



**Eğitim Bilimleri
Enstitüsü**

**T.C.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı**

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ MUTLULUKLARININ İNCELENMESİ

Selvinaz YURTSEVEN

(Yüksek Lisans Tezi)

İSTANBUL, 2019



**Eğitim Bilimleri
Enstitüsü**

**T.C.
Marmara Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı**

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ MUTLULUKLARININ İNCELENMESİ

Selvinaz YURTSEVEN

(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman

Prof. Dr. Ayşen BAKİOĞLU

İSTANBUL, 2019

Tüm kullanım hakları
M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir.
© 2019

ONAY

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı/ Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans öğrencisi Selvinaz YURTSEVEN tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Mesleki Mutluluklarının İncelenmesi” konulu bu çalışma 02/07/2019 tarihinde yapılan savunma sonucu jüri tarafından başarılı bulunmuş ve yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

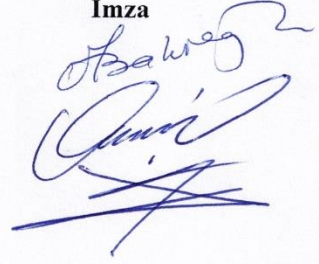
Adı-Soyadı

TEZ DANIŞMANI: Prof. Dr. Ayşen BAKİOĞLU

JÜRİ ÜYESİ : Doç. Dr. A. Faruk LEVENT

JÜRİ ÜYESİ : Doç. Dr. Hanifi PARLAR

İmza



ÖZGEÇMİŞ

Doğum yeri: Artvin / Yusufeli

İlköğretim: İstanbul Kartal Ergenekon İbrahim Şakir İlköğretim Okulu

Lise: Hayrullah Kefoğlu Yabancı Dil Ağırlıklı Lisesi (2000-2004)

Üniversite: Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü (2004-2008).

İlk görev yeri: Sultanbeyli Kaptan-ı Derya İlköğretim Okulu (2008-2014)

Yüksek lisans: (2015- 2019) Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetim ve Denetimi Bölümü

Şu anki aktif görev yeri: Sultanbeyli Merkez İlkokulu

2014 yılında sınıf öğretmeni olarak atandığım Sultanbeyli Merkez İlkokulu'nda 2018 Eylül ayında müdür yardımcılığı görevine başladım.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

selvinazyurtseven@gmail.com

ÖNSÖZ

Bu çalışmada öğretmenlerin mesleki mutluluklarını inceledim. Çalışma hayatım boyunca öğretmenlerin mesleki mutluluklarını pek çok faktörün etkilediğine tanıklık ettim. Bu faktörleri ve sonuçlarını bilimsel açıdan inceleme gereği hissettim ve tez danışmanımın da önerisi ile tez konusu olarak belirledik.

Tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup, süreç boyunca desteğini ve ilgisini esirgemeyen, konu ile ilgili deneyim ve birikimlerinden yararlandığım, gerek bilgilendirme gerek yönlendirmeleri ile çalışmamın bilimsel bir temele oturmasını sağlayan sayın tez danışmanım Prof. Dr. Ayşen Bakioğlu'na, konu ile ilgili materyaller konusunda yardımlarını hiçbir zaman benden esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. A. Faruk Levent'e, süreç boyunca hep yanımda olan kıymetli fikirleriyle yolumu aydınlatan çok sevdiğim değerli Prof. Dr. Şule Alan hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ve her şeyden öte, çok uzun bir süreçte devam eden çalışmalarım boyunca tüm kahrımı çekip bana katlanan, evin tüm atmosferini tezime göre şekillendirdiğim günlerde hep yanımda olduklarını söyleyip, her zaman hayallerimin peşinden gitmem konusunda beni ömrüm boyunca cesaretlendiren hayattaki en kıymetli varlıklarım canım aileme de en kalbi şükranlarımı sunuyorum. İyi ki varlar!

Çalışma sürecinde ulaştığım tüm olumsuz sonuçların en kısa sürede olumluya evirilebilmesi dileğiyle...

Selvinaz YURTSEVEN

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ MUTLULUKLARININ İNCELENMESİ

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin mesleki mutluluklarının incelenmesidir. Kavramsal kısmı literatür taranarak oluşturulan bu araştırma bir nitel olgu bilim araştırmasıdır. Nitel olgu bilim araştırmaları, farkında olunan ancak ayrıntılarına hâkim olunmayan konularda kullanılır. Araştırma, ana sınıfı (2), sınıf öğretmenliği (8), Türkçe (5), tarih (1) ilköğretim matematik (4), din kültürü ve ahlak bilgisi (2), fen ve teknoloji (4), İngilizce (4), özel eğitim (1), giyim üretim teknolojisi (1) öğretmenliği branşlarında görev yapan toplam 32 öğretmen ile görüşme yapılarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler, araştırmacı tarafından hazırlanan yarı-yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak gerçekleştirilmiş ve ses kayıt cihazı ile kayıt yapılmıştır. Katılımcılar belli bir sistematikte kodlanmıştır (Ö1, Ö2, Ö3....). Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Her bir katılımcının ses kaydı dinlenerek yazılı metne dönüştürülmüş ve daha sonra bu metinler kullanılarak kodlar oluşturulmuştur. Daha sonra bu kodlar üç ana tema altında toplanarak bazı genellemelere ulaşılmıştır. Bu temalar ‘öğretmenlerin performansına etki eden faktörler’, ‘öğretmenlerin psikolojik ihtiyaçları’ ve ‘bakanlık kararlarına ilişkin öğretmen görüşleri’ dir. Öğretmenlerden alınan yanıtlar doğrultusunda, ‘öğretmenlerin performansına etki eden faktörler ana teması ‘olumlu’ ve ‘olumsuz’ faktörler olarak, bakanlığın kararlarına ilişkin öğretmen görüşleri ise ‘bakanlığın mesleki gelişim uygulamaları ile ilgili bakış açıları’ ve ‘bakanlığın eğitim sistemi ile ilgili uygulamalarının yansımaları’ olarak iki alt temaya ayrılmıştır.

Mesleki mutluluk kavramının incelenmesi nedeniyle ilişkili olan mesleki doyum, iş doyum, mutluluk ve iyi oluş kavramlarını içine alması dolayısıyla bazı sınırlamalara gidilmiştir. Bu çalışmada tez konusu ile ilgili 2010-2018 yılları arasında yapılmış toplam 30 tez incelenmiştir. 2010-2018 yılları arasında yapılmış tezler kapsam dahiline alınmış ve her alt konu ile ilgili en fazla on araştırma belirlenmiştir. Bu kapsamda öğretmenlerin mesleki mutluluklarıyla ilişkili olarak mesleki doyum (10), iş doyum (10), mutluluk (6) ve öznel iyi oluşlarına (4) yönelik araştırma incelenmiştir.

Araştırmaların ortak değişkenleri öğretmenlerin mesleki doyumları, iş doyumları, mutluluk ve öznel iyi oluş algılarıdır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyen birçok değişkenin bulunduğu, bu değişkenler arasında okul iklimi, okul kültürü, mesleki tükenmişlik, örgütsel adalet, yönetici davranışları, okulun fiziki ortamı ve farklı kademe ve branşlarda olma ve diğer demografik değişkenlerin mesleki mutlulukla ilişkili olduğuna yönelik bulgulara ulaşılmıştır.

Yapılacak köklü sistem değişimlerinde ve okullarda önemli kararlar alınırken öğretmenlerin de fikirlerinin alınması, fakülte-okul iş birliklerinin daha sağlıklı yürütülmesi, öğretmenlerin okul yöneticilerince hem duygusal hem mesleki anlamda desteklenmesi, ülkenin kendi eğitim modelini kendisinin oluşturması, itibar kaybının yapılacak değişimlerle artık sonlanması gerektiği gibi çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mutluluk, mesleki mutluluk, öğretmenlerin mesleki mutluluğu, mesleki doyum, iş doyum, iyi oluş

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to examine the factors behind teachers' professional happiness. The research involves a qualitative analysis, which is compiled from a series of interviews with a total of 32 teachers. Qualitative case studies are used in subjects that are aware of but not detailed. The sample consists of 2 kindergarten, 8 primary school, 5 Turkish (middle), 1 history, 4 elementary mathematics, 2 religious culture and ethics, 4 science and technology, 4 English, 1 special education, and 1 clothing production technology teachers. Interviews were conducted using a semi-structured interview format and recorded with a voice recording device. Participants were coded in a certain system (Ö1, Ö2, Ö3...). For data analysis, a content analysis method was utilized. First, the voice recording of each participant was restored into a written text and the content was coded. Second, these codes were grouped under 3 main themes. These are i) potential factors that might be affecting the job satisfaction of teachers, ii) their psychological needs, and iii) their opinions about education policy in general. Based on the survey responses, the first theme is grouped further as positive and negative factors. The third theme is also grouped into two sub-themes as 'reflections of professional development practices and reflections of the educational system. For data analysis, a content analysis method was utilized. First, the voice recording of each participant was restored into a written text and the content was coded. Second, these codes were grouped under 3 main themes. These are i) potential factors that might be affecting the job satisfaction of teachers, ii) their psychological needs, and iii) their opinions about education policy in general. Based on the survey responses, the first theme is grouped further as positive and negative factors. The third theme is also grouped into two sub-themes as 'reflections of professional development practices and reflections of the educational system in general.

The research was designed involves compiling of a thorough literature search. The related literature cited includes academic papers about 'happiness' as well as post graduate and doctorate thesis written on the topic...

There was a limitation in examining happiness as a concept. By construction, it encompasses vocational and job satisfaction as well as overall well being. The theses that are published between 2010-2018 are included but considering their scope, only 10 of them in each relevant topic are examined in this study. Because of the limited number of studies in happiness and well-being, all related studies are included..Data analysis was conducted via document analysis method. Facts and results reported in 30 research articles are examined between 2010 and 2018. The cited literature is categorized based on their main topic of research and this is presented in a table. Results reported in these studies put through a content analysis and their contribution to the topic of vocational satisfaction is analysed comparatively. The thesis concludes that there is a large number of factors that determine teachers' vocational satisfaction. These include, but not limited to, school climate, school culture, occupational burn out, organizational justice, directors' behaviors, school's physical condition, mismatched degrees and branches, and several demographic factors.

In the fundamental system changes and important decisions taken in schools, the ideas of the teachers should be taken, the faculty-school collaboration should be carried out more healthily, the teachers should be supported by the school administrators both emotionally and professionally, the country should form its own education model and the loss of reputation should be ended with various changes.

Key Words: Happiness, vocational happiness, teacher's vocational happiness, vocational satisfaction, job satisfaction, well-being.

İÇİNDEKİLER

Sayfa Numarası

ONAY	i
ÖZGEÇMİŞ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar ve ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii

BÖLÜM I: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Amaç.....	4
1.3. Önem	4
1.4. Sınırlıklar.....	5
1.5. Sayıtlar	5
1.6. Tanımlar	5

BÖLÜM II: ALAN YAZIN.....	7
2.1.Öğretmenlerin Mesleki Mutluluğu	7
2.1.1. Mutluluk Kavramı	7
2.1.2. Mutluluk İle İlgili Teoriler	8
2.1.2.1.Amaçsal Yaklaşımlar.....	8
2.1.2.2.Etkinlik Yaklaşımları.....	10
2.1.2.3.Yukarıdan-Aşağıya Aşağıdan-Yukarıya Yaklaşımı	11
2.1.2.4.İlişkilendirici Yaklaşım.....	12
2.1.2.5.Yargı Yaklaşımı	12

2.1.3. Mutluluk Ve Bireysel Özellikler	13
2.1.4.Örgütlerde Mutluluk.....	19
2.1.4.1.İşyerinde Mutluluğu Artırmak.....	24
2.2.İş Doyumu	37
2.2.1.İş Doyumunun Sonuçları.....	38
2.2.2.İş Doyumu İle İlgili Kavramlar	39
2.2.2.1.İş Doyumu ve Güdüleme.....	39
2.2.2.2.İş Doyumu ve İşe Bağlılık.....	40
2.2.2.3.İş Doyumu ve İnsan Psikolojisi.....	41
2.2.3.İş Doyumu Ölçümü Ve Tarama Türleri	42
2.2.4.İş Doyumunun Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri.....	43
2.2.4.1.İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi.....	43
2.2.4.2.İş Doyumu ve Moral İlişkisi.....	43
2.2.4.3.İş Doyumu, İş Gücü Devri ve İşe Devamsızlık İlişkisi	44
2.2.5.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	44
2.2.5.1.Bireysel Faktörler	45
2.2.5.1.1.Yaş.....	45
2.2.5.1.2.Hizmet Süresi	46
2.2.5.1.3.Cinsiyet.....	46
2.2.5.1.3.Eğitim Durumu	47
2.2.5.1.4.Kişilik	47
2.2.5.1.5.Medeni Durum	48
2.2.5.2.Örgütsel Faktörler.....	48
2.2.5.2.1.İşin Niteliği.....	49
2.2.5.2.2.Ücret	49
2.2.5.2.3.Çalışma Koşulları	51
2.2.5.2.4.Terfi Olanakları	52
2.2.5.2.5.Çalışma Arkadaşları	52
2.2.5.2.6.Ödül	53
2.2.5.2.7.Yönetim	53
2.2.6.İş Doyumu ve Eğitim Yöneticisi	54

2.2.7.Okul Kültürü Ve İklimi	57
2.2.7.1.Örgütsel Kültürün Örgütsel Davranışa Etkileri.....	58
2.2.8.Öğretmenlik İş Doyumu	58
2.2.8.1.Öğretmenliğe Bağlılık ve İş Doyumu.....	60
2.2.8.2.Öğretmenliğin Niteliği ve İş Doyumu	61
2.2.8.3.Sınıf yönetimi ve İş Doyumu	61
2.2.8.4.Öğretmen Öğrenci İlişkisi ve İş Doyumu.....	61
2.3.Öznel İyi Oluş.....	63
2.3.1.Öznel İyi Oluş Kuramları	65
2.3.1.1.Sosyal Karşılaştırma Kuramı/ Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı	65
2.3.1.2.Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı	65
2.3.1.3.Uyum (Adaptasyon) Kuramı	65
2.3.1.4.Erek (Telic) Kuramı	66
2.3.1.5.Etkinlik ve Akış Kuramı.....	67
2.3.1.6.Tavandan-Tabana ve Tabandan-Tavana Kuramı	67
2.3.2.Öznel İyi Oluşun Etkileri.....	68
2.4.Öğretmenlerde Mesleki Doyum	68
2.5.Öğretmenlik Tutkusu.....	75
2.5.1.Meslek Tutkusu Geliştirme.....	77
2.5.2.Meslek Tutkusu Geliştirmede Engeller.....	78
2.6.Öğretmen Mutluluğunun Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkisi.....	79
2.7.Öğretmen Mutluluğu ile İlgili Yapılan Çalışmalar.....	81

BÖLÜM III:YÖNTEM.....107

3.1.Araştırmanın Deseni.....	107
3.2. Çalışma Grubu.....	107
3.3.Veri Toplama Aracı.....	108
3.4.Verilerin Toplanması.....	109
3.5.Verilerin Çözümlemesi.....	109

