin Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmada öğretmenlerin politik yetiye ilişkin algılarının okullarında bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amacıyla bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Bu analiz sonucu Tablo 17 'de gösterilmiştir. Aynı okulda bulunan öğretmen sayıları; 1-20 ile 21 ve üzeri olmak üzere iki başlık altında kategorize edilmiştir.

Tablo 17: Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yetilerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Öğretmen Sayısı	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Sosyal Beceriklilik	1-20 (2)	88	5,2955	1,03279	-1,922	358	,055
	21 ve üzeri (3)	272	5,5537	1,11457			
Kişilerarası Etki	1-20 (2)	88	5,4148	1,14463	-,773	358	,440
	21 ve üzeri (3)	272	5,5230	1,14057			
Network Yeteneği	1-20 (2)	88	5,2424	1,17414	-1,920	358	,056
	21 ve üzeri (3)	272	5,5055	1,09823			
İçtenlik	1-20 (2)	88	5,7197	1,28045	-1,812	358	,071
	21 ve üzeri (3)	272	5,9902	1,19651			
Politik Yeti (Toplam)	1-20 (2)	88	5,3750	1,05063	-1,792	358	,074
	21 ve üzeri (3)	272	5,6036	1,03679			

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin politik yetileriyle ilgili algılarının okullarında bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda “Sosyal Beceriklilik” [t(358) = -1,922, p>.05]. “Kişilerarası Etki” [t(358) = -,773, p>.05]. “Network Yeteneği” [t(358) = -1,920, p>.05] ve “İçtenlik” [t(358) = -1,812, p>.05] alt boyutlarıyla ilgili öğretmenlerin verilerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan t-Testi sonucunda öğretmenlerin politik yetilerinin, okullarında bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre karşılaştırıldığında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [t(358) = -1,792, p >.05]. Okullarda bulunan öğretmen sayısının politik yeti becerisine yönelik bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Bu durum öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki meslektaş sayılarına bağlı olmaksızın politik yeti becerisine sahip olduklarına dair inançları olduğunu göstermektedir.

4.1.6. Politik Yetinin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin politik yeti algılarının ortaokul ya da lisede görev yapan öğretmenler için herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla alakalı bir sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18: Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Politik Yeti Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Sosyal Beceriklilik	Ortaokul	188	5,4521	1,07198	-,693	358	,489
	Lise	172	5,5326	1,13018			
Kişilerarası Etki	Ortaokul	188	5,3843	1,19836	-1,959	358	,051
	Lise	172	5,6192	1,06460			
Network Yeteneği	Ortaokul	188	5,3936	1,11126	-,841	358	,401
	Lise	172	5,4932	1,13317			
İçtenlik	Ortaokul	188	5,8989	1,20499	-,408	358	,684
	Lise	172	5,9516	1,24183			
Politik Yeti (Toplam)	Ortaokul	188	5,4920	1,04215	-1,058	358	,291
	Lise	172	5,6085	1,04434			

Tablo 18'e göre, öğretmenlerin politik yetileriyle ilgili algılarının okul türü değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda "Sosyal Beceriklilik" [$t(358) = -,693, p>.05$]. "Kişilerarası Etki" [$t(358) = -1,959, p>.05$]. "Network Yeteneği" [$t(358) = -,841, p>.05$] ve "İçtenlik" [$t(358) = -,408, p>.05$] alt boyutlarıyla ilgili öğretmenlerin verilerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan t-Testi sonucunda politik yetinin ortaokul ya da lisede görev yapan öğretmen görüşleri

karşılaştırıldığında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$t(358) = -1,058, p >.05$]. Ortaokul veya liselerde çalışan öğretmenlerin politik yeti ve alt boyutlarıyla ilgili görüşlerinin farklılık oluşturmamasının sebebinin; öğretmenlerin, hangi okul türünde çalıştıkları fark etmeksizin meslekleri gereği politik yeti becerilerine sahip olmalarının kendilerine olumlu yönde yansıtacağını ve eğitim öğretim süresince karşılaşacakları her türlü durumda işlerini kolaylaştıracağı bilincinde olduklarından kaynaklandığı söylenebilir.

4.2. ÖĞRETMENLERİN AKADEMİK İYİMSERLİKLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin akademik iyimserlikleri ve akademik iyimserliğin alt boyutları ile genel ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yorumlanmasında Tablo 19'deki puan aralığı kullanılmıştır.

Tablo 19: Akademik İyimserlik Ölçek Ortalama Puan Aralığı Tablosu

Ölçek Ortalama Puanı	Düzye
1,00 – 1,80	Çok Düşük
1,81 – 2,60	Düşük
2,61 – 3,40	Orta
3,41 – 4,20	Yüksek
4,21 – 5,00	Çok yüksek

Öğretmenlerin Akademik İyimserlik düzeylerine yönelik düşüncelerine betimsel istatistiklere Tablo 20 'de yer verilmiştir.

Tablo 20: Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerine Yönelik Betimsel İstatistikler

Değişkenler	Ortalama (\bar{X})	Standart Sapma
Öz yeterlik	4,2633	,81202
Güven	3,0008	,82186
Akademik Vurgu	3,0905	,89965
Akademik İyimserlik (Toplam)	3,3661	,65238

Tablo 20 'ye bakıldığında, öğretmenlerin akademik iyimserliklerinin “orta” ($\bar{X} = 3,3661$) seviyede olduğu görülmektedir. Akademik iyimserlik kavramının alt boyutlarından olan öz yeterlik boyutunun ise diğer boyutlara bakıldığında daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

4.2.1. Akademik İyimserliğin Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin akademik iyimserliklerine yönelik düşüncelerinin kadın ve erkek öğretmenler arasında herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığı ile ilgili bir sonuca varabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliklerine Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Öz yeterlik	Kadın	160	4,4137	,69432	3,183	358	,002
	Erkek	200	4,1430	,87841			
Güven	Kadın	160	2,9643	,79902	-,753	358	,452
	Erkek	200	3,0300	,84054			
Akademik Vurgu	Kadın	160	3,1000	,84823	,179	358	,858
	Erkek	200	3,0829	,94080			
Akademik İyimserlik (Toplam)	Kadın	160	3,3957	,60506	,771	358	,441
	Erkek	200	3,3424	,68848			

Tablo 21’den anlaşıldığı üzere, öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeylerine yönelik düşüncelerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda “Güven” [$t(358) = -,753, p > .05$] ve “Akademik Vurgu” [$t(358) = ,179, p > .05$] alt boyutlarıyla ilgili öğretmenlerin verilerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ancak “Öz yeterlik” [$t(358) = 3,183, p < .05$] alt boyutuyla ilgili öğretmenlerin

verilerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan t-Testi sonucunda cinsiyet değişkeni göz önüne alındığında, öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeylerine yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$t(358) = ,771, p >.05$]. Bu sonuca göre öz yeterlik alt boyutunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre kendilerini daha yeterli görmektedirler. Çağdaş anlayışıyla beraber toplumda kadınlara yönelik yüklenen rollerde değişme olmuştur. Bunun sonucunda kendisini kolaylıkla ifade edebilen, değişim ve gelişimlere açık, özgüveni yüksek kadın öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini daha yeterli olarak hissetmeleri beklenen bir durum olacaktır.

4.2.2. Akademik İyimserliğin Mezuniyet Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarının lisans ya da lisansüstü mezunu öğretmenler için herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla alakalı bir sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 22 'de gösterilmiştir.

Tablo 22: Mezuniyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Mezuniyet Türü	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Öz yeterlik	Lisans	310	4,2419	,83510	-1,246	358	,214
	Lisansüstü	50	4,3960	,64205			
Güven	Lisans	310	2,9747	,81127	-1,505	358	,133
	Lisansüstü	50	3,1629	,87589			
Akademik Vurgu	Lisans	310	3,0779	,88843	-,661	358	,509
	Lisansüstü	50	3,1686	,97220			
Akademik İyimserlik (Toplam)	Lisans	310	3,3462	,63928	-1,443	358	,150
	Lisansüstü	50	3,4895	,72315			

Tablo 22 'ye göre, öğretmenlerin akademik iyimserlikleriyle ilgili algılarının mezuniyet durumları değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda “Öz yeterlik” [$t(358) = -1,246, p >.05$]. “Güven” [$t(358) -1,505, p >.05$] ve “Akademik Vurgu” [$t(358) = -,661, p >.05$] alt boyutlarıyla ilgili öğretmenlerin verilerinde istatistiksel olarak anlamlı bir

fark bulunmamıştır. Yapılan t-Testi sonucunda akademik iyimserlikle ilgili lisans ile lisansüstü mezunu öğretmen görüşleri karşılaştırıldığında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$t(358) = -1,443, p >.05$]. Lisans ya da lisansüstü mezun öğretmenlerin akademik iyimserlik kavramına yönelik algılarının farklı olmadığı görülmektedir. Akademik iyimserliğe yönelik öğretmen görüşlerinin mezuniyet durumuna göre farklılaşmamasının nedeninin, öğretmenlerin mesleklerine dair pozitif bakış açılarıyla ilgili olduğu düşünülebilir. Çünkü öğretmenler bu mesleği seçerken ne tür zorluklarla karşılaşılırsa karşılaşsınlar, tüm bunlara göğüs gerebileceklerine inanırlar. Her türlü koşulda öğrenci başarısını öncelik alırlar ve bu başarıyı artırmak için ellerinden geleni yapacaklarını bilirler.

4.2.3. Akademik İyimserliğin Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresi değişkenine bakılarak akademik iyimserliklerine ilişkin algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 23, Tablo 24 ve Tablo 25 'te gösterilmiştir. Yapılan ankette öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri; 1-3. 4-6 ve 7 yıl ve üzeri olmak üzere üç kategoriye ayrılmıştır.

4.2.3.1. Akademik İyimserliğin Öz Yeterlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 23: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliğin Öz Yeterlik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Akademik İyimserlik	Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Öz Yeterlik	1-3 yıl (1)	140	4,1857	,86254	G.Arası	1,411	2	,705	1,070	,344	Yok
	4-6 yıl (2)	127	4,3228	,73595	G.İçi	235,305	357	,659			
	7 yıl ve üzeri (3)	93	4,2989	,83177	Toplam	236,716	359				
	Toplam	360	4,2633	,81202							

Tablo 23 incelendiğinde, öğretmenlerin akademik iyimserliğin öz yeterlik boyutuna ilişkin algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)}= 1,070$; $p>0.05$]. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre akademik iyimserliğin öz yeterlik boyutuna sahip olma düzeylerinin farklılaşmadığı söylenebilir.

4.2.3.2. Akademik İyimserliğin Güven Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 24: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliğin Güven Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Akademik İyimserlik	Aynı Okulda Çalışma Süresi								ANOVA Testi		
	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	F	p	Fark	
Güven	1-3 yıl (1)	140	2,9184	,82966	G.Arası	3,130	2	1,565	2,334	,098	Yok
	4-6 yıl (2)	127	2,9809	,78708	G.İçi	239,360	357	,670			
	7 yıl ve + (3)	93	3,1521	,84458	Toplam	242,490	359				
	Toplam	360	3,0008	,82186							

Tablo 24 'te görüldüğü üzere, öğretmenlerin akademik iyimserliğin güven boyutuna ilişkin algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)}= 2,334$; $p>0.05$]. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresinin farklı olmasının akademik iyimserliğin güven boyutuna sahip olma düzeylerini değiştirmediği anlaşılmaktadır.

4.2.3.3. Akademik İyimserliğin Akademik Vurgu Boyutuna Yönelik ANOVA

Testi Sonuçları

Tablo 25: Aynı Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserliğin Akademik Vurgu Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Akademik İyimserlik	Aynı Okulda Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
	1-3 yıl (1)	140	2,9010	,91415	G.Arası	11,483	2	5,742	7,345	,001	Var
Akademik	4-6 yıl (2)	127	3,1069	,84457	G.İçi	279,080	357	,782			
Vurgu	7 yıl ve üzeri (3)	93	3,3533	,89105	Toplam	290,563	359				
	Toplam	360	3,0905	,89965							

Tablo 25'e göre, öğretmenlerin akademik iyimserliğin akademik vurgu boyutuna ilişkin algılarının aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(2-357)} = 7,345$; $p < 0.05$]. Yapılan Tukey testi ile bu anlamlı farklılığın aynı okulda 1-3 yıl arasında çalışan öğretmenlerle aynı okulda 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuç göz önünde bulundurulduğunda, uzun süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin akademik vurgu algılarının okulunda diğerlerine göre daha yeni olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle aynı okulda çalışma süresi arttıkça öğretmenlerin akademik vurgu düzeylerinin arttığı yorumunda bulunulabilir. Akademik vurgu okul ortamı ve okula olan inançla ilgilidir. Uzun süre aynı okulda çalışan öğretmenlerin okullarını daha çok benimsemelerinden dolayı bu konuda okullarına daha çok güvenmeleri ve bu sayede akademik vurgularının daha yüksek düzeyde olduğu düşünülebilir.

4.2.4. Akademik İyimszerliğin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin akademik iyimszerliklerine ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amacıyla tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 26, Tablo 27 ve Tablo 28 'de verilmiştir. Öğretmenlerin mesleki kıdem seçenekleri; 1-10, 11-20, 21 yıl ve üzeri olmak üzere 3 boyutta kategorize edilmiştir.

4.2.4.1. Akademik İyimszerliğin Öz Yeterlik Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 26: Mesleki kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimszerliğin Öz Yeterlik Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Akademik İyimszerlik	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Öz Yeterlik	1-10 yıl (1)	182	4,2352	,86865	G.Arası	1,056	2	,528	,800	,450	Yok
	11-20 yıl (2)	110	4,3436	,74692	G.İçi	235,660	357	,660			
	21 yıl ve üzeri (3)	68	4,2088	,75582	Toplam	236,716	359				
	Toplam	360	4,2633	,81202							

Tablo 26 incelendiğinde, öğretmenlerin akademik iyimszerliğin öz yeterlik boyutuna ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = ,800$; $p > .05$]. Tüm kıdem gruplarının akademik iyimszerliğin öz yeterlik boyutuna sahip olma düzeyine yönelik algıları benzerdir.

4.2.4.2. Akademik İyimszerliğin Güven Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 27: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimszerliğin Güven Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Akademik İyimszerlik	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
Güven	1-10 yıl (1)	182	4,2352	,86374	G.Arası	,439	2	,219	,324	,724	Yok
	11-20 yıl (2)	110	4,3436	,79372	G.İçi	242,051	357	,678			
	21 yıl ve üzeri (3)	68	4,2088	,75653	Toplam	242,490	359				
	Toplam	360	4,2633	,82186							

Tablo 27'den anlaşıldığı üzere, öğretmenlerin akademik iyimszerliğin güven boyutuna ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = ,324$; $p > .05$]. Kıdem gruplarındaki tüm öğretmenlerin akademik iyimszerliğin güven boyutuna aynı düzeyde sahip oldukları söylenebilir.

4.2.4.3. Akademik İyimszerliğin Akademik Vurgu Boyutuna Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Tablo 28: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimszerliğin Akademik Vurgu Boyutuna Yönelik Algılarına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Akademik İyimszerlik	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	Ss	Var K.	KT	SD	KO	ANOVA Testi		
									F	p	Fark
	1-10 yıl (1)	182	3,1350	,93536	G.Arası	,751	2	,376	,463	,630	Yok
Akademik Vurgu	11-20 yıl (2)	110	3,0364	,91697	G.İçi	289,812	357	,812			
	21 yıl ve üzeri (3)	68	3,0588	,77079	Toplam	290,563	359				
	Toplam	360	3,0905	,89965							

Tablo 28'e göre, öğretmenlerin akademik iyimszerliğin akademik vurgu boyutuna ilişkin algılarının mesleki kıdem değişkenine göre değişip değişmediğini ortaya çıkarmak amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-357)} = ,463$; $p > .05$]. Tüm kıdem gruplarındaki öğretmenlerin akademik iyimszerliğin akademik vurgu boyutuna yönelik algılarının farklı olmadığı görölmektedir.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin akademik iyimszerliklerinin farklılaşmamasının nedeni öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olabilmeleri için zaten öz yeterlik, güven ve akademik vurgu becerilerine sahip olmaları gerektiğinin farkında oldukları düşünölebilir. Yapılan araştırmada da göröleceği üzere öğretmenlerin akademik iyimszerlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu görölmüştür. (Tablo 20)

4.2.5. Akademik İyimserliğin Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Araştırmada öğretmenlerin akademik iyimserliğe ilişkin algılarının okullarında bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amacıyla bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 29’da gösterilmiştir. Aynı okulda bulunan öğretmen sayıları; 1-20 ile 21 ve üzeri olmak üzere iki başlık altında kategorize edilmiştir.