BÖLÜM IV: BULGULAR ve YORUMLAR.....111

4.1.Öğretmenlerin Performansını Olumlu Etkileyen Faktörler.....	112
---	-----

4.2.Öğretmenlerin Performansını Olumsuz Etkileyen Faktörler	117
4.3.Öğretmenlerin Psikolojik İhtiyaçları.....	127
4.4.Bakanlığın Mesleki Gelişim Uygulamaları ile İlgili Öğretmenlerin Bakış Açıları.....	131
4.5.Bakanlığın Eğitim Sistemi Uygulamaları ile İlgili Öğretmenlerin Bakış Açıları.....	134
BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....	139
5.1. Tartışma ve Sonuç.....	139
5.2.Öneriler.....	158
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler.....	158
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler.....	160
KAYNAKÇA.....	162
EK.....	175
Ek 1: Görüşme formu.....	175

TABLÖLAR LİSTESİ

1.Tablo 2.1.: TÜİK Mutluluk Anketi Analizi.....	18
2.Tablo 2.2.: İşte Mutluluk İle İlgili Yapılar.....	30
3.Tablo 2.3.: Demografik Değişkenlerin Mutluluk Üzerine Etkisinin İncelenmesi.....	50
4.Tablo 2.7.1.: Mesleki Doyumla İlgili İncelenen Çalışmalar.....	85
5.Tablo 2.7.2.: Öğretmenlerin İş Doyumlarına Yönelik İncelenen Araştırmalar.....	92
6.Tablo 2.7.3.: Öğretmenlerin Mutluluk Algılarına Yönelik İncelenen Araştırmalar.....	99
7.Tablo 2.7.4.: Öğretmenlerin İyi Oluş Algılarına Yönelik İncelenen Araştırmalar.....	104
8.Tablo 4.1.: Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler.....	111
9.Tablo 4.2.: Öğretmenlerin Performansını Olumlu Etkileyen Faktörler.....	112
10.Tablo 4.3.: Öğretmenlerin Performansını Olumsuz Etkileyen Faktörler.....	117
11.Tablo 4.4.: Öğretmenlerin Psikolojik İhtiyaçları.....	127
12.Tablo 4.5.: Bakanlığın Mesleki Gelişim Uygulamaları ile İlgili Öğretmenlerin Bakış Açıları.....	131
13.Tablo 4.6.: Bakanlığın Eğitim Sistemi Uygulamaları ile İlgili Öğretmenlerin Bakış Açıları.....	134

ŞEKİLLER LİSTESİ

1. Şekil 2.1.: Bireysel Mutluluğa Kişisel Faktörlerin Etkisi.....	13
2.Şekil 2.2.: Örgütsel Mutluluk Şeması.....	24
3.Şekil 2.3.: Mutluluk, Başarı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki.....	38
4.Şekil 2.4.: Öznel İyi Olma Yapısı.....	64

KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	:(StatisticPacketsForSocialSeciences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel Program Paketi
Akt	: Aktaran
Çev	: Çeviren
Ed	: Editör
sf	: Sayfa
vd	: Ve Diğerleri
BÖTE	: Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi
MEBBİS	: Milli Eğitim Bakanlığı Bilişim Sistemleri

BÖLÜM I: GİRİŞ

Mutluluk, insanoğlunun yaşamı boyunca aramış olduğu bir kavram olarak yıllar boyu önemini korumuştur. Bu durumun tabi bir neticesi olarak mutlulukla ilgili hem ülkemizde hem dünyada çeşitli çalışmalar yapılmış olup bu çalışmaların devamı da gelmektedir. Yeni neslin yetişmesinde önemli role sahip olan öğretmenlerin mesleki mutluluklarının incelenmesi ise ayrıca çalışmalarda ele alınmıştır. Mutluluğu etkileyen birçok unsur olduğu bilinmektedir.

Örgütsel davranış alan yazınında mutluluk ile ilgili pek çok kavram mevcuttur. Refah, yaşam doyumu, yararlılık, iyi-oluş ve öznel iyi-oluş bu kavramlardandır. Mutluluk alan konusunda çalışma yapan araştırmacıların bu kavramları birbirlerinin yerine kullandıkları görülmüştür. Easterlin (2003); yararlılık, iyi oluş, mutluluk, yaşam doyumu ve refah; Lyubomirsky (2001), Seligman (2003) da mutluluk ve iyi-oluş kavramlarını birbirlerinin yerine kullanmaktadır.

Bu kapsamda araştırmada mesleki mutlulukla ilişkili olan mesleki doyum, iş doyumu, mutluluk ve iyi oluş kavramları ele alınmıştır.

1.1. Problem Durumu

Dünyada yapmış olduğumuz ve yapacağımız her şeyin temelinde mutlu olma isteği yatmaktadır. Mutluluk öyle bir olgudur ki tüm dış faktörler, refah düzeyinizin yüksek olması için yeterli olsa dahi içsel yapınız mutlu olmaya meyilli değilse hangi koşul var olursa olsun bu duygu yaşanmaz. Mutluluğun iç faktörlerle ilişkili olduğu kadar dış faktörlerle de ilişkili olduğu düşünülebilir.

Mutluluk, kişilerin ruhsal dinginliğe ulaşması ve bu dinginliğin devam etmesi halidir. Gündelik hayatlarında pek çok problemle karşılaşan insanların bilişsel, duygusal ve ruhsal olarak sıkılmaları gerginliklere, tereddütlere ve karmaşaya sebep olmaktadır. Sorunlarına çözüm bulan insanlarda psikolojik ve fizyolojik rahatlama ile birlikte dengeli bir yaşamdan bahsetmek mümkündür (Döş, 2013).

İnsanlığın büyük kesimi için çalışmak, hayattaki farklı etkinliklerden çok daha fazla yer tutmaktadır. Günümüz toplumlarında “bir iş sahibi olmak” öz güven oluşumu ve korunmasında temel yapı taşlarından biri olarak görülür (Eroğlu, 2013, s. 95). Yapılan işe, keyif ve hevesle, hatta uygun düzeyde bir kaygıyla konsantre olunduğunda bu durum, kişileri hedeflerine ulaştırır. Duygusal zekâ, bu manada temel bir kabiliyettir ve diğer tüm kabiliyetlerimizi körelterek ya da bileyerek en dipten etkileyen bir kuvvettir (Goleman, 2005).

Dünyanın var olduğu ilk günden beri, insanoğlunun daimî hedefini mutluluk oluşturmuştur. Filozoflar, doktorlar, din adamları, psikologlar yıllar boyu yapmış oldukları çalışmalar neticesinde insanların yapmış oldukları davranışların temelinde ‘mutluluk’ kavramının olduğunu görmüşlerdir (Düzgün, 2016). Duygular; planlamak ve düşünmek, uzak bir amaca erişmek için hazırlanmayı sürdürmek, problemleri çözmek gibi becerilere mâni olduğu ya da kuvvetlendirdiği boyutta ve yüksek oranda doğuştan gelen zihinsel melekeleri kullanma potansiyelimizin sınırlarını çizerek, yaşantımızda yapabileceklerimizin neler olduğunu belirler (Goleman, 2005). 1960’lı yıllardan günümüze değin, mutluluk kavramı sosyal bilimler alanında ampirik olarak çalışılmış bir araştırma konusu olagelmıştır (Nazlı, 2015). Mutluluk; ahlaki anlamda güzel bir yaşantıyı devam ettirmek yerine, doyum veren bir hayatı sürdürmek şeklinde görülmekteydi (Nawijn, 2012, s. 13). İşgücü verimliliğini artırmak isteyen örgütler açısından duygusal beceriler, her düzeydeki iş için başarının temel anahtarı ve öncelikli değeri olmaktadır.

Dünya çapında iki yüz şirkette yapılan yetkinliklerle alakalı bir çalışmada, en üst seviyede performans sergileyen çalışanlar orta düzeyde bir performans sergileyen çalışanlara nispetle, günlük rutin çalışmalarda %85, en girift işlerde ise %127 daha verimli bulunmuştur. Bu farkın üçte birinin bilişsel yeterlilik ve teknik beceriden; üçte ikisinin ise duygusal yetkinliklerden kaynaklandığı tespit edilmiştir (Baltaş, 2006).

Son yıllarda ülkemizde ve dünyada yaşanan gelişmeler, öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ve bakış açısını etkilemiştir. Etkin bir eğitimci hem öğrencilerine hem de birlikte olduğu öğretmen grubuna karşı görev ve sorumlulukları olan, öğrencilerinin ihtiyaçları ve aynı zamanda duygu durumlarıyla ilgilenmeye çalışan, insanları doğru anlama

hedefiyle gayret gösteren bir bireydir. Kaliteli eğitimci, öğrencilerin eğitim öğretim faaliyetlerine yönelik fikir ve tutumlarını tecrübe etmelerine imkân tanır. Performanslarını ve verimliliklerini yükseltebilecek fikir ve davranışlar edinmeleri yönünde onları motive eder (Üstün, 2007, s. 21). Mutlu oluşu tüm dünya için büyük önem arz eden en önemli meslek gruplarının başında ‘öğretmenlik’ gelmektedir. Eğitim niteliğinin yükseltilmesinde, bireyin ve toplumun gelişiminde öğretmen çok önemli bir rol oynamaktadır ve bu süreçte kendisinden yapması beklenen pek çok sorumluluğu bulunmaktadır ve bu sorumluluklar her geçen gün artmaktadır. Bunun yanı sıra toplumsal bakış açısına göre mesleğe gösterilen saygının her geçen gün azalması, çekiciliğinin olumsuz doğru sürüklenmesi gibi durumlar sebebiyle öğretmenlerde zaman zaman psikolojik bir baskı oluşturmaktadır.

Fertlerin mesai harcadıkları işte mesleki doyuma ulaşmaları ve verimli çalışmalar meydana getirebilmeleri için yaptıkları işi severek yapıyor olmaları şüphesiz önemlidir. Mesleki yaşantı yalnızca ekonomik açıdan değil, psikolojik yönden de önemli bir konuma sahiptir. Yüksek iş doyumuna sahip kişiler işlerine karşı olumlu bir tutum içinde olurken, iş doyumunu düşük olan bireyler ise olumsuz tutum sergilemektedirler (Gezer, Kaya ve Köse, 2007, s. 26). Eğitim sistemimiz içinde iş doyumunu olumsuz yönde etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bütüncül anlamda öğrenci merkezli olmayan kapalı örgütsel bir yapı, terfi işlemlerinin mesleki başarı dışında başka etmenlere bağlı olması ve maaş politikalarındaki eksikliklerin bir neticesi olarak kalifiye ve kalifiye olmayan personel ayrımının yapılamaması mesleki anlamda doyumsuzluğu artırmaktadır (Koç, 1998, s. 8).

Bilhassa son yirmi yıldır, toplum hayatımızda ve çevremizde umutsuzluğun, tahammülsüzlüğün ve duygularla baş edememenin arttığını gösteren pek çok tespit bulunmaktadır. Yaşıyor olduğumuz dönemde giderek yayılan duygusal problemler; umutsuzluk ve öfke artışını kanıtlar niteliktedir (Goleman, 2005).

Öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlaması ve böylece örgüt amaçları doğrultusunda davranmaya istekli olmaları, eğitim örgütlerinin verimliliğinin artmasında temel koşulların başında gelmektedir. Bu durumun gerçekleşebilmesi de öğretmenlerde doyumsuzluk oluşturan şartların belirlenerek yok edilmesi ve ardından da öğretmenlerin faal kılınması amacıyla faaliyette bulunması ile mümkün olabilecektir. Bu sebeple

öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, kendileri ve örgüt temelli iş doyum faktörlerine verdikleri önemin derecesini bilmelerinin oldukça mühim olduğunu ifade etmek mümkündür (Erel, 2004, s. 3). Fakat tüm bunlara rağmen öğretmenlerin son derece hayati, stratejik bir pozisyonları vardır ve görevinin bilincindeki tüm öğretmenler bu durumun fazlasıyla farkındadır. Öğrencilerini yaşanan zamanın ihtiyaçlarına uygun olarak eğitip yönlendirebilme sorumluluğu üstünde olan öğretmenlerin, ders içi faaliyetleri olması gereken düzeyde yönetebilmesi ve mutlu/dingin/huzurlu bir içsel yapıya sahip olması gerektiği düşünülmektedir. Araştırmanın problemi: ‘Öğretmenler mesleki anlamda mutlu mudur? Ve mutluluğa ilişkin algıları ne şekildedir?’ şeklinde tanımlanmıştır.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın genel amacı, öğretmenlerin mesleki mutluluklarının incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara araştırma kapsamında cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin mesleki mutluluk ve mutsuzluğuna etki eden faktörler nelerdir?
2. Mesleki doyum, iş doyumunu, öznel iyi oluş ile öğretmenlerin mesleki mutlulukları arasındaki bağlantılar ne şekildedir?
3. Örgütsel mutluluğun örgüte yansımaları ne şekildedir?
4. İş performansının mutluluğa yansımaları, öğretmenler ne şekilde değerlendirmektedir?

1.3. Önem

Mutluluk konulu çalışmalar ülkemizde henüz son yıllarda yeni yeni araştırılmaya ve incelenmeye başlanmıştır. Öğretmenlerle yapılacak olan görüşme ile öğretmen mutluluğuna etki eden faktörler ayrıntılı şekilde analiz edilmiştir ve ayrıca bu çalışma ile ‘mutluluk’ başlığı altında mevcut eğitim bilimlerini ilgilendiren makale, yüksek lisans ve doktora tezi ve diğer yazılı kaynaklar (dergi ve kitap) kapsamlı bir araştırma yapılmış olup; çalışmalarda ulaşılan sonuçlar birbirleriyle ayrıntılı şekilde kıyaslanmıştır.

İlerleyen zamanlarda aynı konuyu çalışacak araştırmacılar için ulaşılmış olan bulgular ve konu ile ilgili pek çok kaynağın bir arada bulunuyor olması büyük kolaylık sağlayacaktır.

Türkiye’de alan yazında benzeri kriterlerde ve bu kadar geniş kapsamda araştırmanın olmaması, bu çalışmanın önemini ortaya koymaktadır. Öğretmenin mesleki mutluluğuyla ilişkili yayımlanmış onlarca yüksek lisans ve doktora tezinin belli sınırlar dahilinde incelenmesi ve mutlulukla ilişkili değişkenlerin neler olduğunun araştırılmasının alan yazına katkı sağlayacağı umulmaktadır.

1.4. Sınırlılıklar

1. Öğretmenin mesleki mutluluğuyla ilişkili mesleki doyum, iş doyum, mutluluk ve iyi oluş kavramları ile sınırlıdır.
2. Bu araştırmanın çalışma grubu; 2018-2019 eğitim-öğretim yılı içerisinde İstanbul ilindeki MEB’e bağlı devlet okullarında görev yapan 32 öğretmen ile sınırlıdır.
3. Araştırma, çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin görüşme sorularına verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

1.5. Sayıtlar

Görüşme yapılan öğretmenlerin sorulan sorulara içtenlikle cevap verdiği varsayılmıştır. Literatür tarama kısmında incelenen çalışmaların ise bu araştırmanın kapsamını oluşturması bakımından yeterli olduğu ve çalışmalarda başvuru bilgilerin doğru olduğu varsayılmaktadır.