Tablo 29: Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Öğretmen Sayısı	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Öz Yeterlik	1-20 (2)	88	4,2750	,85410	,155	358	,877
	21 ve üzeri (3)	272	4,2596	,79953			
Güven	1-20 (2)	88	2,9464	,79445	-,713	358	,476
	21 ve üzeri (3)	272	3,0184	,83121			
Akademik Vurgu	1-20 (2)	88	3,1769	,95156	1,037	358	,300
	21 ve üzeri (3)	272	3,0625	,88221			
Akademik İyimserlik (Toplam)	1-20 (2)	88	3,3810	,65226	,246	358	,806
	21 ve üzeri (3)	272	3,3613	,65355			

Tablo 29’a göre, öğretmenlerin akademik iyimserlikleri ile ilgili algılarının okullarında bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda “Öz Yeterlik” [t(358) = ,155, p>.05]. “Güven” [t(358) = -,713, p>.05] ve “Akademik Vurgu” [t(358) = 1,037, p>.05] alt boyutlarıyla ilgili öğretmenlerin verilerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan t-Testi sonucunda öğretmenlerin okullarında bulunan öğretmen sayısı değişkenine göre akademik iyimserlikleri karşılaştırıldığında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [t(358) = ,246, p >.05]. Buna göre okullarda bulunan öğretmen sayısına bakmaksızın öğretmenlerin akademik iyimserlik yetisine sahip oldukları düşüncesine

ulaşmaktadır. Bunun öğretmenlerin genel olarak mesleklerine yönelik konularda iyimser olmalarından kaynaklandığı söylenilebilir.

4.2.6. Akademik İyimserliğin Okul Türü Değişkenine Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarının ortaokul ya da lisede görev yapan öğretmenler için herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığıyla alakalı bir sonuca ulaşabilmek için bağımsız örneklem t-Testi tekniği uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucu Tablo 30 'da gösterilmiştir.

Tablo 30: Okul Türü Değişkenine Göre Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Algılarına Yönelik t-Testi Sonuçları

Değişkenler	Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	t-Testi		
					t	Sd	p
Öz Yeterlik	Ortaokul	188	4,2904	,78251	,661	358	,509
	Lise	172	4,2337	,84440			
Güven	Ortaokul	188	2,9901	,81859	-,257	358	,797
	Lise	172	3,0125	,82765			
Akademik Vurgu	Ortaokul	188	3,0851	,94918	-,118	358	,906
	Lise	172	3,0963	,84493			
Akademik İyimserlik (Toplam)	Ortaokul	188	3,3673	,68018	,037	358	,970
	Lise	172	3,3647	,62255			

Tablo 30'dan anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin akademik iyimserlikleri ile ilgili algılarının okul türü değişkenine göre değişip değişmediğini belirlemek üzere bağımsız örneklem t-Testi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda “Öz Yeterlik” [t(358) = ,661, p>.05]. “Güven” [t(358) = -,257, p>.05] ve “Akademik Vurgu” [t(358) = -,118, p>.05] alt boyutlarıyla ilgili öğretmenlerin verilerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan t-Testi sonucunda öğretmenlerin akademik iyimserlikleri ile ilgili ortaokul ya da lisede görev yapan öğretmen görüşleri karşılaştırıldığında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [t(358) = ,037, p >.05].

Okul türü değişkenine göre öğretmenlerin akademik iyimserliklerinin farklılaşmamasının nedeninin, öğretmenlerin hangi tür okullarda görev yaptıklarına bakmaksızın öğretmenlik mesleği gereği işlerinde başarılı olabilmeleri için akademik iyimserlik becerilerine sahip olmaları gerektiğinin farkında oldukları düşünülebilir.

4.3. ÖĞRETMENLERİN POLİTİK YETİ İLE AKADEMİK İYİMSERLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMLAR

Politik yeti boyutları ve akademik iyimserlik boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve yorumlara bu bölümde verilmiştir. Ayrıca bu bölümde öğretmenlerin politik yeti düzeylerinin akademik iyimserlik düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçlarına ait bulgular ve yorumlar da yer almaktadır.

4.3.1. Öğretmenlerin Politik Yeti İle Akademik İyimserlik Algıları Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi iki değişken arasında pozitif veya negatif yönlü bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan bir analiz tekniği olarak ifade edilir. Korelasyon katsayıları -1.00 ile 1.00 arasında değişir. Korelasyon katsayısının -1.00 olması değişkenler arasında çok yüksek negatif bir ilişki olduğunu, 1.00 olması değişkenler arasında çok yüksek pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Korelasyon katsayılarının mutlak değeri 0.70-1.00 arasında olduğunda yüksek düzeyde, 0.30-0.70 arasında olduğunda orta düzeyde, 0.00-0.30 arasında olduğunda ise düşük düzeyde bir ilişkiden söz edilir (Büyüköztürk, 2012).

Tablo 31: Öğretmenlerin Politik Yeti Alguları ile Akademik İyimserlik Alguları Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

AKADEMİK İYİMSERLİK	Öz Yeterlik	Güven	Akademik Vurgu	Akademik İyimserlik (Toplam)
POLİTİK YETİ				
Sosyal Beceriklilik	,150**	,153**	,146**	,194**
Kişilerarası Etki	,180**	,215**	,205**	,263**
Network Yeteneği	,190**	,205**	,222**	,270**
İçtenlik	,211**	,093	,074	,150**
Politik Yeti (Toplam)	.197**	,189**	,186**	,247**

*0,05 düzeyinde anlamlıdır.

**0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Öğretmenlerin politik yeti düzeyinin sosyal beceriklilik boyutu ile akademik iyimserliğin öz yeterlik ($r=,150$), güven ($r=,153$) ve akademik vurgu ($r=,146$) boyutları arasında anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Politik yeti düzeyinin sosyal beceriklilik boyutu ile akademik iyimserlik toplamı arasında ise anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=,194$).

Öğretmenlerin politik yeti düzeyinin kişilerarası etki boyutu ile akademik iyimserliğin öz yeterlik ($r=,180$), güven ($r=,215$) ve akademik vurgu ($r=,205$) boyutları arasında anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Politik yeti düzeyinin kişilerarası etki boyutu ile akademik iyimserlik toplamı arasında ise anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=,263$).

Öğretmenlerin politik yeti düzeyinin network yeteneği boyutu ile akademik iyimserliğin öz yeterlik ($r=,190$), güven ($r=,205$) ve akademik vurgu ($r=,222$) boyutları arasında anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Politik yeti düzeyinin network yeteneği boyutu ile akademik iyimserlik toplamı arasında ise anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=,270$).

Öğretmenlerin politik yeti düzeyinin içtenlik boyutu ile akademik iyimserliğin öz yeterlik ($r=,211$) boyutu arasında anlamlı pozitif yönde düşük

düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak politik yeti düzeyinin içtenlik boyutu ile akademik iyimserliğin güven ve akademik vurgu boyutları arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilemez. Politik yeti düzeyinin içtenlik boyutu ile akademik iyimserlik toplamı arasında ise anlamlı pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=,150$).

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin politik yeti algılarıyla ilgili görüşleri ile akademik iyimserlik düzeyleri arasında olumlu yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğundan söz edilebilir ($r=,247$).

4.3.2. Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordamasına Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Regresyon analizinde, önceden yapılan korelasyon analizi ile aralarında bir ilişki olduğu belirlenen iki veya daha fazla değişkenden en az birisinin yordanan değişken, bir ya da daha fazlasının yordayan değişken olarak ifade edilmesi söz konusudur. Bu analizin en önemli amacı yordayan değişkenlerin (bağımsız değişken) yordanan değişkenleri (bağımlı değişken) anlamlı olarak yordayıp yordamadığını ifade etmektir. Eğer anlamlı bir yordama oluştuysa, yordayan değişkenlerin yordanan değişkendeki değişimin ne kadarını açıklayacağını bulmak için yapılan bir analizdir (Seçer, 2013).

Bu bölümde öğretmenlerin politik yetilerinin öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyleri üzerinde oluşan etkisini ölçmeye ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Bağımsız değişken (yordayan) olan politik yeti ve boyutlarının, bağımlı değişken (yordanan) olan akademik iyimserlik üzerindeki etkisi incelenmiştir.

4.3.2.1 Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordaması

Tablo 32: Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken: Akademik İyimserlik							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	İkili	Kısmi
Sabit	2,586	,180		14,325	,000		
Sosyal Beceriklilik	-,043	,056	-,073	-,766	,444	-,041	-,039
Kişilerarası Etki	,110	,059	,192	1,869	,062	,099	,095
Network Yeteneği	,158	,065	,272	2,431	,016	,128	,123
İçtenlik	-,075	,044	-,141	-1,702	,090	-,090	-,086
R: ,298		R ² = ,089					
F(4,355)= 8,637		P=,000					

Yapılan regresyon analizi incelendiğinde, öğretmenlerin politik yeti algılarının akademik iyimserlik düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır (R= ,298, R²= ,089, p < .05). Öğretmen algılarına göre politik yetinin network yeteneği boyutu öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyi algılarının yaklaşık %9' unu açıklamaktadır (R²=,089). Regresyon analizinde t değerlerine bakıldığında, network yeteneği alt boyutunun öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarını anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Öğretmenlerin politik yetilerinin network yeteneği alt boyutundaki bir birimlik artış, akademik iyimserlik yordanan değişkeni üzerinde, 158'lik artışa neden olduğu anlaşılmıştır. Fakat politik yetinin sosyal beceriklilik, kişilerarası etki ve içtenlik alt boyutlarının ise öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarını yordamadığı görülmektedir.

4.3.3. Çalışılan Okul Türüne Göre Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordaması

4.3.3.1. Ortaokullarda Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordaması

Tablo 33: Ortaokullarda Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken: Akademik İyimserlik							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	İkili	Kısmi
Sabit	2,430	,256		9,501	,000		
Sosyal Beceriklilik	-,060	,080	-,095	-,755	,451	-,056	-,052
Kişilerarası Etki	,131	,084	,230	1,561	,120	,115	,107
Network Yeteneği	,217	,097	,354	2,226	,027	,162	,152
İçtenlik	-,103	,062	-,183	-1,658	,099	-,122	-,113
R: ,381	R²= ,145						
F(4,183)= 7,757	P=,000						

Yapılan regresyon analizi incelendiğinde, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin politik yeti algılarının akademik iyimserlik düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır ($R = ,381$, $R^2 = ,145$, $p < .05$). Ortaokullarda öğretmen algılarına göre politik yetinin network yeteneği boyutu öğretmenlerin akademik iyimserlik düzeyi algılarının yaklaşık %15'ini açıklamaktadır ($R^2 = ,145$). Regresyon analizinde t değerlerine bakıldığında, network yeteneği alt boyutunun öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarını anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Öğretmenlerin politik yetilerinin network yeteneği alt boyutundaki bir birimlik artış, akademik iyimserlik yordanan değişkeni üzerinde ,217'lik bir artışa neden olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte politik yetinin sosyal beceriklilik, kişilerarası etki ve içtenlik alt boyutlarının ise ortaokullarda öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarını yordamadığı anlaşılmaktadır.

4.3.3.2. Liselerde Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordaması

Tablo 34: Liselerde Öğretmenlerin Politik Yetilerinin Öğretmenlerin Akademik İyimserlik Düzeylerini Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken: Akademik İyimserlik							
Yordayıcı Değişken	B	S. Hata	β (Beta)	t	p	İkili	Kısmi
Sabit	2,794	,263		10,622	,000		
Sosyal Beceriklilik	-,006	,081	-,011	-,077	,939	-,006	-,006
Kişilerarası Etki	,050	,088	,086	,570	,569	,044	,043
Network Yeteneği	,097	,088	,176	1,098	,274	,085	,083
İçtenlik	-,035	,064	-,070	-,549	,584	-,042	-,042
R: ,192		R²= ,037					
F(4,167)= 1,605		P=,175					

Yapılan regresyon analizi incelendiğinde, liselerde görev yapan öğretmenlerin politik yeti algılarının akademik iyimserlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğundan söz edilemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır. (R= ,192, R²= ,037, p >.05). Liselerde görev yapan öğretmenlerin politik yeti algılarının boyutları olan sosyal beceriklilik, kişilerarası etki, network yeteneği ve içtenlik boyutları, öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarını yordamamaktadır.

5. BÖLÜM: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın problem durumunda belirlenen amaçlar gözetilerek sorulan sorulara uygun olarak yapılan gerekli analizler değerlendirilmiş olup benzer araştırma sonuçları ile karşılaştırılarak tartışılmıştır

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin politik yetileri ile akademik iyimserlikleri arasındaki ilişkiyi açıklamaktır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin politik yeti ortalamaları incelendiğinde ortalamanın çok katılıyorum düzeyinde olduğu görülmektedir. Politik yeti alt boyutlarından olan içtenlik boyutunun ise diğer boyutlar olan sosyal beceriklilik, kişilerarası etki ve network boyutlarına oranla daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Uğurlu (2017) tarafından yapılan öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu durum bizi öğretmenlerin kendilerini politik yönden yeterli gördükleri sonucuna götürmektedir. İçtenlik boyutunun diğer boyutlara oranla daha yüksek olması ise öğretmenlik mesleğinde içten ve samimi olmanın öğrenci ve velilerle olan ilişkilerde daha başarılı sonuçlar getireceği algısından oluştuğu düşünülebilir.

Araştırma sonucunda, cinsiyet değişkeninin politik yeti üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-Testi sonucunda cinsiyetin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Demirci (2014) tarafından yapılan iş yaşamında statü, kıdem ve cinsiyetin politik yeti üzerindeki etkisini inceleyen araştırmada, kadınların ve erkeklerin politik yeti algı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına dair yapılan t-Testi sonuçlarına bakılarak cinsiyet ve politik yeti arasında anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır. Araştırmada kadınların ve erkeklerin benzer sonuçlar elde etmesi, cinsiyet kavramının politik yeti üzerinde önem arz edecek bir etkililiğinden söz edilemeyeceği sonucunu doğurmuştur. Fakat Çıtak (2011) tarafından yapılan politik yeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada, analizler sonucu elde edilen bulgular

incelendiğinde, politik yeti ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın yöneticilerin erkeklere göre daha yüksek politik yeti düzeylerine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu sonuç ilk başta literatürdeki diğer bulgularla kıyaslandığında zıt olarak görülse de araştırmanın yönetici kademesine yapılmış olması ve örneklemdaki kadınların yönetici kademesindeki kadınlar olmaları sebebiyle elde edilen bulguların aslında zıtlık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Çünkü kadınların yöneticilik kademesine ulaşmasında politik yetilerine dair ortalamalarının yüksek olmasının kolaylaştırıcı bir etki yaptığı düşünülmektedir.