1.7. Tanımlar

Mutluluk: Kişilerin gurur, güven, sevinç, heyecan gibi pozitif duyguları sıklıkla; kaygı, korku, nefret, öfke gibi negatif duyguları nadiren yaşamaları ve hayatın farklı alanlarından (iş, kariyer, aile vs.) yüksek oranda haz almaları mutlu olunduğunun kanıtı niteliğinde değerlendirilmiştir (Diener, 2000).

İş doyum: İşten duyulan memnuniyet ya da yapılan işten elde edilen pozitif duygular şeklinde tanımlamaktadır (Cüceloğlu, 1992).

Öznel iyi olma: Aile doyumu, yaşam doyumu, acı, haz, depresyon, elem, hoşlanma gibi pek çok değişkeni bünyesinde barındıran kavramdır (Yetim, 2001, s.134).



BÖLÜM II: ALAN YAZIN

2.1. Öğretmenlerin Mesleki Mutluluğu

Bu bölümde öğretmenlerin mesleki mutluluğuna yönelik olarak ilişkili kavramlar olan mutluluk, iş doyumu ve öznel iyi oluş kavramları ele alınmış, kuramsal açıklamalara yer verilmiş ilgili araştırmalar incelenmiştir.

2.1.1. Mutluluk Kavramı

Mutluluk kelimesi, Latince 'de “bolluk ve refah”, Yunanca 'da “büyük zenginlik”, Almanca 'da “mal mülk edinmede başarı”, Fransızca 'da “bolluk ve kazanç”, İngilizce 'de ise “zengin olma” kavramlarından türemiştir. Farklı dillerde bu kelimeden türemiş durumda olan neredeyse tüm sözcükler, zengin, başarılı ve güçlü olmayı ifade etmektedir.

Diener (2000)'e göre mutluluk; hayatın duyuşsal ve bilişsel yönden değerlendirilmesidir, buna göre kişinin gurur, güven, sevinç, heyecan gibi olumlu duyguları fazlaca yaşaması; kaygı, nefret, öfke, korku gibi olumsuz duyguları daha az yaşaması ve hayatın farklı alanlarından (iş, aile, kariyer vs.) yüksek doyum alması mutlu olduğunun bir işareti olarak değerlendirilmiştir.

Mutluluk yalnızca ruhsal bir durum değildir. Mutlu bireylerin fiziksel sağlıklarının da mutlu hissetmeyen bireylere göre daha iyi olduğu bir gerçektir. Ruhen iyi hissetmeyen bireylerin sıklıkla hastalandıkları bir gerçektir (Gülcan, 2014). Kaliteli bir toplumun göstergelerinin üst sıralarında yer alan mutluluk, iyi bir yaşam için önemle üzerinde durulması gereken bir konudur.

Seligman'a (2003) göre ise mutluluk, yaşamın manası ve amacını bulmaya yönelik daimî bir araştırmayı ve pozitif duyguların sıklığı ile negatif duyguların seyrekliği, bireyin yaşantısının doğru yönde ilerleyip ilerlemediğine yönelik bilişsel bir değerlendirmeyi ifade etmektedir.

Benzer şekilde örgütsel mutluluğun tanımı da yalnızca işe yönelik iyi duygular, olumlu duygusal deneyim, işyerinde doyum duygusu ve eğlence duygusuna sahip olmayı değil tüm bunların yanında kişinin hayatının anlamlı olması ayrıntısını da içermektedir.

Yapılan son araştırmalar, insan beyninin ve davranış kalıplarının sabit olmadığını göstermektedir.

Takım olma, motivasyon, birlikte iş yapma gibi pratikler, hipoampus ve beyincikte yeni hücreler oluşturur ve bunlar, sinyal ağlarını değiştirerek öğrenmeyi güçlendirir.

Yeni oluşan sinir hücreleri, eskilerini öldürür ve bu da hafızaya kaydedilmiş endişe ve stres yaratan korkulardan kurtulmanın mümkün olduğunu bize gösterir.

2.1.2. Mutluluk ile İlgili Teoriler

Mutluluk, yaşam kalitesi, yaşam doyumu, öznel iyilik olarak da adlandırılan, kişinin kendini hissetdiş şekli ve nasıl daha iyi hissedeceği sorularına yanıt arayan bu alan disiplinler arası bir yapıdır. Mutluluk bünyesinde sosyoloji, felsefe, ekonomi, sosyal psikoloji ve psikoloji alanı ile ilgili çalışmaların yapıldığı bir kavramdır ve bu her bilim dalı da farklı sonuçların ortaya çıktığı bilimlerdir. Her bir branş, mutluluğu, kendi disiplinine göre izah etmiş ve bu izah doğrultusunda bir temele oturtmuştur (Eroğlu, 2013, s. 87).

2.1.2.1. Amaçsal Yaklaşımlar

Amaçsal yaklaşım en yalın şekli ile doyurulan ihtiyaçların mutluluğa ulaştıracağını, doyurulmayanların ise mutsuzluğa götüreceğini iddia eden yaklaşım olarak tanımlanır (Telman ve nsal, 2004, s.206). Hangi amaçların ve isteklerin daha önemli olduğu ve bu isteklerin birbirleri ile ilintisinin hangi türde olduğu sorusu kurama getirilen başlıca eleştirilerdendir. Bunun yanında mutluluğun, istenilen objeye ulaşma ile mi yoksa isteklerin doyurulmasıyla mı ilgili olduğu bu kuramda mühim bir soru işaretidir. Bu yaklaşımlar bünyesinde,  önemli yaklaşım göze çarpmaktadır. Bunların birincisi, Maslow'un oluşturduğu ihtiyaçlar hiyerarşisidir. Bu hiyerarşinin ilk seviyesinde bulunan kişinin mutluluğu, yalnız o seviyenin ihtiyaçları giderildiğinde meydana çıkacaktır. Bu kuramın ayrıntılarını inceleyen araştırmalar, destekleyici kanıtlara ulaşmamışlardır. Bu durumun temel sebebi, ihtiyaçların birbirinden ayrı evreler olarak belirlenmiş olmalarıdır (Telman, 2001, s.207). Mutluluk konusu, ihtiyaçlar teorisi açısından değerlendirildiğinde, bu kuram, insanların temel gereksinimlerinin olduğunu ve bu gereksinimler karşılandığında mutluluğun arttığını ne sürmektedir (Diener ve Lucas, 2000).

Veenhoven'a göre, bu varsayımlardan bir diğeri; haz tecrübesi, içinde bulunduğumuz hayatı ne kadar sevdiğimizi ya da mutluluğumuzu belirlemektedir. Bu sebeple, mutluluk haz ihtiyacı ile ilgili bir konudur. Haz ihtiyacı, dış yaşam şartlarına ve bunları değerlendirebileceğimiz kendi becerilerimize bağlıdır. Olumsuz hayat koşulları mutluluğu negatif yönde etkileyecektir. Toplumlar insan gereksinimlerini karşılamak için oluşmuş bir sistemdir. Fakat, tüm toplumlar bu işi eşit düzeyde gerçekleştirememektedir ve bundan dolayı, toplumlarda insanlar eşit derecede mutlu değildir. Kurumlar ile insan ihtiyaçları arasındaki uyumun geliştirilmesi mutluluk artışı ile sonuçlanacaktır (Veenhoven, 2014, s. 364).

Bireyler, duygusal yetenekleri yüksek kişilerin yapabildiği şekilde, temel gereksinimlerini, olumlu duygularla ne kadar çok zenginleştirirse, genel hayat kalitesini de o nispette artırır. Canlılığın ön şartı olan güdüler, temel gereksinim ve istekleri davranışlara yansıtan ve devamlılığı sağlayan dürtülerdir ve kişiye ihtiyaçları istikametinde harekete geçme enerjisi vermektedirler. Güdüler; “gereksinim- uyarılma- davranışa aksetme- doyum” çemberinin daimî dolanımıyla, canlıların yaşamlarını devam ettirmelerini sağlar. Biyolojik gereksinimlerimizden öğrenilmiş ihtiyaçlarımıza kadar, bu döngünün işlediği görülür. Her gereksinim, bir uyarılma meydana getirir; bu harekete geçirici kuvvet, doyumunu sağlayacak davranışları beslemektedir. Bu davranışlar duygusal ve bilişsel zekâ ile şekillenir. Tam bu noktada, duygusal zekânın davranışların ahengini ve manasını belirleyici rolü meydana çıkar (Baltaş, 2006). Duygusal becerilere sahip olmak; çalışılan iş, meslek ve işyeri ayrılmaksızın, tüm çalışanlara akıl sağlıklarını ve insanlıklarını koruyarak ayakta kalmalarını sağlayacak seçenekler sunmaktadır. İş hayatı değişirken bu insanî beceriler, yalnızca rekabet edilmesine yardımcı olmakla kalmayıp, aynı zamanda yapılan işten keyif, doyum hatta mutluluk alma olanağını da artırmaktadır (Goleman, 2005).

Bir diğer yaklaşım, kişi-çevre uyum yaklaşımıdır. Diener, Larsen ve Emmons (1983), kişi çevre uyumu çerçevesinde, insanların ihtiyaçları giderildiğinde mutlu olabildikleri bulgusuna ulaşmışlardır. Bu yaklaşım kapsamında insanın onay görme, beğenilme, yeterlilik, anlaşılma gibi çeşitli evrensel ihtiyaçlarının olduğu dile getirilmiştir. Kişi-çevre uyumu modeli bu evrensel ihtiyaçların giderilmesinin bütün kültürlerde yaşam doyumunu, mutluluğu sağladığını iddia etmektedir (akt: Telman, 2001, s. 208). Uyum

süreci içinde doğru iletişimin çok önemli bir etkisi vardır. Kişinin kendisi için belirlediği amaçlar ile toplumu ilgilendiren amaçlar kesişmiyorlarsa, kişi o toplum içinde amaçlarına rahatlıkla ulaşamaz ve toplum da taleplerini o kişinin bilincine ulaştıramaz. Bir diğer tabirle toplum ve arasında uyumsuzluk oluşur. Bu uyumsuzluğun hiç başlamamasının veya onu gidermenin yolu birey ve toplum arasında kurulacak iletişimden geçmektedir (Gençöz, 2000, s. 4).

Amaçsal yaklaşımlar içinde değerlendirilecek bir başka yaklaşım yaşam planı yaklaşımıdır. Bu yaklaşım dahilinde, yaşam doyumu iki ana faktöre bağlıdır: Amaçların bir sistem bütününde uyum içinde bütünleşmesi ve bu amaçlara ulaşılması. Bu konu ile ilintili olarak gerçekleştirilmiş bir araştırmada, kişilerin kendilerine özel plan ve projelerinin bulunduğu ve bunların tüm proje sistemi dahilinde olduğu varsayımı iddia edilmiştir. Bu projeler irdelenmiş ve tatminsiz kişilerin uzun sürede ödüllendirilebilecek hedefleri olduğu, kısa süreli eğlence ve doyumlardan hoşlanmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Doyumu daha yüksek seviyedeki kişilerin daha keyifli, daha eğlenceli, zorluğu daha alt düzeyde ve daha önemli çalışmalar yapıyor oldukları saptanmıştır (Köker, 1991, s.65).

Amaçsal yaklaşımlar kapsamındaki son yaklaşım haz ve acı yaklaşımıdır. Hoşlanılan kaynaklar çoğaldıkça acının kaynakları da çoğalacaktır. Bu kaynaklara ulaşımın, mutluluk oluşturmayaacağı, kaynak kaybında ise mutsuzluğu meydana çıkaracağı ifade edilmektedir (Diener, 1984, s.564). Bireylerin mutluluğunu etkileyen ana faktörlerden biri yalnız kalma yani etkileşim ve iletişimden mahrum bırakılmadır.

Hedonizm teorisine göre, keyifli yaşam mutluluk ile ilişkilidir ve bu kuram, iyi bir hayatı, keyifli bir hayat şeklinde açıklamaktadır (Seligman ve Royzman, 2003). Birey, duygu, algı, zekâ, tutum ve davranışlarıyla bir bütündür. Bu sebeple kişilerin hayatını meydana getiren parçaları birbirinden bağımsız incelemek ve düşünmek mümkün değildir (Eroğlu, 2013, s. 85).

2.1.2.2. Etkinlik Yaklaşımları

Bu kuram, mutluluğun bireylerin kendi faaliyetlerinden kaynaklandığı teoremine dayanmaktadır. Bu kuramının ilk ve en önemli temsilcisi Aristoteles'tir. Aristoteles'e

göre mutluluk, kişilerin erdemli etkinliklerinin sonucu oluşması beklenen bir olgudur. Modern anlayışa göre etkinlikler, egzersizler, sosyal ilişkiler ve hobiler gibi bütüncül terimler ile tanımlanır. Etkinlik kuramında, en son tema kişinin kendini anlamasının mutluluğu azalttığı şeklindedir. Sürekli biçimde mutluluğa ulaşma düşüncesi yıkıcıdır. Bu yaklaşıma göre, bir birey önemli faaliyetler üzerinde konsantre olursa, mutluluk kendiliğinden gelecektir. Etkinlikler, kişinin yetenek seviyesiyle doğru orantılı olduğunda hoşlanma fazlalaşacaktır. Faaliyet çok zor ise kaygı oluşması muhtemeldir. Kişi, adaptasyon gerektiren bir etkinlik içindeyse ve bireyin yeteneği bunu gerçekleştirebilecek seviyedeysse bireyin mutluluğu bu tecrübe sonunda oluşacaktır (Diener, 1984, s.564akt: Eroğlu, 2013, s. 59).

2.1.2.3. Yukarıdan-Aşağıya Aşağıdan-Yukarıya Yaklaşımı

Bu türdeki yaklaşımlar modern psikolojide son derece popüler yaklaşımlardır, benzer soruların yanıtlarının mutluluk üzerindeki etkilerini araştıran akademisyenlerce arandığı da bilinen bir gerçektir. Bazı teoremciler mutluluğun, ufak hoşlanmaların bir araya gelmesinden oluştuğunu ifade etmektedir (Aşağıdan- Yukarıya). Bu varsayıma göre birey, hayatındaki mutluluğu gözlemlerken kendisi için mutlu olan ve olmayan zamanların kritiğini yapmaktır. Bu görüşe göre mutlu bir yaşam, mutlu dakikaların birikimiyle oluşmaktadır. Yukarıdan-aşağıya durumundaysa, olumluluğu görmek için potansiyel bir güç mevcuttur. Birey mutlu olduğundan dolayı hayatından doyum alabilmektedir. Bireyin olaylara yaklaşımı, kişiliğinin özelliklerine göredir. Örneğin, yaşadıklarına iyimser bir pencereden bakan kişinin dayanma gücü yüksektir. Nevrotik kişilik özellikleri sergileyen bir kimse ise genel işinden, yaşamından, gelirinden ve sosyal ilişkilerinden daha yoğun tatminsizlik hissedecektir (Diener vd., 2002, s.350-351 akt: Eroğlu, 2013, s. 59).