Araştırma sonucu incelendiğinde, mezuniyet, aynı okulda çalışma süresi, kıdem, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve çalışılan okul türü değişkenlerinin politik yeti üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analizler sonucunda politik yeti ve tüm alt boyutları üzerinde tüm bu değişkenlerin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Politik yetiye yönelik öğretmen görüşlerinin tüm bu değişkenlere göre farklılaşmamasının nedeninin, öğretmenlik mesleğinin özelliğinden kaynaklandığı düşünülebilir. Çünkü öğretmenler, mesleğini gerçekleştirebilmeleri için zaten sosyal beceriklilik, network yeteneği, içtenlik ve kişilerarası etki becerilerine sahip olmaları gerektiğini düşünmüş olabilirler. Bu çalışmada zaten öğretmenlerin politik yeti düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Özdemir ve Gören (2016) de, “politik beceri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi” isimli çalışmada cinsiyet, kıdem, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin politik becerinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna varmışlardır. Bu sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda araştırmaların benzer sonuçlar gösterdiği anlaşılmıştır.

Araştırmanın akademik iyimserlik değişkeni öz yeterlik, güven ve akademik vurgu olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Yapılan araştırma sonucu incelendiğinde öğretmenlerin akademik iyimserliklerine yönelik algılarının orta seviyede olduğu görülmektedir. Akademik iyimserlik kavramının alt boyutlarından olan öz yeterlik boyutunun ise diğer boyutlara bakıldığında daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Erdoğan (2013) yaptığı çalışmada öğretmenlerin akademik iyimserliklerine yönelik algılarının iyi seviyede olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucunda, cinsiyet değişkeninin akademik iyimserlik üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-Testi sonucunda cinsiyetin akademik iyimserliğin öz yeterlik boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre öz yeterlik alt boyutunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre kendilerini daha yeterli görmektedirler. Çağdaş anlayışıyla beraber toplumda kadınlara yönelik yüklenen rollerde değişme olmuştur. Bunun sonucunda kendisini kolaylıkla ifade edebilen, değişim ve gelişimlere açık, özgüveni yüksek kadın öğretmenlerin mesleklerinde kendilerini daha yeterli olarak hissetmeleri beklenen bir sonuç olacaktır. Biroğul (2015) tarafından yapılan çalışmada ise cinsiyetin, öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarının alt boyutlarına yönelik puan ortalamalarına bakıldığında anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığı sonucu elde edilmiştir. Ayrıca Çoban (2010) yaptığı çalışmada, cinsiyet açısından, akademik iyimserlik ve alt boyutlarıyla ilgili öğretmen algılarında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca göre akademik iyimserlik alt boyutu olan öz yeterlik boyutunda kadınların erkeklerle kıyaslandığında kendilerini kısmen daha yeterli gördükleri ancak akademik vurgu ve güven boyutlarında ise erkeklerin kendilerini daha yeterli gördükleri yönünde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucu incelendiğinde, mezuniyet, kıdem, çalışılan okuldaki öğretmen sayısı ve çalışılan okul türü değişkenlerinin akademik iyimserlik üzerinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan analizler sonucunda akademik iyimserlik ve tüm alt boyutları üzerinde tüm bu değişkenlerin anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna varılmıştır. Bunun öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olabilmeleri için akademik iyimserlik ve alt boyutları olan öz yeterlik, güven ve akademik vurgu becerilerine sahip olmaları gerektiğinin farkında oldukları düşünülebilir. Fakat aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin akademik iyimserlik alt boyutu olan akademik vurgu boyutuna ilişkin uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın aynı okulda 1-3 yıl arasında çalışan öğretmenlerle aynı okulda 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Bu sonuç göz önünde bulundurulduğunda, uzun süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin akademik vurgu algılarının okulunda diğerlerine göre daha yeni olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Buradan hareketle aynı okulda çalışma süresi arttıkça

öğretmenlerin akademik vurgu düzeylerinin arttığı yorumunda bulunulabilir. Akademik vurgu okul ortamı ve okula olan inançla ilgilidir. Uzun süre aynı okulda çalışan öğretmenlerin okullarını daha çok benimsemelerinden dolayı bu konuda okullarına daha çok güvenmeleri ve bu sayede akademik vurgularının daha yüksek düzeyde olduğu düşünülebilir. Yalçın (2013) yaptığı çalışmada kıdem değişkeninin öğretmenlerin akademik iyimserlik algı düzeyleri üzerinde belirgin bir etkiye sahip olmadığını ifade etmiştir. Bunun yanında alanda kıdem değişkeninin akademik iyimserlik algı düzeyleri üzerinde önemli bir etki oluşturduğu sonucunu bulan araştırmalar da vardır. Erdoğan (2013), yaptığı çalışmada mesleki kıdemler arasında anlamlı sayılacak farklılıklar olduğunun gözlemlendiğini ve mesleki kıdem arttıkça akademik iyimserliğe yönelik algı düzeyinin arttığını belirtmiştir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakılarak öğretmenlerin politik yeti düzeyinin sosyal beceriklilik boyutu ile akademik iyimserliğin öz yeterlik, güven ve akademik vurgu boyutları arasında anlamlı pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki tespit edilmiştir. Politik yeti düzeyinin sosyal beceriklilik boyutu ile akademik iyimserlik toplamı arasında ise anlamlı pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin politik yeti düzeyinin kişilerarası etki boyutu ile akademik iyimserliğin öz yeterlik, güven ve akademik vurgu boyutları arasında anlamlı pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki tespit edilmiştir. Politik yeti düzeyinin kişilerarası etki boyutu ile akademik iyimserlik toplamı arasında ise anlamlı pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin politik yeti düzeyinin network yeteneği boyutu ile akademik iyimserliğin öz yeterlik, güven ve akademik vurgu boyutları arasında anlamlı pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki tespit edilmiştir. Politik yeti düzeyinin network yeteneği boyutu ile akademik iyimserlik toplamı arasında ise anlamlı pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin politik yeti düzeyinin içtenlik boyutu ile akademik iyimserliğin öz yeterlik boyutu arasında anlamlı pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki tespit edilmiştir. Ancak politik yeti düzeyinin içtenlik boyutu ile akademik iyimserliğin güven ve akademik vurgu boyutları arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilemez. Politik yeti düzeyinin içtenlik boyutu ile akademik iyimserlik toplamı arasında ise anlamlı pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına bakıldığında, öğretmenlerin politik yeti algılarıyla ilgili görüşleri

ile akademik iyimserlik düzeyleri arasında olumlu yönde düşük dereceli bir ilişki olduğundan söz edilebilir.

Yapılan regresyon analizi incelendiğinde, öğretmenlerin politik yeti algılarının akademik iyimserlik düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna varılmıştır. Regresyon analizinde bakıldığında, network yeteneği alt boyutunun öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarını anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Okul türüne göre ortaokullarda da network yeteneği alt boyutunun öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarını anlamlı şekilde yordadığı görülmektedir. Ancak liselerde network yeteneği alt boyutunun öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarını anlamlı şekilde yordamadığı görülmektedir. Politik yetinin diğer boyutlarına bakıldığında sosyal beceriklilik, kişilerarası etki ve içtenlik alt boyutlarının hem ortaokul hem de liselerde öğretmenlerin akademik iyimserlik algılarını anlamlı bir şekilde yordamadığı belirlenmiştir.

5.2. ÖNERİLER

Araştırma sonuçları ve tartışmalar incelendiğinde aşağıdaki öneriler ileri sürülebilmektedir.

Öğretmenlerin politik yeti ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenler için politik yeteri becerisinin yüksek olması ne kadar önemli ise, bu beceriyi iş yaşamlarında doğru ve gerektiği yerlerde kullanmaları da o kadar önemli olmaktadır. Bu sebeple öğretmenlere bu konuda gerekli eğitimler verilerek politik yeti becerilerini kullanma konusunda daha iyi seviyelere ulaşmaları sağlanabilir.