2.1.2.4. İlişkilendirici Yaklaşım

Bazı kişilik özelliklerinin mutlu olma eğilimini neden arttırdığını araştıran çok sayıda model mevcuttur. Bu teoriler genel olarak, koşullanma, hafıza ya da bilişsel ilkeler üzerinde durur. İlişkisel yaklaşımlar, birey için olumlu olayların içsel faktörlerle desteklenmesi durumunda bireyin bu durumu büyük bir mutluluk kaynağı olarak kabul ettiğini savunmaktadır (Eroğlu, 2013: 59). Duygusal ve sosyal potansiyeli yüksek

bireyler, yani duygularını kontrol edebilen, onları iyi bilen, başka kişilerin duygularını anlayabilen ve bunları ustalıkla yönetebilenler, yaşamlarının gerek özel gerekse meslekî boyutlarında daha avantajlı bir pozisyona geçebilmektedir.

2.1.2.5. Yargı Yaklaşımı

Pek çok sayıda kuram mutluluğu, sahip olunan koşullar ile istenen standartların kıyaslanmasından elde edilen sonuç ile tanımlamaktadır. Şayet koşullar, standartları yakalıyorsa mutluluk oluşmaktadır. Yargı kuramları, genel olarak olayların kıyaslama bakımından olumlu veya olumsuz olacağının tahmininden ziyade gerçekleşmiş olayın meydana çıkaracağı duyguları tahmin etme üzerine çalışmaktadır (Diener, 1984, s.565). Örneğin sosyal karşılaştırma kuramında kişi, çevresinde bulunan diğerlerini bir standart olarak alır. Karşılaştırma amacıyla seçilmiş bireyin belirlenmiş ölçütlere göre aşağıda veya yukarıda olması doyumu veya doyumsuzluğu meydana getirecektir (Telman, 2001, s.263). akt: Eroğlu, 2013: 59). Bu kuram, mutluluğu belli kriterlere göre değerlendirir. Bu kuramlar, çok yönlü uyumsuzluk kuramı ve sosyal karşılaştırma kuramıdır.

Yargı kuramları, hangi durumların kıyaslama yönünden olumlu ya da olumsuz olduğunu belirlememekle beraber; olayların meydana çıkaracağı duygunun ölçüsünü öngörebilmektedir. Bu sebeple yargı kuramları ele aldıkları standartlara göre kategorize edilebilir (Yetim, 2001).

En büyük ayırım hedonist bakış açısı ve ödamonik (eudaimonic) bakış açısıdır. Hedonist bakış açısına göre mutluluk; iyi-oluş hissi, keyif ve uygun şekilde alınan kararlar olarak tanımlanmaktadır. Bir başka ifadeyle, hoş bir hayat; duygusal haz almanın, arzu etmenin ve memnuniyetin dahil olduğu pozitif tecrübeleri içermektedir. Diğer tarafta, mutluluğa ödamonik bakış açısından bakıldığında, üreten, büyümeyi gerçekleştiren, anlamlı, ahlaki olarak doğru ve erdemli olanı yapmayı kapsamaktadır (Fisher, 2010). “Hedonist” iyi-oluş terimi normalde mutluluğun öznel duygularına değinerek kullanılmaktadır ve daha nadir olarak bilinen terim olan “Ödamonik” iyi-oluş ise psikolojik iyi-oluşun anlamlı bakış açısına değinerek kullanılmaktadır (Robertson ve Cooper, 2011, s. 6).

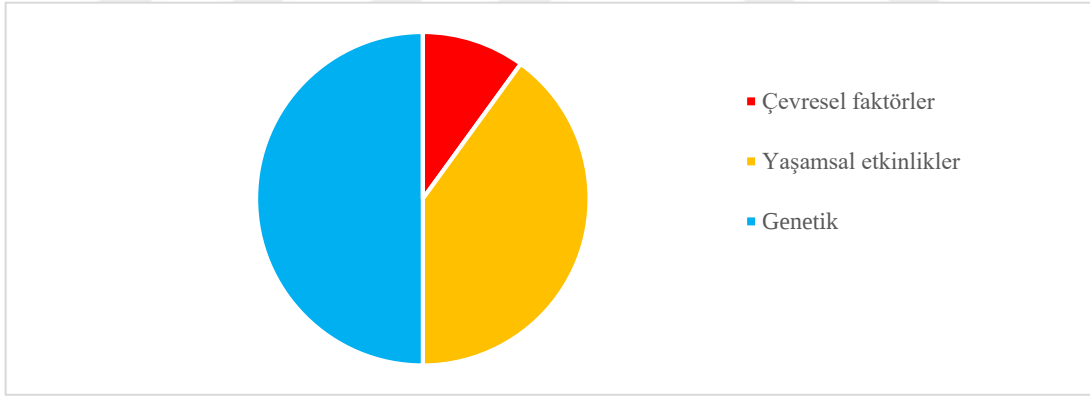
2.1.3. Mutluluk ve Bireysel Özellikler

Bazı kişiler doğal olarak diğerlerinden daha mutlu olacak şekilde programlanmıştır (Diener, ve ark., 2000; Lucas, 2008). İkizler üzerine yapılan araştırmalar, öznel iyi oluş varyansının %50'sinin genetik olarak belirlendiğini ortaya koymaktadır (Weiss, Bates ve Luciano, 2008).

Lyubomirsky (2001)'e göre ise mutluluk;

- ❖ %50 genetik ve kişilik özelliklerine bağlı olarak belirlenmektedir.
- ❖ %10 çevresel olarak sebep olabilir ve
- ❖ %40 amaçlı olarak yapılan, mutluluğu artırıcı faaliyetler ve uygulamalar sayesinde gerçekleşmektedir.

Lyubomirsky, King ve Diener (2005, s. 803) literatürün kapsamlı bir derlemesinde, "Birçok çalışma, mutlu bireylerin evlilik, arkadaşlık, gelir, iş performansı ve sağlık gibi çoklu yaşam alanlarında başarılı olduğunu göstermektedir." der.



Şekil 2.1.: Bireysel Mutluluğa Kişisel Faktörlerin Etkisi

Kaynak: (Lyubomirsky, 2005'den aktaran: Bulut, 2015).

Psikolojik ihtiyaçlar: Temel psikolojik ihtiyaçların doyumu ve duygusal durumları etkileyen faktörler, mutluluğu etkileyen en temel etmenlerin başında gelmektedir. Her şeyden önemlisi ve belirleyici olanı, her bir bireyin kişilik özelliklerinin birbirinden ayrı olmasıdır. Kişilik özellikleri bireylerin, davranışlarını, değerlerini ve tutumlarını en yakından etkileyen etmenlerdir (Özdemir, 2012, s. 3).

Kişilik: Öznel iyi oluşun en güçlü belirleyicilerinden başında kişilik gelmektedir. Öznel iyi oluşla ilgili olduğu düşünülen bir diğer özellik özgüvendir. Özgüveni yüksek olan bireyler, daha mutlu ve doyumlu kişilerdir. Kişilerin kendilerine güven duyması sonucu yaşanan mutluluklar, özgüvenin pekişerek artmasını sağlar. Fakat, başarısızlık, mutsuzluk, olumsuz duygulanım oluşumlarında özgüven azalmaktadır (Yetim, 2001).

Sosyal İlişkiler: Diğerlerine göre daha mutlu olan bireylerin sosyal ilişkilerinin daha kuvvetli, aile bağlarının daha sağlam, daha çok takdir gören, sevmeye ve sevilme ihtiyacı karşılanan ve daha nitelikli arkadaş sahibi kişiler olduğu görülmüştür. Genel hatlarıyla mutluluğun temel bileşenlerinin ne olduğunu anlamaya çalışan araştırmacılardan Diener ve Seligman (2002), 222 üniversite öğrencisiyle gerçekleştirdikleri araştırmada, mutlu kişileri mutsuz kişilerden ayıran en önemli noktanın, yaşadıkları olumsuz olayların kısa sürede üstesinden gelip, normal yaşamlarına geri dönmeleri olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte araştırma sonuçları, mutlu kişilerin sosyal, dışa dönük, uyumlu, sosyal ilişkilerinde başarılı, kişilerarası ilişkilerinden doyum alan ve olumsuz duygulardan çok olumlu duygular yaşayan kişiler olduğunu göstermektedir.

Evlilik: TÜİK 2018 Yaşam Memnuniyeti Araştırması sonuçlarına göre, evli bireylerin, evli olmayanlara kıyasla daha mutlu oldukları tespit edilmiştir. Evli bireylerin 2018 yılında yüzde 56.3'ü mutlu iken evli olmayanlarda bu oran yüzde 46.7 olarak bulunmuştur. Mutluluk düzeyi cinsiyete göre incelendiğinde; evli kadınların yüzde 60,7'sinin, evli erkeklerin ise yüzde 51,6'sinin mutlu olduğu belirlenmiştir

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=100&locale=tr> adresinden ulaşılmıştır (23.02.2019).

Eğitim: TÜİK'in 2018 yılında yapmış olduğu Yaşam Memnuniyeti Araştırması'na göre, bir okul bitirmeyenlerde mutluluk oranı yüzde 59 iken bunu sırasıyla; yüzde 53.9 ile yüksek okul mezunu, yüzde 52.6 ile ilköğretim veya orta okul mezunu, yüzde 52.3 ile ilköğretim mezunu, yüzde 51.3 ile lise ve dengi okul mezunu takip etti.

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=100&locale=tr> adresinden ulaşılmıştır (23.02.2019).

Din: Öznel iyi oluş düzeyleri ile ilgili yapılan bir araştırmada, dini inancı güçlü olup yaşamında önemli bir yer tutan üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş seviyelerinin, dini inancı olmayan üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tuzgöl ve Dost, 2004).

Sağlık: TÜİK 2018 verilerine göre, kendilerini en çok sağlıklı olmanın mutlu ettiğini ifade edenlerin oranı %69 olurken, bunu sırasıyla; %15,5 ile sevgi, %8,8 ile başarı, %4,2 ile para ve %2,2 ile iş takip etmiştir.

Gelir ve Mutluluk İlişkisi: Literatürde, gelir konusunda çok kapsamlı araştırmalar mevcuttur. Örneğin, Clark, Frijters ve Shields (2007) öznel iyi-oluş ve gelir arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır (Akt. Gülcan, 2014).

Literatürde önemli sayılacak gelir ve mutluluk ile ilgili araştırmalardan bir tanesi Easterlin (1995)'in makalesidir. Araştırma, son elli yılda Batı ülkelerindeki ciddi gelir artışının yanı sıra rapor edilen mutluluk düzeylerinde ilgili artışın olmamasındaki çelişkiyi ortaya koymaktadır. İhtiyaçlarını daha rahat karşılayabilen bireylerin refah düzeyi daha yüksektir. Ekonomik durumla öznel mutluluk ve öznel zindelik ilişkisini inceleyen araştırmalarda ekonomik durum, mutluluk ve zindeliği yordayan güçlü bir değişken olarak ortaya çıkmıştır. Gelir durumunun öznel zindelik üzerindeki etkisine bakıldığında ise yine gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir (Gülcan, 2014). Çoğu kişi zamanının büyük çoğunluğunu para kazanmak için harcamaktadır. Fakat şu bir gerçektir ki fazla para her zaman fazla mutluluk anlamına gelmez. Bunu araştırmalar da göstermiştir. Zenginlik, insanı fakirlikten kurtarır ama her zaman mutlu etmez. Ayrıca, Diener ve arkadaşları (1999)'nın yaptığı çalışmalara bakıldığında hem bireysel seviyede hem de ülkeler düzeyinde gelir miktarındaki artış ile beraber, mutluluk düzeyinde de doğrusal bir artıştan bahsetmek mümkün değildir. Lyubomirsky, King ve Diener (2005, s. 803)'in yaptıkları literatür araştırmalarına göre de çok sayıda araştırma mutlu bireylerin evlilik, gelir elde etme, arkadaşlık, iş performansı ve sağlık dahil olmak üzere hayatın çeşitli alanlarında başarılı olduklarını göstermektedir. Nobel 2015 Ekonomi ödülünü alan ve özellikle yoksulluk, refah ve tüketim üzerine araştırma yapan Angus Deaton'ın araştırmasında, 2008-2009 yılları arasında 450 bin ABD vatandaşı üzerinde yapılan araştırmadan yola çıkarak, şu sonuçlar elde edilmiştir: Yıllık elde edilen gelirin 75 bin dolar olduğu nokta mutluluklarının da en

tepe noktası olup, 75 bin doların üzerinde bir gelir ise refah seviyesini daha fazla arttırmamaktadır (Wolff-Mann, 2015). Bir başka deyişle, Deaton ve Kahneman para ve mutluluk arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamaktadır: Para, duygusal iyi-oluşu bir noktaya kadar satın almaktadır. Gallup ve Healthways'in yaptığı araştırmada, 450 bin anket yanıtı üzerinde yapılan incelemede yazarlar yanıtlayanların gelirleri arttığı zaman daha fazla “duygusal iyi oluş” raporladıklarını ortaya çıkarmışlardır. Fakat bu da yıllık gelir olarak 75 bin dolara kadardır ve 75 bin dolar olan limit hayat doyumu ile ilgili değil, günlük mutluluk ile ilgilidir. Bu çalışmada, Kahneman ve Deaton mutluluk ile ilgili iki farklı tanıma bakmıştır. Birincisi, günlük “duygusal iyi-oluş” (Bugün nasıl hissediyorsun?) ve diğeri “hayat değerlendirmesi” (Hayatında geriye bakarken ne kadar tatminsiz?). Sadece duygusal iyi-oluşun ulaştığı en yüksek rakamı 75 bin dolar olarak bulmuşlardır. Diğer tarafta, bir sınır olmadan daha fazla paranın ya da yüksek gelirin mutluluğu değil, hayat doyumunu satın aldığı sonucuna ulaşılmıştır ve düşük gelir düşük hayat değerlendirmesi ve düşük duygusal iyi-oluş ile ilişkilidir (Kahneman ve Deaton, 2010). Bu çalışmadan esinlenerek, ABD'de bir kurumun CEO'su kurumdaki çalışanlarının daha verimli ve yüksek motivasyonlu olmaları adına, elde ettiği yıllık gelir olan 1 milyon doları 70 bin dolara düşürüp, kurumdaki 120 çalışanın yıllık gelirlerinin en az 70 bin dolar olacak şekilde değiştirilmesine onay vermiştir (Torabi, 2015; akt. Gülcan, 2014)

Yapılmış çalışmalar, gelir düzeyi ile mutluluk arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Gelir düzeyinin fazlalaşması, bir taraftan sağladığı imkanlarla bireylerin mutluluk seviyelerinin artmasına katkı sunarken, bir yandan da hayat koşullarının farklılaşmasına yol açarak bireylerin mutluluk seviyelerini aşağı çekmektedir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999).