Politik yeti alt boyutlarından olan içtenlik boyutunun diğer boyutlar olan sosyal beceriklilik, kişilerarası etki ve network boyutlarına oranla daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu boyutlara yönelik gerekli çalışmalar yapılarak öğretmenlerin politik yeti becerisine tam anlamıyla sahip olmaları sağlanabilir. Ayrıca öğretmenlerin politik becerilerine yönelik geliştirici etkinlikler düzenlenmelidir.

Araştırmada cinsiyetin akademik iyimserliğin öz yeterlik boyutuyla ilgili sonuçlarında, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre kendilerini daha yeterli gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlik mesleği gereğince başarılı olabilmek adına öz yeterlik kavramının önemi yapılan araştırmalarca ortaya konmuştur. Bu sebeple erkek öğretmenlerin de öz yeterlik algılarını artırıcı faaliyetler yapılmalıdır. Ayrıca bu farklılığın nedenlerini ortaya çıkaracak araştırmalar yapılabilir.

Aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin akademik iyimserlik alt boyutu olan akademik vurgu boyutuna ilişkin algıları incelendiğinde, uzun süredir aynı okulda çalışan öğretmenlerin akademik vurgu algılarının, okulunda daha yeni olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Akademik vurgu, okul ortamı ve okula olan inançla ilgilidir. Uzun süre aynı okulda çalışan öğretmenlerin okullarını daha çok benimsemelerinden dolayı bu konuda okullarına daha çok güvenmeleri ve bu sayede akademik vurgularının daha yüksek düzeyde olduğu düşünülebilir. Okullarında yeni olan öğretmenlerinde bu düşüncelere daha çabuk sahip olmasını sağlamak, istenilen ortamın ve başarının elde edilebilmesi

adına çok önemlidir. Okullarında yeni göreve başlayan öğretmenler için hem oryantasyon eğitimi hem de okula daha çabuk kaynaşmasını sağlayacak faaliyetler düzenlenmelidir.

Bu araştırma ortaokul ve lise düzeyinde olan kamu okullarında yapılmıştır. Benzer araştırmalar özel okullarda ve farklı okul türlerinde yapılabilir.



KAYNAKÇA

- Aleman, D.M. (2002). *The political sophistication of district - transformin superintendents*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, The University of Texas.
- Ammeter, A. P., Douglas, C., Gardner, W. L., Hochwarter, W. A. ve Ferris, G.R. (2002). Toward a political theory of leadership, *The Leadership Quarterly*. 13(6), 751–796.
- Atay, S. (2009). *Politik yeti envanterinin Türkiye’de test edilmesi*, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Eskişehir: OGÜ. ss.891-896.
- Atay, S. (2010). Geliştirilebilir yönetim becerisi: Teorik ve ampirik yönleriyle politik yeti. *Amme İdaresi Dergisi*. 43(2), 65–80.
- Atay, S. ve Okur M. E. (2011). Political skill of narcissistic leaders, *Chinese Business Review*. 10(5), 376–383.
- Balcı, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Akademi.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NY: Prentice Hall.
- Beard, K. S., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2009). *Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct*. Working paper, Ohio State University, Ohio.
- Biroğul, H. K. (2015). *Farklı branş öğretmenlerinin akademik iyimserlikleri ile mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Düzce.
- Blickle, G., Meurs J. A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J. ve Ferris, G. R. (2008). Personality, political skill, and job performance, *Journal of Vocational Behavior*. 72 (3), 377–387.

- Brouer, R. L. (2007). *The role of political skill in the leadership process-work outcomes relationships*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. The Florida State University College of Business
- Buchanan, D. A. (2008). You stab my back, I'll stab yours: Management experience and perceptions of organization political behaviour. *British Journal of Management*. 19 (1), 49–64.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Carver, C. & Scheier, M. (2002). *Optimism*. In S. J. Lopez & C. R. Synder (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-256). New York, NY: Oxford University.
- Chatterjee, A. ve Krishnan, V. R. (2007). Impact of spirituality and political skills on transformational leadership, *Great Lakes Herald*. 1(1), 20–38.
- Coleman, J. S. (1990). *The foundations of social theory*. Cambridge: Harward University.
- Conchas, G. Q. & Rodriguez, L. F. (2007). *Small schools and urban youth: Using the power of school culture to engage students*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
- Çalık, T., Sezgin, F., Kavgacı, H., & Kılınc, A. Ç. (2012). *Examination of relationships between instructional leadership of school principals and self-efficacy of teachers and collective teacher efficacy*. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(4), 2498-2504.
- Çankaya, F.Y. (1992). Öğretmenlerin sıkıntıları. *Çağdaş Eğitim*. 17 (174), 9-12.
- Çıtak, M. (2011). *Politik yeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Yöneticiler üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.

- Çoban, D. (2010). *Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirci, S. (2014). *İş yaşamında statü, kıdem ve cinsiyetin politik yeti üzerindeki etkisi: TRT örneği*. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Douglas, C. & Ammeter, A. P. (2004). An examination of leader political skill and its effect on ratings of leader effectiveness, *The Leadership Quarterly*. 15 (4), 537–550.
- Erdoğan, O. (2013). *İlköğretim öğretmenlerinin öz yeterlik ve başarı algılarında yordayıcı olarak akademik iyimserlik, umut ve mesleki haz*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Fahy, P., Wu, H. C., & Hoy, W. K. (2009). *Individual academic optimism of secondary teachers: A new concept and its measure*. A paper represented Annual Meeting of the University Council for Educational Administration in Anaheim, California.
- Ferris, G. R., Davidson, S. L. & Perrewe, P. L. (2005). *Political skill at work: Impact on work effectiveness*. Mountain View: Davies-Black Publishing.
- Ferris, G. R., Davidson, S. L., Perrewe, P. L. ve Atay S . (2010). *İş yaşamında politik yeti*. 2. Basım. İstanbul: Namar Yayınları.
- Ferris, G. R., Perrewe, P. L., Anthony W.P. & Gilmore, D. C. (2000). Political skill at work, *Organizational Dynamics*. 28 (4), 25–37.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C. & Frink D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory, *Journal of Management*. 31 (1), 126–152.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Perrewé, P. L., Brouer, R. L., Douglas, C. & Lux, S. (2007). Political skill in organizations, *Journal of Management*. 33 (3), 290–320.

- Harris, K. J., Harris, R.B. & Eplion, D. M. (2008). Personality, leader-member exchanges, and work outcomes, *Journal of Behavioral and Applied Management*. 8, (2), 92–107.
- Hartley, J. & Branicki, L. (2006). *Managing with political awareness: A summary of the literature*. Chartered Management Institute, ss.3-20.
- Higgins, C. A. & Judge, T. A. (2004). The effect of applicant influence tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations: A field study, *Journal of Applied Psychology*. 89 (4), 622–632.
- Hoy, W. K. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43, 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, 821-832.
- Hoy, W. K., LoGerfo, L., & Goddard, R. D. (2004). High school accountability: The role of perceived collective efficacy. *Educational Policy*, 18, 403-425.
- Hoy, W. K., & Smith, B.A. (2007). Influence: A key to successful leadership. *The International Journal of Educational Management*, 21, 158-167.
- Hoy, W. K. & Tarter, C. J. (2011). Positive psychology and educational administration: An optimistic research agenda. *Educational Administration Quarterly*, 47(1), 427- 447.
- 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, 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., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools / healthy schools: Measuring organizational climate*. Newbury Park: SAGE.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Woolfolk Hoy, A. (2009). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 43(3), 425-446.
- Hoy, W. K., & Tschannen-Moran M. (2000). *A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust*. *Review of Educational Research*, 70, 547-593.
- Jawahar, I. M., Stone, T. H. & Kisamore, J. L. (2007). Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions, *International Journal of Stress Management*. 14 (2), 142–159.
- Kaptan, F. ve Korkmaz, H. (2002). *Probleme dayalı öğrenme yaklaşımının hizmet öncesi fen öğretmenlerinin problem çözme becerileri ve öz yeterlik inanç düzeylerine etkisi*.
http://fedu.metu.edu/ufbmek5/netscape/b_kitabi/PDF/OgretmenYetistirme/Bildiri/t291DA.pdf adresinden 23 Ağustos 2017 tarihinde erişim sağlanmıştır.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kirby, M. M. (2009). *Academic optimism and community engagement in urban elementary schools* (Unpublished doctoral thesis). College of William and Mary, Williamsburg, VA.
- Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A & Ferris, G.R. (2004). Nonlinearity in the relationship between political skill and work outcomes: Convergent evidence from three studies, *Journal of Vocational Behavior*. 65 (2), 294–308.
- 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.