TÜİK 2018 verilerine göre de kendilerini en çok paranın mutlu edebileceğini söyleyenlerin oranı % 4.2'de kalmıştır. Netice itibariyle, maddi durumu iyi olanların daimi mutlu, iyi olmayanların ise daimi mutsuz olması gibi bir durum söz konusu değildir.

Yaş ve Mutluluk İlişkisi: Yapılan araştırmalara göre, en yüksek düzeyde iyi-oluş daha genç ve daha ileri yaşlarda olmaktadır. En düşük hayat doyumu ise 32 ile 50 yaşları arası

olan orta yaşıta olmaktadır. Nitekim, çalışmaların sonuçlarını kıyaslamak farklı kategorilerdeki değişkenlerden ve referans kategorilerindeki seçimlerden dolayı oldukça zordur (Dolan, Peasgood ve White, 2008). Yaş ve cinsiyetle mutluluk arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok çalışma bulunmaktadır.

TÜİK 2018 verilerine göre, yaş grupları arasında mutluluk düzeyine bakıldığında, en yüksek mutluluk oranı % 61.2 ile 65 ve üstü yaş grubunda, en düşük mutluluk oranı ise %47.8 ile 45-54 yaş aralığında görölmüştür (TÜİK, 2018).

‘Mutlu insan’ ile ilgili ilk tespiti yapan Wilson, cinsiyetin mutluluk üzerinde tek başına etkili olmadığını, her iki cinsiyetten kişilerin de mutlu olabileceklerini belirtmiştir (Kangal, 2013).

Öznel iyi oluş ve cinsiyet ilişkisine yönelik araştırmalarda; cinsiyet farklılığının öznel iyi oluş üzerinde etkisi olduğuna dair anlamlı bir sonuç tespit edilmemiştir. Fakat, kadınların erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu bildirmelerine karşın, hayattan aldıkları hazzın daha fazla olduğu belirlenmiştir (Yetim, 2001).

TÜİK 2017-2018 TÜRKİYE MUTLULUK ANKETİ ANALİZİ

Tablo 2.1.: TÜİK 2017-2018 Mutluluk Anketi Analizi

Mutluluğa Etki Eden Değişkenler	Değişken Türleri	% Değerleri	
		2017	2018
Cinsiyet	Kadın	62,4	57
	Erkek	53,6	49,6
Öğrenim durumu	Bir okul bitirmedi	62,5	59
	İlkokul	57,7	52,3
	İlköğretim veya ortaokul	56,1	52,6
	Lise ve dengi okul	57,4	51,3
	Yüksek öğretim	56,9	53,9
Medeni Durum	Evli	61,3	56,3
	Bekar	53,6	46,7
Yaş	18-24	61,3	55,3
	25-34	58,6	53,24
	35-44	55,9	50,74
	45-54	53,1	47,8
	55-64	56,2	55,65
	65+	66,1	61,2
Mutluluk kaynağı olarak görülen kişiler	Aile	70,6	74,2
	Çocuklar	14,3	12,9
	Eş	5,4	3,6
	Kendi	3,4	3,3
	Anne-baba	3,2	2,7
	Torunlar	1,9	1,8
	Diğer	1,2	1,1
Mutluluk kaynağı olarak görülen değerler	Sağlık	68	69
	Sevgi	16,6	15,5
	Başarı	9	8,8
	Para	3,9	4,2
	İş	1,9	2,2
	Diğer	0,6	0,5

Tablo, TÜİK 2017-2018 Mutluluk Anketi sonuçları incelenerek araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

TÜİK 2017 verilerine, 2018 yılı ile karşılaştırma yapmak için ulaşılmıştır. Değişkenler bazında inceleme yapıldığında, Türkiye’de mutluluk kaynağı olarak görülen kişilerden ailenin, değerlerden ise sağlık, para ve iş kavramlarının 2017’ye göre 2018’de mutlu

olmadaki etkilerinin daha fazla dile getirildiği, diğer tüm değişkenlere göre ise oranların düştüğü görülmektedir.

TÜİK 2017 mutluluk anketi verilerine,
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27590> adresinden 24.02.2018
ulaşılmıştır.

2.1.4. Örgütlerde Mutluluk

Sosyal ilişkilerin en yoğun yaşandığı ortamlardan biri olan örgütlerde bireyler, bir parçası oldukları örgütlerinin hedeflerine ulaşması amacı taşırlar. Huzuru ve mutluluğu yerinde olan örgüt çalışanları, örgüt içindeki çalışmalarını keyifle ve daha verimli bir şekilde gerçekleştirirler (Döş, 2013). Örgütler, hedeflerine ulaşma yolunda çalışanlarının mutluluğunu düşünmek durumundadırlar.

Mutlu hisseden bir çalışan, işini yaparken performansının en üst noktalarını sergileyecektir. Ve bunun yanında sosyal ve toplumsal yaşantısına da bunu yansıtacaktır. Mutlu çalışanların çoğalması da bu vesileyle mutlu bir toplum oluşmasını sağlayacaktır. Unutulmaması gereken bir nokta da şudur ki herkesi mutlu edebilmek olanaksızdır.

Hayatın bütününi oluşturan parçaların sağlıklı işlemesi, sağlıklı bir iletişim ile mümkündür. İletişim olmayan bir yaşamdan bahsetmek mümkün görünmezken, kuvvetli iletişimin, aile yapısının ve arkadaşlık bağlarının, yaşam doyumunu olumlu yönde etkilediği bilinmektedir. İnsan psikolojisinin sağlıklı olmasının önemli bir göstergesi olarak iletişimden doyum elde etme olduğu düşünülürken; iletişimdeki doyumsuzluk da patolojik sonuçların bir göstergesi olarak görülebilir (Gülner, 2007, s.55). Son zamanlarda, işyerinde kişilerarası ilişkiler dikkat çekmeye başlamış ve "kaliteli bağlantılar", başkaları ile çalışma, mutluluk ve enerji için önemli kaynaklar olabilir gibi gözükmektedir. Tom Rath'ın popüler kitabı Vital Friends (2006), iş yerinde yakın arkadaşı olduğunu söyleyen kişilerin, işlerine devam ettiklerini bildirme olasılıklarının yedi kat daha yüksek olduğunu bildiriyor.

Çalışanlar, çalışma saatlerinin çoğunu performans göstermek veya gerçekleştirmeye teşvik etmek için harcamaktadırlar; bu nedenle, ne kadar iyi yaptıklarına dair inançların hem belirgin hem de sürekli olması gerekmektedir. Fisher algılanan performansın,

özellikle işini önemseyen ve yaklaşım hedeflerini benimseyen bireyler için, iş yerinde eşzamanlı ruh hali ve duyguların güçlü bir belirleyicisi olduğunu savunmaktadır (Fisher, 2008). Mutluluk ve olumlu tutumların, yukarıda açıklananlar gibi doğrudan çevre veya olaylar tarafından değil, bireylerin algıları, yorumları ve bu ortamların ve olayların değerlendirilmesiyle yaratıldığını hatırlamak önemlidir.

Örgüte karşı özveride bulunma, sadakat duymak, kendini adama ve örgütsel faaliyetlere katılım gibi kavramlarla tanımlanabilecek bağlılık, örgüte pozitif etkileri olan ve iş çevresine değer katan önemli bir etken olarak görülmektedir (Marciori & Henkin, 2004, s. 353; Akt.: Çekmecelioğlu, 2006).

Örgütlerin ve işlerin hangi yönlerinin, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işteki diğer mutluluk biçimlerini kestirebileceğini gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Örgütsel düzeyde, örgüt kültürü ve insan kaynakları uygulamaları organizasyon üyeleri arasında büyük olasılıkla mutluluk nedeni olarak düşünülebilir. İnsanlar günlük hayatlarının çoğunu ya işlerinde ya da işlerinde değilse de işleriyle ilgili detaylarla ilgilenerek geçirmektedirler. Dolayısıyla işte yaşananların, bireyin genel iyi oluşuna etkisi büyüktür.

Örgütsel bağlılık konusu ile ilgili giderek artan kültürler arası çalışmalar Türkiye, Japonya, Çin, İngiltere, Rusya, Kanada, Avustralya, Güney Kore, Tayvan, Birleşik Arap Emirlikleri gibi ülkelerde yürütülmeye devam etmektedir. Kişilerin örgütsel bağlılıkları ahlaki, duygusal ve zorunluluk temelli olabilir (Çekmecelioğlu, 2006). Her ferdin, kendini mutlu hissettiği durumlar, algısal olarak değişiklik gösterebilmektedir. Fakat genel manada mutlu kişilerin; "iyi eğitim görmüş, sağlıklı, genç, alçak gönüllü, ekonomik bakımdan iyi koşullara ve düzgün bir işe sahip, iyimser, dışa dönük, üzüntüsü az, ılımlı, kaygı düzeyi düşük" kişiler olduklarına dair genel bir kanaat bulunmaktadır (Yetim, 2001).

Mulligan (2002)'ın iş dünyasında başarıyı ve mutluluğu yakalamada çeşitli çözüm önerileri bulunmaktadır. Bunlar sırasıyla;

1. Odaklanmak: Sorun üzerinde çalışmak, etkilerini analiz etmek,

2. Düzenlemek: Konuyla ilgili fikirlerin kâğıda aktarılması, hislerin tespiti, olası çözümlerin listesini yapmak,
3. Gözden geçirmek: İçinde bulunulan pozisyonun irdelenişi,
4. Motive Etmek: Sorunlarla ilgilenmek için kişinin kendi kendini cesaretlendirmesi, iş arkadaşlarını motive etme hakkında düşünmek,
5. Kullanmak: Kuvvetli özelliklerin kullanılması, durumun nasıl tersine çevrilebileceğinin düşünülmesi,
6. Serbest Bırakmak: Kişiyi kısıtlayan fikirlerden sıyrılma,
7. Harekete Geçmek: Çözüm listesinden en uygun olanı tercih edip faaliyete geçme, şeklinde belirtilmektedir (Mulligan, 2002, s. 18-19).

Mutluluk konusu, hoş bir ruh hali, duygular, iyi-oluş ve pozitif davranışlar şeklinde psikoloji bilimini artan bir şekilde etkilemiştir. Buna bağlı olarak mutluluğa olan ilgi işyerlerine kadar devam etmiştir. Kurumlarda çalışan tecrübeleri açısından mutluluğun incelenmesi, akademik araştırmalarda çok yaygın bir şekilde kullanılmamaktadır. Fakat, bu demek değildir ki örgütsel çalışmalar yapan araştırmacılar, işte çalışan mutluluğuna çok fazla ilgi göstermemektedir. Öte yandan, mutluluk kavramı ile dikkate değer bir şekilde örtüşen birtakım yapılar yıllar geçtikçe ortaya çıkmaktadır (Fisher, 2010, s. 79). Mevcut araştırmalarda, işte çalışanların duygu durumlarını etkileyen çeşitli faktörler tespit edilmiştir. Bu durumun sebeplerini incelemek üzere Birleşik Krallık'ta 1063 kişi ile yapılan mutluluk araştırmasında alınan yanıtlar sıraya konularak belirtilmiştir (Happiness At Work Index, 2007): Çalışanları, çalışmalarını sırasında mutlu eden ilk on etken sırasıyla;

1. Destekleyici ve cana yakın iş arkadaşları olması,
2. Keyifli bir iş,
3. İyi bir yönetici ya da patron olması,
4. İyi bir yaşam/iş dengesi,

5. Farklı işlerle meşguliyet,
6. Yapılan işe verilen emeğin değdiği inancı,
7. İşle bir fark yaratma düşüncesi,
8. Kaliteli bir takımın parçası olma hissi,
9. İyi neticelerin takdir edilmesi ve
10. Performansa dayalı ücret/maaş uygulaması olması.

Bunun yanında, çalışanları işte olumsuz etkileyen ilk on etken ise sırasıyla;

1. Yönetici konumundan çalışanlara uzanan iletişim problemi,
2. Performanstan bağımsız maaş/ücret,
3. Başarıların takdir edilmemesi,
4. Liyakatsiz yönetici/patron olması,
5. Kişisel gelişim eksikliği,
6. Önemsizleşen yeni fikirler,
7. Performansı yüksek olanlar için fırsat eksikliği,
8. Olumlu uygulamaların yetersiz olması,
9. Keyifli bir iş olmaması ve
10. Yapılan işte bir farklılık oluşturduğunu hissetmemek, olarak ifade edilmektedir.

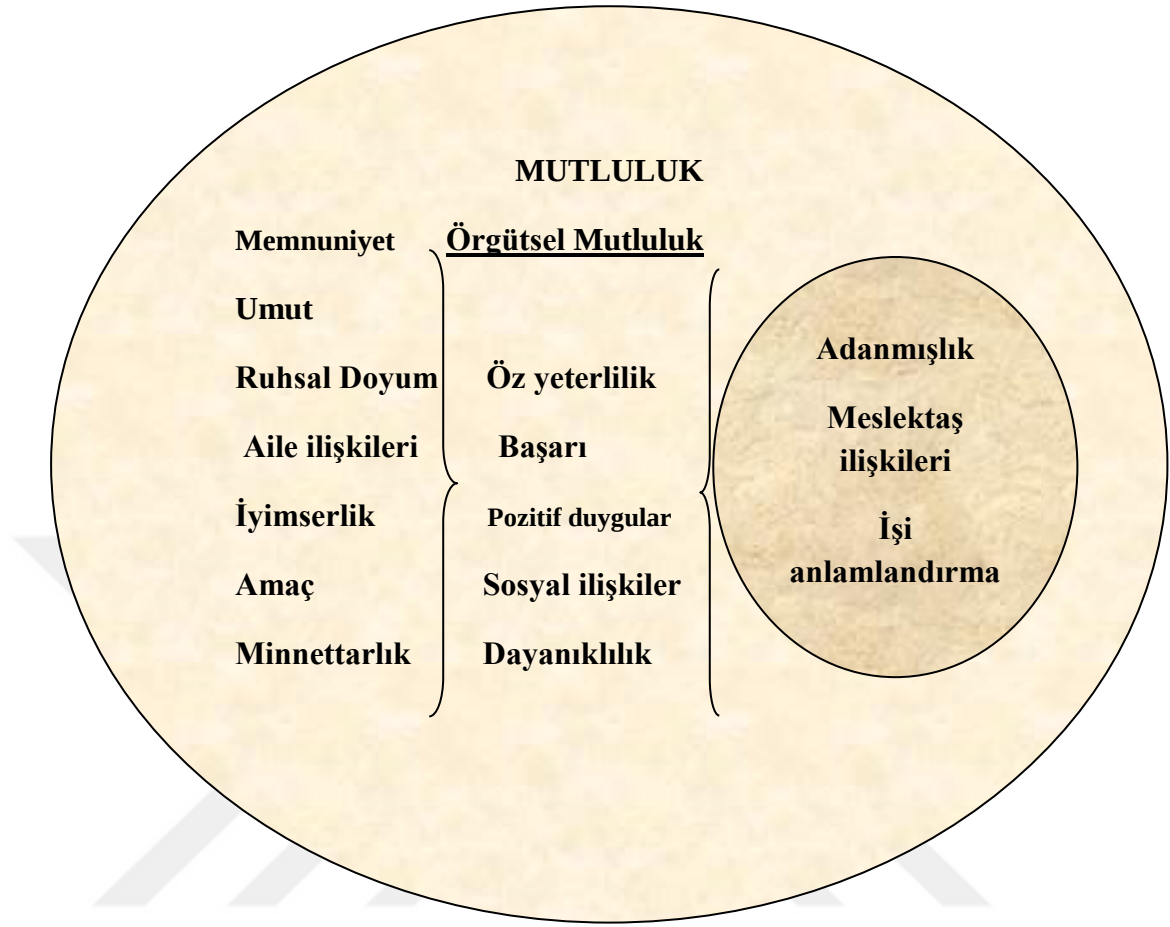
Örgütlerin birtakım özelliklerini ve işlerini algılamak, güvenilir şekilde iş doyumunu ve duygusal katılım ile ilişkilidir. Buna bağlı olarak, aşağıdaki özellikler işyerinde mutluluğu geliştirme hususunda örgütler için bir kaldıraç görevi taşımaktadır (Fisher, 2010, s. 35):

1. Sağlıklı, saygılı ve destekleyici bir örgüt kültürü yaratmak,

2. Her seviyeye yetenekli liderlik özelliklerini getirmek,
3. Adil muamele, takdir ve güvenlik sağlamak,
4. İlgi çekici, zorlu, özerkliği olan, zengin geribildirim olan işler tasarlamak,
5. Gelişime izin vermek ve yetkinlikleri geliştirmek için yetenek gelişimine olanak tanımak,
6. Birey- organizasyon ve birey- iş uyumu için seçim yapmak,
7. Sosyalleşme uygulamaları ve işleri ön izleme ile uyumu güçlendirmek,
8. Küçük zorlukları azaltmak ve günlük yaşanan coşkuları arttırmak.