- Little, K. R. (2011). *Teacher academic optimism: A study of teachers' academic optimism and students' perceptions*. Doktora tezi, Cardinal Stritch University College of Education and Leadership. Meeting of the University Council for Educational Administration in Anaheim, California.
- Liu, Y., Ferris, G. R., Zinko, R., Perrewe, P. L., Weitz, B. & Xu, J. (2007). Dispositional antecedents and outcomes of political skill in organizations: A four- study investigation with convergence, *Journal of Vocational Behavior*. 71 (1), 146–165.
- Maat, M. (2008). *Political behavior in middle management: The political skill of an effective middle manager during an organizational change*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Open Universiteit, Netherland.
- Meurs, J. A. (2008). *The dispositional and learned behavior prediction of political skill dimensions and how political skill affects the stress process*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Florida State University College of Business.
- Mintzberg, H. (1983), *Power in and around organizations*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- Mintzberg, H. (1985). The organization as political arena, *Journal Of Management Studies*, 22, 133-154
- Moore, A. (2004). *The good teacher: Dominant discourses in teaching and teacher education*. London: RoutledgeFalmer.
- Moss, J. A. & Barbuto, J. E. (2010). *Testing the relationship between interpersonal political skills, altruism, leadership success and effectiveness: A multilevel model*, Institute of Behavioral and Applied Management. ss. 155–174.
- Myers, L., & Steed, L. (1999). The relationship between optimism, dispositional pessimism, repressive coping and trait anxiety. *Personality and Individual Differences*, 27, 1261-1272.
- Özdemir, M. ve Gören, S. Ç. (2016). Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 333-345.

- Pajares, F. (1997). Current directions in self-efficacy research. In M. Maehr and P. R. Pintrich (Eds.). *Advances in Motivation and Achievement*, 10, 1- 49. Greenwich, CT: JAI Press.
- Pajares, F. (2000). Toward a positive psychology of academic motivation. *Journal of Educational Research*, 95, 27-36.
- Perrewe, P. L., Ferris, G. R., Frink, D. D. & Anthony, W. P. (2000). Political skill: An antidote for workplace stressors, *The Academy of Management Executive*. 14 (3), 115–123.
- Perrewe, P.L. & Nelson, D. L. (2004). Gender and career success: The facilitative role of political skill, *Organizational Dynamics*. 33 (4), 366–378.
- Perrewe, P. L., Zellars, K. L., Ferris, G. R., Rossi, A. M., Kacmar, C. J. & Ralston, D. A. (2004). Neutralizing job stressors: Political skill as an antidote to the dysfunctional consequences of role conflict, *Academy of Management Journal*. 47 (1), ss.141–152.
- Peterson, C., Tice, T. N., Bolling, S. F., & Koenig, H. G. (2004). Faith-based and secular pathways to hope and optimism subconstructs in middle-aged and older cardiac patients. *Journal of Health Psychology*, 9(3), 435-450.
- Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*, Boston: Pitman
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Seligman, M. E. P. (1998). Positive social science. *APA Monitor*, 29(4), 2-5.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Solberg, N. L., Evans, D. R., & Segerstrom, S. C. (2009). Optimism and college retention: Mediation by motivation, performance and adjustment. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(8), 1887-1912.

- Todd, S. Y., Haris, K. J., Haris, R. B. & Wheeler, A. R. (2009). "career success implications of political skill", *The Journal of Social Psychology*. 149 (3), 179–204.
- Treadway, D. C., Breland, J. W., Adams, G. L., Duke, A. B. & Williams, L. A. (2010). "The interactive effects of political skill and future time perspective on career and community networking behavior", *Social Networks*. 32 (2), 138–147.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W.A., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P. & Buckley, M. R. (2004). Leader political skill and employee reactions, *The Leadership Quarterly*. 15 (4), 493–513.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. (2004). Principals's sense of efficacy: Assessing a promising construct. *Journal of Educational Administration*, 42, 573-585.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, W. K., & Goddard, R. D. (2001). Teacher trust in students and parents: a multilevel examination of the distribution and effects of teacher trust in urban elementary schools. *Elementary School Journal*, 102 (1), 3-17.
- Uğurlu, E. (2017). *Öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Uşak.
- Uğurlu, E., & B. Bostancı, A. (2017). Öğretmenlerin politik yetileri ile örgütsel muhalefet düzeyleri arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4050-4064.
- Uzun, B. (2014). *Sınıf Öğretmenlerinin Sahip Olduğu Değerler İle Akademik İyimserlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İlköğretim Ana Bilim Dalı. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Valle, M. (2006). The power of politics - Why leaders need to learn the art of influence?. *Leadership in Action*. 26 (2), 8–12.

- Wu, H. (2012). *Collective responsibility, academic optimism, and student achievement in Taiwan elementary schools*. Doktora tezi, Graduate School of The Ohio State University, Ohio.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yaylacı, G. Ö. (2006). Organizasyonlarda kişilerarası ilişkilerde etki taktikleri ve kullanımına ilişkin literatür çalışması. *Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*. 36, 93–112.
- Yıldız, G. (2011). *Akademik iyimserlik ölçeğinin Türkçeye uyarlanabilirliğinin incelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yıldıztaşı, B. (2017). *Politik beceri ile örgütsel tükenmişlik ilişkisinin ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, E., & Kurşun, A. T. (2015). Okulların Örgütsel Kültürü İle Akademik İyimserliği Arasındaki İlişki. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(35), 46-69

EKLER**EK 1**

T.C.
MANİSA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 46949512-605.01-E.6763943
Konu : Araştırma İzni

11.05.2017

UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRÜLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: 25.04.2017 tarih ve 2455 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ekinde bulunan, Şule KURT'a ait "Öğretmenlerin Politik Yetileri ile Akademik İyimserlikleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması için ilimiz Kula ve Salihli İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı ortaokul ve liselerde yönelik araştırma izni ile ilgili olarak, Müdürlük Makamından alınan 09.05.2017 tarih ve 6550310 sayılı onay yazısı yazımız ekindedir.

Bilgilerinizi ve araştırma tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içerisinde araştırma sonucunu içeren bir kitap ve iki adet CD'nin Müdürlüğümüz Strateji Şubesine teslim edilmesini arz ederim.

Recep DERNEKBAŞ
İl Millî Eğitim Müdürü

EKLER :

Onay yazısı (1 sayfa)
Ölçekler (2 sayfa)

Elektronik İmza
İle Ayarlandı
SARANAR UĞURLU
Şef

Nişancıpaşa Mh. Atatürk Blv. No:36/A Şehzadeler/MANİSA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: strateji45@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi: Tayfun ATLI
Tel: (0 236) 231 46 08 (105)
Faks: (0 236) 231 12 51

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden eade-e790-3d21-a8d9-9288 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
MANİSA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 46949512-605.01-E.6550310
Konu : Araştırma İzni

09.05.2017

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

- İlgi: a) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarih ve 3616 sayılı 2012 / 13 No'lu genelgesi,
b) Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 10.04.2017 tarih ve 2128 sayılı yazısı.

İlgi (b) yazı ve ekinde; Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şule KURT'a ait "Öğretmenlerin Politik Yetileri ile Akademik İyimserlikleri Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması için Kula ve Salihli İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne ortaokul ve liselerde yönelik bir araştırma yapmak istediği belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin; 2016 - 2017 eğitim öğretim yılı içerisinde, eğitim öğretimi aksatmadan, yazımız ekinde bulunan onaylı formların kullanılması koşuluyla, gönüllülük esasına dayalı olarak uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Necmettin OKUMUŞ
Müdür Yardımcısı

OLUR
09.05.2017

Recep DERNEKBAŞ
İl Millî Eğitim Müdürü

EKLER :

Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)
Ölçekler (2 sayfa)

Nişancıpaşa Mh. Atatürk Blv. No:36/A Şehzadeler/MANİSA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
e-posta: strateji45@meb.gov.tr

Ayrıntılı Bilgi: Tayfun ATLI
Tel: (0 236) 231 46 08 (105)
Faks: (0 236) 231 12 51

EK 2

Sevgili Şule,

Tabii ki araştırmada ölçęęi kullanabilirsin. İş Yaşamında Politik Yeti isimli kitabımı edinebildin mi bilemiyorum, eğer ulaşmakta zorluk çekersen lütfen beni haberdar et ben sana temin edeyim.

Hocanıza selamlarımı ilet lütfen.

Başarılar,

22/03/2017

Salim ATAY

Assoc.Professor of
Management&Organization
Management Faculty

EK 3

Şule Hanım,
Öncelikle ilginiz için teşekkür ediyorum. Elbette kullanabilirsiniz.

22.03.2017

Doç. Dr. Hasan DEMİRTAŞ
İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Tlf: 0422 377 44 26



EK 4

AKADEMİK ÇALIŞMA AMAÇLI “OKUL AKADEMİK İYİMSERLİK ÖLÇEĞİ”
KULLANIM İZİNİ

Sayın KURT,

Wayne K. Hoy (2006), tarafından geliştirilen ve tarafımızdan Türkçe’ye uyarlanan “Okul Akademik İyimserlik Ölçeği (School Academic Optimism Scale-SAOS)’ni akademik çalışmanızda veri toplama aracı olarak kullanılmasına aşağıdaki kaynağa atıfta bulunulması şartıyla izin veriyorum.

24.03.2017

İMZA

İMZA

Yrd. Doç. Dr. Duygu TÜRKOĞLU

Doç. Dr. Hasan DEMİRTAŞ

Atıf kaynağı

Çoban, D., & Demirtaş, H. (2011). Okulların akademik iyimserlik düzeyi ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], 17(3), 317-348.

EK 5**Değerli Öğretmenim,**

Bu araştırma, öğretmenlerin okullarına yönelik akademik iyimserlik ve politik yeti arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılmaktadır.

Araştırmada, akademik iyimserlik kavramı bir öğretmenin, öğrencilerin akademik performansında değişiklik yapabileceği konusundaki pozitif inançları olarak, okulda politik yeti kavramı ise başkalarını etkin şekilde anlamayı, başkalarını etkileme bilgisini kullanmayı ve başkalarının kişisel ve örgütsel hedeflerini zenginleştirecek şekilde davranmayı ele alır.

Ölçek sonucu elde edilecek veriler birleştirilerek değerlendirilecek ve bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için, sizlerin ifadeleri değerlendirirken içtenlikle ve titizlikle davranmanız büyük önem taşımaktadır.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Şule KURT

Uşak Üniversitesi, Sos. Bil. Ens. Öğrencisi

1.BÖLÜM

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. **Cinsiyetiniz** : () Kadın () Erkek
2. **Göreviniz** : () Yönetici () Öğretmen
3. **Kıdeminiz** : () 1–10 yıl () 11–20 yıl () 21–30 yıl () 31 yıl ve üzeri
4. **Mezuniyet Durumunuz** : () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü
5. **Okulunuzdaki öğretmen sayısı:** () 1–10 () 11–20 () 21–30 () 31 ve +
6. **Aynı okulda yaklaşık çalışma süreniz :** () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 Yıl () 10 Yıl +

2.BÖLÜM

POLİTİK YETİ ENVANTERİ		Size uygun düzeyi işaretleyiniz.					
		Kesinlikle katılmıyorum					Kesinlikle katılıyorum
		1	2	3	4	5	6
1	İşyerindeki diğer çalışanlarla iletişim ağı (iletişim kurma) kurmaya olabildiğince çok zaman ayırır ve çaba gösteririm.						
2	Birlikte çalıştığım mesai arkadaşlarımla çoğunun kendisini rahat ve huzurlu hissetmesini sağlayabilir.						
3	Başkaları ile kolay ve etkin bir şekilde iletişim kurar.						
4	Benim için çoğu insanla dostça ilişkiler geliştirmek kolaydır.						
5	İnsanları çok iyi analiz ederim.						
6	İşyerindeki önemli kişilerle başarıyla bağlantı kurar.						
7	Başkalarının özellikle temel motivlerini ve gizli gündemlerini iyi sezerim.						
8	Başkaları ile iletişim kurarken, ifadelerim ve davranışlarımda içten olmaya çalışırım.						
9	İşyerinde, işlerle ilgili ihtiyaç duyduğumda destek alabileceğim geniş bir meslektaş ve çalışma arkadaşı ağı geliştirdim.						
10	İşyerinde çok sayıda önemli insan tanıyorum ve onlarla iyi ilişkilere sahibim.						
11	İşyerinde diğer çalışanlarla iletişimimi geliştirmek için olabildiğince çok zaman ayırırım.						
12	Benim için insanların benden hoşlanmalarını sağlamak çok kolaydır.						
13	İnsanların söylediklerim ve yaptıklarım konusunda içten olduğuma inanmaları önemlidir.						
14	İnsanlara ilgimin içten olmasına gayret ederim.						
15	İşyerinde işlerin sonuçlandırılması için bağlantılarımla ve ilişkilerimi kullanmada başarılıyım.						
16	Kendimi başkalarına nasıl takdim edeceğim konusunda sağlam bir sezgi ve kavrayışa sahibim.						
17	Başkalarını etkilemek için daima ne söylenmesi veya nasıl davranılması gerektiğini içgüdüsel olarak biliyor gibiyimdir.						
18	İnsanların yüz ifadelerini dikkatle incelerim.						

3.BÖLÜM

AKADEMİK İYİMSERLİK ÖLÇEĞİ		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KİSMEN KATILYORUM	ORTA DÜZEYDE KATILYORUM	ÇOĞUNLUKLA KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	Eğer bir öğrenci öğrenmek istemezse buradaki öğretmenler onunla ilgilenmeyi bırakırlar.					
2	Bu okuldaki öğretmenler başarılı sonuçlar ortaya çıkarmak için gerekli yeteneklere sahip değildir.					
3	Bu okuldaki öğretmenler disiplin problemleriyle baş edebilecek becerilere sahip değildir.					
4	Bu okulda öğrenciler güvenlikleri hakkında endişe duydukları için öğrenmeleri zordur.					
5	Okulun bulunduğu çevredeki uyuşturucu madde ve alkol kullanımı gibi kötü alışkanlıklar buradaki öğrencilerin öğrenmelerini zorlaştırıyor.					
6	Bu okuldaki öğrenci velilerinin sözlerine güvenilir.					
7	Bu okuldaki öğretmenler ailelerin kendilerine destek olacaklarına inanırlar.					
8	Bu okuldaki öğrenciler birbirlerini önemser.					
9	Bu okuldaki öğretmenler ailelere güvenir.					
10	Öğretmenler ailelerin onlara anlattıklarına inanabilirler.					
11	Bu okuldaki öğrenciler yaptıkları çalışmalara göre dikkate alınır.					
12	Bu okuldaki öğrencilerin aileleri, çocuklarını yetiştirmek konusunda iyidir.					
13	Bu okuldaki öğretmenler, öğrencilerinin akademik olarak başarılı olma becerilerine sahip olduklarını düşünür.					
14	Öğrenciler, onlar için koyulan hedefleri başarabilir.					
15	Bu okuldaki öğrenme ortamı oldukça düzenlidir.					
16	Akademik başarı okul tarafından tanımlanır ve kabul görür.					
17	Öğrenciler bir önceki çalışmadan daha ileri gidebilmek için daha sıkı çalışırlar.					
18	Öğrenciler iyi not alabilmek için ekstra çaba sarf ederler.					
19	Öğrenciler iyi not alan arkadaşlarına saygı gösterirler.					