Mutlu insanlar, mutsuzluk veren alışkanlıkları, olayları mutsuz insanlardan farklı olarak görmektedir. Onlara dezavantaj sağlayacak toplumsal mukayeseler yapmaktan kaçınmaktadır, başarısızlıklarını vurgulamaktan ziyade, başarılarına dayanmaktadır, ısrarla iyimserdirler ve daha az mutlu olan akranlarından daha etkili başa çıkma stratejileri kullanmaktadırlar (Lyubomirsky, 2001).

Yaşam doyumu, dostluk, aşk, evlilik, iş, boş zaman gibi çeşitli yaşam alanlarındaki kategorilere ayrılabilir ve ayrılmış olan bu alanlar da kendi içinde bölümlere ayrılabilir (Yetim, 2001, s. 138). Seligman (2004, s.51) araştırmasında, mutluluğun üç boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu boyutlar; yaşam koşulları (yaş, medeni durum, sağlık, eğitim düzeyi, cinsiyet, ırk, din), kalıtımla belirlenmiş alan (kişisel özellikler) ve istemli denetim (genetik nitelikler ve çevresel faktörlerin dışında kalan) alanıdır.



Şekil 2.2.: Örgütsel Mutluluk Şeması

Kaynak: Align Group of Companies akt.: Bulut, 2015.

2.1.4.1. İşyerinde Mutluluğu Artırmak

Mutluluk konusunu kendi yönetim ve devlet politikalarında ciddiye alan birçok ülke ve/ya da kurum bulunmaktadır. Investors in People ya da Personel ve Gelişim Enstitüsü (CIPD) gibi örgütler birçok örgütü bir araya toplayıp seminerler düzenleyerek, mutluluk konusunu tartışıp örgütsel ortamda bu bakış açısı içerisinde tecrübelerin paylaşılmasına olanak sağlamaktadır (Doherty, 2011). Örneğin, OECD, Birleşmiş Milletler, Butan, Fransa, Kanada, Filipinler ve diğer bazı Asya ülkeleri politikalarında ve anket araştırmalarında mutluluk ya da iyi-oluş ile ilgili birtakım ifadeler ekleyerek yönetime ve genel olarak toplumun iyi oluşuna katkı sağlayacağı hususunda birleşmişlerdir. Başka bir örnekte, Butan’da iyi kurumsal yönetim Gayrisafi Ulusal Mutluluğun (GNH) dokuz ana maddesinden bir tanesidir ve Gayrisafi Ulusal Mutluluk Butan halkının, mutluluğunu

arttırmayı amaçlamıştır. Butan Krallığı'nın anayasası GNH'nin başarılı bir şekilde takip edilmesi için şartları iyileştirmesi yönünde girişimleri vardır ve anayasaya yeni adapte edilmiş olsa da mutluluk konusu ülkenin odak noktalarından bir tanesi olmuştur. Ayrıca, Butan kralı, daha fazla insana mutluluğu getirmenin iyi yönetimin en temel amacı olduğunu ifade etmektedir. Bu bakış açısıyla beraber, GNH değerlerini içselleştiren ve yansıtan devlet ve politik yapı sistemlerinin en tamamlayıcı bölümü yönetim olmuştur. Özellikle, ülkede 1999 yılında yürütülen ve 2006 yılında tekrar gözden geçirilen iyi kurumsal yönetim çalışmasını iten temel güç olarak verimlilik, şeffaflık ve hesap verebilirlik gösterilmektedir (Gross National Happiness, 2013). Bir başka örnekte, Filipinler'de bireylerin iyi-oluşlarını ölçmek için Filipin Mutluluk İndeksi (PHI) kullanılmaktadır ve ülkedeki gelişimi ölçmek için Filipin Gayrisafi Ulusal Mutluluk İndeksi (PGNHI)- hem ekonomik gelişimi hem de bireyin mutluluğunu ölçmeye çalışan göstergeler- dikkate alınmaktadır (Virola ve Encarnacion, 2007).

Yöneticiler açısından mutluluğu ölçmenin faydası açıktır. Örgüt ortamında olayların ne kadar iyi gittiğiyle alakalı bir indeks sağlamaktadır. Neticede, bir örgütün zaman içinde mutluluk durumunu takip etme becerisinin olması, örgütün politikalarının ve uygulamalarının başarısını ve örgüt ikliminin genel durumunu analiz etmesine olanak sağlayacaktır. Bu etkiler örgütsel performansı etkileyecektir. Hayat doyumuna ya da mutluluğa giden tek bir anahtar yoktur. Fakat, birtakım karışımların olduğu bir reçete olduğu ifade edilebilir. Örgüt tarafından etki edilen bu karışımlardan bazıları; bireylerin işinden ne kadar zevk aldığı, ücretleri, işin anlamlılığı, iş koşullarının elverişliliği, sosyal ilişkiler, destekleyici iş arkadaşları ve yöneticiler, amaçların olması, örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının örtüşmesi ve gelişim olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla, yöneticiler örgütlerde mutluluk konusunu ele alarak reçete içerisindeki malzemeleri dikkatle incelemelidirler. Kısa olarak, örgüt içerisinde uygulanan iyi yönetim politikaları ve uygulamalar çalışanların gelişimini ve doyumunu desteklemelidir. Bunun içinde mutluluk anketleri değerli bir yere sahiptir (Doherty, 2011).

Başka bir araştırmada, 2006 yılında 127 ülkenin kıyaslanmasında, vatandaşların ortalama mutlulukları ile yönetimin kalitesi arasında güçlü bir korelasyon olduğu ifade edilmektedir. Yönetimdeki teknik kalite ve mutluluk arasındaki korelasyon 0.75 ve demokratik kalite ile mutluluk arasındaki korelasyon ise 0.60 çıkmıştır. Zengin ve fakir

lkelerde teknik kalite ve mutluluk ilişkiliyken, zengin ülkelerde demokratik kalite sadece mutluluk ile ilişkilidir. Yönetim kalitesi mutluluk için önem teşkil etmektedir. Teknik kalite ve mutluluk arasındaki korelasyon kültürden bağımsız olarak gözükmektedir. Sadece batı ülkelerinde yoktur, ayrıca Doğu Avrupa, Latin Amerika, Orta Doğu, Asya ve Afrika’da da bulunmaktadır. Bu da sadece Batı ideolojisinin değil, teknik olarak iyi yönetimin mutluluk için evrensel bir durum olduğunu göstermektedir (Ott, 2010, s. 353; akt.: Gülcan, 2014).

Adalet, açıklık, net olma ve şeffaflık da örgütlerde mutluluğu olumlu yönde etkileyen diğer faktörlerdir. Bu yoğun yaşanılan rekabet ortamında işte mutluluk; geleceğin yüksek nitelikli çalışanlarını motive etmede ve elde tutmada adeta bir tutkal görevi görecektir. Gelecek, çok zeki olan ya da çok zengin insanlara ait değil, mutluluğu yakalayan, peşinden gitmek için niyetli olan ve mutluluğu yaratan ve bunun sürdürülebilirliğine kendini adayan organizasyonlara ait olacaktır (Fisher, 2010).

mrn çoğunluğunun çalışma yaşamında geçtiği düşünülürse, yöneticilerin yukarıda belirtilen konuları farkında olup, sabah erkenden kalkıp işe gelen çalışanların işe keyifle gelebilmelerini sağlamayı kendilerine görev edinmelidirler. Böylelikle, uzun saatler çalışan personel kendini çok daha değerli hissedip kuruma daha fazla bağlanacaktır ve kuruma olan aidiyet duyguları pekişecektir (Happiness At Work Index, 2007).

Örgütlerin birtakım özelliklerini ve işlerini algılamak, güvenilir şekilde iş doyumunu ve duygusal katılım ile ilişkilidir. Buna bağlı, aşağıdaki özellikler işyerinde mutluluğu geliştirme hususunda örgütler için bir kaldıraç görevi üstlenmektedir (Fisher, 2010, s. 35). Saygılı, sağlıklı ve destekleyici bir örgüt kültürü oluşturmak, her düzeye yetenekli liderlik özelliklerini getirmek, adil davranış, güvenlik sağlamak, birey - organizasyon ve birey - iş uyumu için bir seçim yapmak, takdir oluşturmak, zorlu, ilgi çekici, özerkliği olan, gelişime izin vermek ve yetkinlikleri geliştirmek için yetenek gelişimine imkan tanımak, sosyalleşme uygulamaları ile uyumu güçlendirmek, zengin geribildirim olduğu işler tasarlamak, küçük zorlukları en aza indirmek , günlük yaşanan coşkuları artırmak şeklinde kurumlar, yöneticiler ya da liderler bu özelliklerin farkında olmalıdırlar.

şükran, şefkat, af ve maneviyat uygulamak, otantik amaçlar seçip takip etmek, sosyal ilişkileri beslemek, karşılık beklemeden iyilik yapma, sosyal sorumluluk projelerine

gönüllü katılım, merak, umut, açık fikirlilik, mizah, meditasyon ile düzenli fiziksel egzersiz, mutluluğu artıran başlıca faktörlerdir (Seligman, 2004).

1. Keyifli Hayat: Duyusal zevklerden haz almak örnek olarak, yemek yemek, aromalar, güzel koku, müzik dinlemek ya da sıcak duş almak. Nitekim, bu zevkler kısa sürelidir.

2. Meşgul Hayat: Her ne kadar keyiflenmek iyi hissettirse de uzun süreli değildir. Amaç ve anlam olmadan arka arkaya duyusal haz peşinden koşturmak nihayetinde boş hissettirir. Mutluluğa giden yolda bir görevin, projenin, faaliyetin, entelektüel ya da fiziksel bir mücadelenin olduğu meşgul tutulan bir hayat vardır.

3. Anlamlı Hayat: Toplumun pozitif kurumlarından olan evlilik, aile, dini ve hayırsever kurumlarında yer alan insanlar, hayatlarındaki anlamı ve amacı genelde daha fazla hissederler (Seligman, 2004).

İŞ YERİ RUHSALLIĞI, OKUL RUHSALIĞI

Anlık mutluluk, etkin performans algılamalarıyla veya hedefler doğrultusunda ilerleme algısı ile ilişkilendirilir; bu nedenle, zorlu, ancak ulaşılabilir kısa vadeli hedefler belirleme ve bunları takip etme, gerçek zamanlı mutluluk duygularını artırabilir. Bireylerin kişisel güçlerinin neler olduğunu keşfetmeleri ve sonra da bu güçlerini geliştirmeleri mutluluğu artıran bir diğer faktördür.

Bireylerin farklı ihtiyaç, tercih ve beklentileri işe getirmesi, herkesin eşit derecede mutlu olmasını imkânsız kılacaktır.

Sorulması gereken makul bir soru, örgütlerin (ve bireylerin) aslında işyerinde çalışanların mutluluğunu artırmaya çalışması gerekip gerekmediğidir.

Mutlu olabilme üzerine, Lyubomirsky ve tıpkı onun gibi tüm kariyerini mutluluk konusuna adanmış bilim insanları, insan fikirlerinin ve hareketlerinin mutluluk üzerindeki yansımalarını incelemiş ve ulaştıkları sonuçlarla insanların mutluluğunu artırıcı programlar oluşturmuşlardır. Bu programların önemli bir amacı, uzun süreli mutluluk sağlamak, bireyin mutluluk seviyesini mutluluk eşiğinin üzerine çıkarabilmek ve devamlılığını sağlayabilmek olmuştur. Lyubomirsky bu tür çalışmalardan elde edilen neticelere dayanarak aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır (Karaçay, 2012):

Olumlu düşünme ve minnettar olma

- İnsanlara nazik ve iyi davranmak, empati göstermek,
- Zarar verecek boyutta derinlemesine düşünmekten kaçınmak,
- Sağlıklı sosyal ilişkiler oluşturmak,
- Devamlı olumlu olmaya çalışmak,
- Kişisel ilişkileri geliştirmek,
- Minnettarlığı ifade etmek.

Felaketlerle, stres ve zorluk ile baş edebilmek

- Olumsuz durumlarla baş edebilmek için taktikler geliştirmek,
- Affetmeyi bilmek.

"Şimdi" de yaşamak

- Herhangi bir şey üretirken kendini bütünüyle o işe vermek,
- Hayattan keyif almak.

Uzun vadeli hedefler oluşturup, onları gerçekleştirmeye odaklanmak,

Ruh sağlığı ve vücudu korumak

- Vücut sağlığını korumak için egzersiz yapmak,
- Mutlu insan rolü oynamak,
- İnancı ve spiritüelliği yaşamak,
- Meditasyon yapmak (Karaçay, 2012).

Öz yeterlik ile ilgili yapılmış olan tanımlamalardan, öz yeterliğin doğrudan gözlemlenebilecek bir yetenek olmadığı sonucuna ulaşılması mümkündür. Öz yeterlik

kısaca, bazı koşullar altında kişinin yetenekleri ile “ne yapabilirim” sorusuna vermiş olduğu yanıt ile ilgili duyduğu içsel inanç şeklinde tanımlanabilir (Duran, 2016). Kişilerin olaylara ilişkin güdülenmeleri, yargıları ve harekete geçme biçimleri gerçek potansiyellerinden çok, inandıkları kapasitelerine göre olmaktadır. Bu inançları, kişilerin nasıl düşündüklerini, hissettiklerini, kendilerini motive ettiklerini ve davrandıklarını belirlemektedir. Buna göre öz yeterlik inançları;

- a) Bireyin olumlu veya olumsuz düşünmesini,
- b) Hayatında ne türlü hedefler belirleyeceğini,
- c) Nasıl bir yaşam şeklinin olacağını,
- d) Zorluklar karşısında ne ölçüde mücadele ettiğini,
- e) Gayretlerinin sonuçlarının nasıl olacağını,
- f) Genel manada ne denli stresli olduğunu etkiler (Kiremit, 2006; Akt.: Duran, 2016).

Öğretmenlerin genel anlamda okulu iş yeri olarak nitelendirmediği dikkat çeken bir olgudur. Bir öğretmenden ‘işe’ ya da ‘iş yerine gidiyorum’ ifadeleri değil çoğunlukla ‘okula gidiyorum’ ifadesi duyulur. Bu da akıllara öğretmenliğin bir iş olarak değil de hayatın bir parçası olarak görüldüğü düşüncesini getirir. İş yerlerinde yaşanan işveren/patron-çalışan ilişkileri, okullarda idare-öğretmen-veli ve öğrenci boyutunda yaşanmaktadır. Örneğin, iş yerlerinde yaşanan gün boyunca üretme zorunluluğunun oluşturduğu stres durumu okullarda yerini, öğrencilerin sağlıklarının korunması, yaşananların veliye aktarımı ve bu durumun mesai saatleri dışında da devam etmesine bırakır. Görüldüğü gibi her iki tarafın da kendine has biriciklikleri bulunmaktadır.

Tablo 2.2. İşte Mutluluk ile İlgili Yapılar

Birim Düzeyinde İşte Mutluluk	Geçici Düzeyde İşte Mutluluk	Bireysel Düzeyde İşte Mutluluk
Moral/Toplu iş tatmini	İş tatmini durumu	İş tatmini
Grup ruh hali	Geçici etki	Örgütsel bağlılık duygusu
Birim seviyesinde koordine ruhu	Akış durumu	İşe katılım sağlama
Grup görev tatmini	İşte geçici ruh hali	İşteki ruh hali
	İşe adapte olma	İşe adapte olma
	Görevden zevk alma	Gelişme, büyüme
	İşte duygu durumu	Şevk
	İç motivasyon	İyi oluş hali

(Fisher, 2010, s. 79)

How To Be Happy At Work (2017) kitabında kitabın yazarı Mc Kee stresin yaratıcılığı öldürdüğünü bildirmektedir. Bu da beraberinde hiç şüphesiz mutluluğa yansımaktadır. Kitapta Mc Kee, Shawn Achor ‘ın şu sözüne yer vermiştir: “ Mutluluk, başarıdan önce gelir.” Yine yazar mutlulukla ilgili kitapta şunları söylemektedir: Mutluluk hem kişisel hem mesleki yaşantının bütünüdür. Mutlu olmak, duygusal ve sosyal zekayı artıran bir olgudur. Yeni ve önemli ilişkiler ve düşünme kabiliyetinin geliştirilmesini sağlar. Duyguların ve ilişkilerin kalitesi, genel olarak işteki başarının üstünde bir etkiye sahiptir. İnsanlar genel olarak ne kadar çok çalıştıklarıyla övünürler. Ama şu bir gerçektir ki çok çalışan bireyler, daha çok mutlu olmaz. Bireyler esas olarak onları neyin mutlu edeceğini bilmektedir fakat bunun için yeterli zaman bulamamaktadırlar.

- Hırs

- Çok çalışma
- Çok para kazanma isteği
- Eski alışkanlıkları terk edememe, mutluluk tuzaklarıdır.

Ait hissedebilecek ve tüm yeteneklerin kullanabileceği ve keyif alınabilecek bir işte çalışıyor olmak mutluluk düzeyini üst seviyelere çıkaracaktır.

‘Eğer bırakırsam para kazanamam, isteklerimi gerçekleştiremem’ düşüncesiyle korkarak sevilmeyen işi değiştirmeye yanaşmamak, beraberinde daha büyük mutsuzluklara sebebiyet verecektir.

İşte bazı saplantılı durumlar söz konusudur: Örneğin geceleri kalkıp maillerin kontrol edilmesi, çok da sağlıklı bir durum değildir.

Yapılan işte anlam bulunuyorsa ve işe tam olarak ait hissediliyorsa, yaşanan ufak çaptaki olumsuzlukların çalışanlar üzerinde büyük bir etki oluşturmadağı gözlemlenmiştir.

Şayet iş, hayatın merkezine konulursa ya da salt para kazanma amacıyla yapılırsa olumsuzluklardan daha fazla etkilenme olasılığı söz konusu olacaktır. Bu bakış açısında hayatla işi tamamen birbirinden ayrı görme söz konusudur. Fakat reelde iş ve hayat tamamen birbirinden ayrık olarak düşünülemez.

İş ortamında değer kavramı çok mühimdir. Bu sebeple sahip olunan değerlerin bilincinde hareket etmek ve bunları yaşatarak iş yapılması mutluluğa olumlu katkı sağlayacaktır.

İş yerinde amirin mutluluğa etkisi yadsınamaz. Amir motivesi kendini değerli hissetme açısından önemlidir. Fakat en değerli motivasyon, içten gelen motivasyondur.

Bazen sahip olunan, geçmişten gelen değerler çalışma ortamıyla uymaz. İş arkadaşlarının değerleri de bilinip tanınmalıdır. Örneğin, aşırı hırs, rekabet gibi durumların karakter üzerindeki yansımaları bilinmelidir.

Evrensel değerler, dünyanın birçok yerinde yaşayan insanların mutlu bir hayat için önemli ve temel olanları kabul ettikleri değerlerdir. Değerler yaşanabildiğinde iş, daha anlam yüklü görünür. Dürüstlük, bütünlük, merhamet, sevgi, adalet, saygı, bağlılık, sorumluluk, güvenilirlik, cömertlik, özgürlük, demokrasi bu değerlerden birkaçıdır.

İşte Farklılık Yaratma

Çözüm, çalışılan kurumun misyonunda sevecek bir şeyler bulmaktır. Anlamlı olduğu düşünülen bir iş yapmak, kendiliğinden ödüllendirme sağlar. Ne kadar küçük olursa olsun, çalışmaların bir amaca hizmet etmesi, ücreti az bile olsa çalışanları tatmin eder ve böylece daha büyük istekle çalışılır.

Yeni fikirleri olan, problem çözen bir gruba dahil olmak için gözü dört açmak gerekir.

İnsanların verimli ve etkin şekilde çalışabilme kabiliyetine büyük fark yaratacak bir şeyin olduğu düşünülüyorsa, bunları meslektaşlar ve amirlerle paylaşmak gerekir.

İşte olumsuz durumlar yaşanınca, başkalarını suçlama, topu başkasına atma hamlesi sağlıksız bir teşebbüstür. Sorunun çözümü kişinin kendisindedir. Yön değiştirilerek sonuca ulaşılması mümkün değildir.

Kabul etmek gerekir ki çoğu kuruluş, eski yıpranmış ve verimsiz süreçlerle doludur bunu kabullenip düzeltmek kişilerin kendi elindedir. Şunu da akıldan çıkarmamak gerekir ki; dünyanın hiçbir yerinde kimse size çevrenizdeki her şeyi düzeltme yetkisi vermez. Bu sebeple küçük adımlarla başlanılmalı ve unutulmamalı ki her şeyi bir anda ve özellikle başlangıçta düzeltilemez.

İnsanlara yardım etme veya destekleme eylemi, anlamsız bir işte çalışmak zorunda olduğu duygusunu etkisiz hale getirebilir.

Artık işlerde tek çalışılmamakta ve birilerine yardım, kişilerin kıymetini artıracak en kolay yoldur. Bu durum, insanlarla pozitif bir ilişki kurmak ve değerleri iş yerinde ifade etmenin en kolay yolu olabilir. İyi değerleri karşı tarafa yansıtmak, olumlu sonuçları beraberinde getirir.

Üzerine çalışma yapılan konu, yeni beceriler kazandırıyorsa, daha büyük motiveyle işe konsantre olunur. Gerekirse alanında uzman kişilerle iş dışında da zaman geçirmenin katkısı büyük olacaktır.

Birlikte hedef belirlenebilecek ve birbirlerini sorumlu tutabilecek arkadaş bulabilmek büyük artı olacaktır. Bu durum yalnızca ikili ilişkileri güçlendirmekle kalmaz. Aynı zamanda çalışılan kurum üzerinde de olumlu etkiler oluşturur.

Hangi işi yapıyorsa yapılınsın, çalışılan şey ile derin ve kişisel bir bağlantı kurmak şarttır. Belirli bir amacın olması çalışanları anda etkin kılar ve geleceğe yönlendirir. Unutulmamalıdır ki tüm değerlerin yansıtılabileceği bir iş bulabilmek çok düşük bir ihtimaldir.

Yeni bir iş yerinde çalışmaya başlandığında insanların birbirleriyle diyalog kurma şekillerine, birbirlerine nasıl hitap ettiklerine, telefonda birbirleriyle nasıl konuştuklarını gözlemleyin. Bu durum, bulunduğunuz yeni ortamı analiz etmenizde size çok yardımcı olacaktır. Bir ilişki haritası çıkarmak da mümkündür. Böylece kim kiminle nasıl ve ne şekilde çalışıyor, yakınlık düzeyleri nedir? Anlaşıp anlaşılmadıkları konular nelerdir kolaylıkla tespit edebilirsiniz.

Umut

Bugünden daha güzel bir yarın oluşturmak için, umut iyi bir başlangıç noktasıdır. Umut, beynin kimyasını değiştiren; mutluluğun da kalbi konumunda kilit bir noktadadır. Umut var olduğu sürece dünyanın değiştirilebileceği düşünülür.

Çocukluktaki yaşantılar, mutlu ya da mutsuz hissedilmesinin alt yapısını hazırlar. Geçmişteki yaşantılar, gelecekte ve şu anda yaşanılacakların alt yapısını oluşturur. Pozitif bakış açısının temeli özetle geçmişe dayanır.

Umudun üç elementi vardır. Bunlar: vizyon, plan ve kendini güçlendirmedir.

İncelendiği zaman görülecektir ki en başarılı şirketlerde en idealist insanlar vardır. Bu kişileri, diğerlerinden ayırt eden daha önce kimsenin hayal edemediklerini hayal etmiş ve ediyor olmalarıdır. Bu sebeple ne olmak istendiğinin hayali kurulmalı ve bunun umudu taşınmalıdır. Bu noktada kimseye bel bağlamadan ilerleme bilinmelidir. Negatiflik ve kendinden şüphe tüm umutları söndürecektir. Bu noktada, olumsuzluklarla nasıl başa çıkılabileceğini bilmek önemlidir. Çünkü çalışma ortamında şartlar her zaman bizim hayal ettiğimiz gibi olmayacaktır. İşler yolunda gitmese bile sabırlı hareket etmek her zaman artı puan sağlayacaktır.

Büyük hayaller, kişisel yaşantının ve iş hayatının önemli bir başlangıç noktasıdır ve etkisi de büyüktür.

Hayallerden vazgeçilmesinin bir nedeni, pragmatizmin övgüye değer olduğu ve özellikle iş yerinde dahi idealizmin vazgeçilemez olduğu yönündedir.

İşte Mutsuzluk Sebepleri

Başlıcaları:

Kötümserlik/ karamsarlık

Sosyal medya

Tv

Mutlu birileriyle işte karşılaşmamış olmak denilebilir.

Gelecekle ilgili planları, çok mutluyken oluşturmak faydalı bir alışkanlıktır ve tam da bu zamanda güçlü yönleri yeniden keşfetmek gerekir. Ve bu güçlü yönler de işe yöneltilmelidir.

Yapılan iş sevilmiyorsa bir an önce bitirilip çıkılmak istenir. Ya da iş seviliyor olsa dahi stres altında yeterince keyif alınamayabilir. Sürekli yapılamayan şeylerin düşünülmesi yoğun şekilde demotive duygusu oluşturacaktır. Bunun yerine ‘bugün iş yerinde yeni ne öğrendim?’ bakış açısını benimsemekte büyük fayda vardır. Olumlu düşünme beynin daha iyi işlerlik kazanmasını da sağlayacaktır.

Bulunulan kurumun vizyon vermesini beklememekte fayda vardır. İş yerinin vizyonu ya da stratejisi, çalışanlarca hissedilmezse kolayca motivasyonun ve ilginin kaybolduğu görülecektir. Bir iş yerinin vizyonu, kişisel vizyonun yerini tutamaz. Bu bağlamda amaçlarla bağlantılı hedef sahibi olmak, bu hedeflerin anlamlı olması, amaçların sağlam bir temele oturmuş olması, ulaşılabilir uzaklıkta olmaları faydalı olacaktır.

Arkadaşlık İlişkileri

İyi arkadaşlık ilişkisi, işte mutluluğun en önemli adımıdır; iyi sonuçlara götürür. Ters durumda sabah yataktan kalkmak dahi zor gelecektir. Etrafındakilere güvenmek ve onlarla eğlenebilmek kişilere güç verecektir. Eğer birlikte çalışılan kişilerin hiçbir şey yapmadan etrafındakilerden faydalanmaya çalıştıkları hissedilirse otomatik olarak

faydalanılan taraf, kendini kapatacak ve paylaşım yapmaktan çekinecektir. İnsanların geneli mesafeli ve korunaklı ilişkilerin daha iyi olacağını düşünür.

Cinsiyet olarak düşünüldüğünde arkadaşlık ilişkilerini kadınlar, erkeklerden daha çok önemserler. Bir gruba dahil oluş kişileri daha güçlü kılar ve depresyon ve stresle daha kolay başa çıkılabilir.

Yapılan çalışmalar, grupların kişilerden daha güçlü ve başarılı olduklarını göstermiştir. Farklı olanların hayata dahil edilmesi zenginlik katacaktır. Şayet dışlanmamak adına başkaları gibi davranmaya çalışmak, biricikliğin kaybolmasına sebep olur.

Bir iş yerinde ne kadar çok verilirse o kadar çok alınacaktır. Paylaşım yapabilmek bu sebeple önemlidir. İş arkadaşlarıyla iş ortamı dışında da zaman geçirilebilmelidir. Fakat arkadaşlık ilişkileri ile yönetici ilişkileri şüphesiz birbirinden farklıdır. İş yerindeki herkesin sevilebilmesi mümkün değildir ya da sürekli göz dağı veren bir idareciyi. Ama bu faktörlerle baş edebilme yetisine de sahip olmak gerekmektedir. Bu gibi durumlarda bu insanlar ya görmezden gelinmelidir ya da tepkisiz kalınıp kendi yoluna bakılmalıdır. Sorunlu kişilerle mücadele gölge boksu gibidir. Onlara davranışlarında sorun olduğu söylendiğinde hep bir bahaneleri olacaktır. Pasif saldırganlık bir yaşam biçimidir ve bu duruma karşı en iyi silah her koşulda kibar kalabilmeyi başarmaktır.

Yönetici yıkıcı bir karakter olabilir. Bu durumda kişinin kendini savunması gerekir. Savaşmayıp uygun bir yol bulunmaya çalışılmalıdır. Mutlu eden şeylere odaklanıp, mutsuz edenlerden uzaklaşmak gerekir. Aksi durum enerjiyi sıfırlayacaktır. Ve mental hastalıklara karşı da bu noktada dikkatli olunmalıdır.

Stres

Stres, normal sağlıklı bir psikolojik tepkidir. Aşırı rekabet eden meslektaşlar, yapılması gerekenler için çok az zaman olması, zayıf liderlik, iş yerinde stres yaratabilecek durumlardır. Bunlar da fiziksel, zihinsel ve duygusal sıkıntılar yaşanmasına sebep olur.

Uzun süreli akut stres, yüksek tansiyon, kalp problemleri, kronik enfeksiyonlara, diyabet hatta kansere karşı artan duyarlılığa sebep olur.

Aile, arkadaş, eğlence, egzersiz ve hatta uyku için yoğun stres dönemlerinde zaman ayrılmasında güçlük yaşanabilir.

Uykusuzluk strese, stres de beraberinde depresyona sebep olur.

İnsanlarla ilişki ve sevilen şeyler kesildiğinde stres daha da şiddetlenir.

Ne yazık ki pek çok insan bu ruh haliyle işe gitmektedir ve hem kendine hem şirketine zarar vermektedir.

İnançlar, umutlar, hayaller saldırı altında olduğunda veya işte sevilen bir şey tehdit edildiğinde fiziksel tehlike içinde imiş gibi tepki verilir.

Değerlere ve kişisel imaja olan tehditler, stresi tetikler.

Kontrolcü bir yöneticinin olduğu bir kurumda özgürlük, başarı ve hatta aile risk altında gibi hissedilir.

Sendroma girince vücut da hastalanır ve zihin gerektiği gibi çalışmaz ve daha da stresli hale gelir. Parasal konularla ve kovulma endişesiyle yoğun stres yaşanır. Unutulmamalıdır ki fazla saat çalışmak, bir tuzaktır kesinlikle bir çözüm değildir. Daha çok çalışma, çoğu zaman karamsarlığa götürür.

Ve bunun sonucunda:

- Çok yeme/ az yeme
- Az uyku/ çok uyku
- Mide rahatsızlıkları
- Boyun ve sırt ağrıları
- Nefes darlığı
- Soğuk algınlığı/mevsimsel rahatsızlıklar
- Kronik sağlık sorunları
- Az gülme
- Bardağın yarısını boş görme gibi karamsarlık halleri
- Küçük meseleleri büyütme
- Sorunlara çözüm bulamama

- Kötü ruh halinden kurtulamama
- Yeni bir şey denemeye ya da öğrenmeye üşenme ya da gereken cesareti gösterememe
- Yapılan hiçbir şey yeterli olmayacak hissine kapılma,
- Kolay sinirlenme,
- Hiç gereği yokken ve olaydan son derece bağımsızken tüm öfkemizi ailemizden çıkarma gibi durumlarla karşılaşabiliriz. Bu bir nevi sıkışmış duyguların patlaması gibi bir şeydir.

Unutulmamalıdır ki stres odaklanmayı yok eder. Bu sebeplerle sürekli geçmişini düşünmemek, yapılan her şeyi severek yapmaya çalışmak, esnek olabilmek, yapılan işte anlam bulmak ve fark yaratmak gerekir.

Takdir eksikliği, haksız rekabet, çok ve gereksiz konuşmalar, saygısızlık, vizyon eksikliği, cesaret kırılması, adaletsizlik, mutsuzluk kaynaklarıdır bunun için sağlam bir lidere ihtiyaç duyulur. Olumlu duygu da olumsuz duygu da takımda çok çabuk yayılır takımın ortak, özel bir ekip dili olur. Duygusal olarak zeki gruplar, aidiyet duygusunu destekleyen normları benimserler. Bu sebeple takım olabilmek önemli bir husustur. Bu bağlamda insanları önemsemek, birbirimizin bakış açısı ve duygularını anlamaya çalışmak, açık ve dürüst diyaloga girebilmek, geleceğe tutkuyla odaklanmak, sürekli başkalarının ne yapması gerektiğini düşünmekten vazgeçmek gerekir.

2.2. İş Doyumu

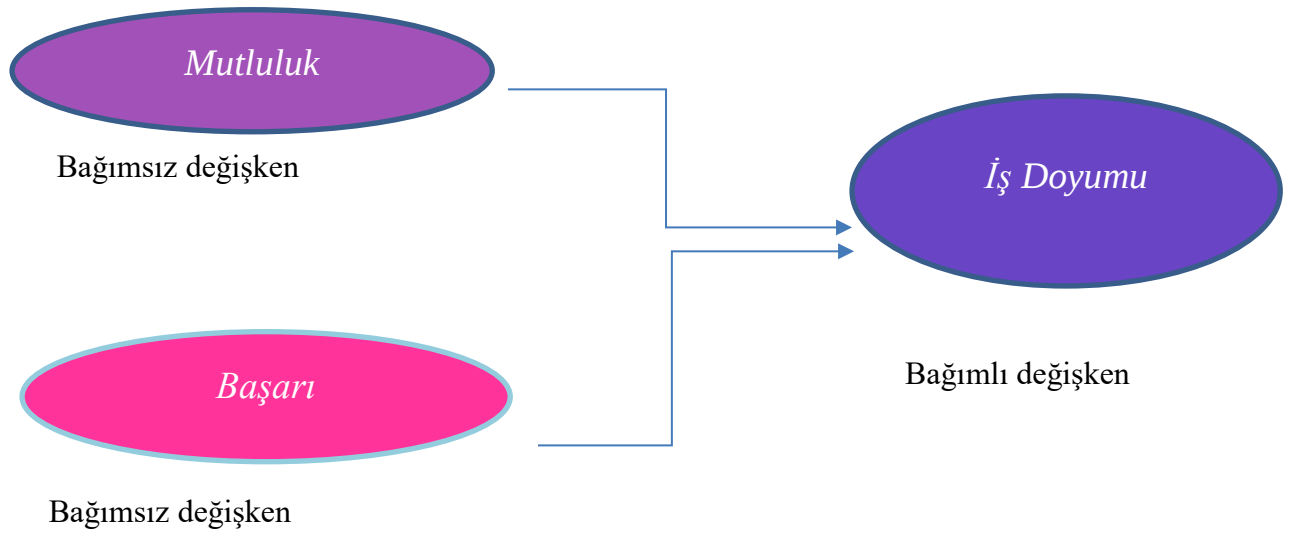
İş, bir bireyin hayatını idame ettirebilmesi için gereken ekonomik kazanca ulaşılması için temel bir fonksiyona sahiptir. Bu nedenle kişi için çok önemli bir değerdir. İş doyumu pek çok faktörden etkilenir bu sebeple doyum düzeyini tam olarak tespit kolay değildir. İşe yönelik tutumlar, olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilir. En çok üzerinde çalışılan yapılardan bir tanesi iş doyumudur.

Doyum kavramı incelendiğinde Budak (2003) organizmada fizyolojik (açlık, susuzluk, cinsellik) ya da psikolojik ihtiyaçların karşılanması sonrasında organizmanın yeniden eski dengesine kavuşma durumunu doyum olarak tanımlamıştır. İş doyumu; işten duyulan genel doyum, sosyal çalışma koşullarından duyulan doyum, güvenlikten duyulan doyum,

gelişme olanaklarından duyulan doyum, ücretten duyulan doyum, denetimden duyulan doyum olmak üzere farklı şekillerde değerlendirilmektedir. Çalışanın iş doyumsuzluğu yaşaması ise, devamsızlık, performans düşüklüğü, işe geç gelme, sık iş değiştirme gibi sonuçlara sebep olmaktadır. Bir çalışanın işinden memnun olması çalıştığı kurumu da pozitif yönde etkilerken, memnuniyetsizliği de içinde bulunduğu örgüte yönelik olumsuz etkiler oluşturabileceğini gösterir.

Kavram olarak iş doyumu, ilk defa 1920'li yıllarda incelenmeye başlanmış, fakat konunun önemi 1940'lı yıllarda tam olarak anlaşılmıştır (Eğinli, 2009). İş doyumu, çalışanın işini ya da iş hayatını değerlendirmesi neticesinde yaşadığı mutluluk ya da ulaştığı duygusal doyum olarak tanımlanmaktadır (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s. 8). Bir başka tanıma göre, iş doyumu işten sağlanan maddi çıkarlarla ve çalışanın iş arkadaşlarıyla birlikte keyif aldıkları bir işi yaparak bir eser yaratmasıyla oluşan mutluluk demektir (Akıncı, 2002, s. 2).

Yapılan çalışmalar ve ortaya çıkan yaklaşımlar yaşam doyumu ile iş doyumunun çeşitli boyutlarda etkileşimsel bir özellik taşıdığını göstermektedir (Eroğlu, 2013, s. 95).



Şekil 2.3.: Mutluluk, Başarı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

Kaynak: Kara, 2010.

2.2.1. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumu düşük olan çalışanların, işlerini bırakmaları mümkündür. Aynı ilişki, devamsızlık için de geçerlidir. İş doyumu yeterince yüksek değilse, çalışanların işlerine geç gelme olasılıkları ya da devamsızlık yapma ihtimalleri fazladır (Günbayı, 2000, s. 10). İş doyumsuzluğu; çalışanların işten elde ettiği zevkin düşüklüğü ve bunun bireyde oluşturduğu huzursuzluktur. Çalışanların farklı sorunlarının, iş tatminsizliği ile tanımlandığı görülmektedir (Özdayı, 1990, s. 102). İş doyumunun, çalışan ve kurum üzerinde pozitif neticeleri; iş tatminsizliğinin de negatif neticeleri bulunmaktadır. Çalışanların tatminsizliği sonucunda, işe geç gelme, devamsızlık, işi bırakma, disiplin kurallarına uymama, yabancılaşıma, iş kazaları ve şayet herhangi bir sendikaya üye iseler, grev yapma gibi örgüt bağlamında olumsuz sonuçlar oluşmaktadır.

Öğretmenlik mesleğinden alınacak olan verimin yıllar sonra insan ögesinin ürünlerinde görülmesi, öğretmenlerin mesleklerinden doyum sağlamalarını bir bakıma zorunlu kılmaktadır. Çünkü mesleğinden doyum alan öğretmen okuluna, kendisine, sınıfına ve sınıfındaki öğrencilerine yararlı olabilmek için sürekli bir gelişim içinde olacaktır. Öğretmenlerin meslekte karşılaşacağı zorluklar ve engellerle baş edebilmeleri büyük ölçüde mesleki doyum sağlamaları ile mümkündür.

2.2.2. İş Doyumu ile İlgili Kavramlar

Pek çok araştırmacı tarafından iş doyumu ile ilgili çeşitli tanımlamalar ve kavramlar kullanılmıştır. Bu kavramlar aşağıdaki şekildedir:

2.2.2.1. İş Doyumu ve Güdüleme

Bu iki kavram iç içe geçmiş kavramlardır denebilir. İngilizce karşılığı motivasyon olan güdülenme kelimesi, Latince hareket etme anlamındaki “möt” kökünden türetilmiştir ve psikolojide, itici güç, hedefe doğru yönelim ve amaçlı davranışlar gösterme sürecini tanımlama için kullanılır. Acıkılınca yiyecek, susayınca su aranması, başarı için çalışılması, belirli bir hedefe yönelik amaçlı davranışlar olup güdüleme kapsamında değerlendirilirler (Balcı, 2002, s. 33).

Motivasyon ile tatmin arasında karşılıklı bir etkileşim mevcuttur. Doyuma ulaşmış bireyin, motivasyonunun sağlanabilmesi için şartlar büyük ölçüde hazırdır. Çünkü tatmin olmuş bir kişi, güdülenmeye ve davranış değişikliği gerçekleştirmeye uygun bir ruh hali içindedir. Bununla birlikte güdülenmesi sağlanmış bir birey de tüm gayret ve etkinlikleri

neticesinde zevki ve iç huzuru yaşayabilir. Başka bir ifadeyle, motivasyon, doyum yaratabilir (Eroğlu, 1995, s. 252).

2.2.2.2. İş Doyumu ve İş Bağlılık

İşe bağlılık, örgüte yönelik inanç; iş doyumunu ise, belirli iş vazifeleri ve tecrübelerine cevaptır. Başka bir ifade ile, örgütsel bağlılık, işin değer ve hedeflerini bünyesine alacak biçimde tanımlanabilirken; iş doyumunu, iş görenin ödev ve sorumluluklarını yerine getirdiği belirli iş çevresi üzerine odaklanır. Neticede bağlılık şeklindeki örgüte yönelik genel bakış açıları örgütsel fikirleri; iş doyumunu gibi daha özel tutumlar ise görev eğilimli sonuçlarla bağlantılıdır. İki kavram da birbirleri ile yakından alakalı olmasına karşın; herhangi bir birey, örgütüne bağlılık hususunda pozitif bir yönelim içinde iken, işiyle ilgili herhangi bir konuda veya tecrübelerinde mutlu hissetmeyebilir (Balay, 2000, s. 138).

İş doyumunu, iş görenin yaptığı işine yönelik duygusal boyutu ve duygusal tepkisi şeklinde de açıklanabilir. Bir diğer ifade ile, iş doyumunu, iş görenin görevini veya iş hayatını yorumlaması neticesinde vardığı zevk duygusudur. İş görenin bu duygusu ne kadar fazlaysa, iş doyumunu da o oranda fazla olacaktır (Balay, 2000, s. 135-138). Performansı yüksek, işi ile ilgili gerekli eğitimi almış bir çalışanın örgüte katkısının uzun süre devam edebilmesi kuşkusuz verimliliğin artmasına katkı sağlayacaktır, bunun sebebi; yüksek örgütsel bağlılığı olan iş görenler, bulundukları örgütte kalmaya devam eder, bağlı bulunduğu örgütün hedeflerine ulaşmasında gayret gösterir beraberinde de işi bırakmayı düşünmez (İnce ve Gül, 2005, s. 14).

Çalıştığı kuruma karşı olumlu düşünceleri olan ve kurumunda uzun zamandır var olan bir çalışan, örgütün hedeflerini tanır; kurumun gerektirdiği kültür doğrultusunda işini devam ettirir.

Bu bağlamda etkin bir öğretmen hem meslektaşlarına hem öğrencilerine yönelik sorumlulukları bulunan; öğrencilerinin ihtiyaç ve duygu durumlarıyla yakından alakadar olmaya çalışan ve insanları doğru anlama doğrultusunda gayreti olan bir eğitim kurumu çalışanıdır.

Öte taraftan doyumsuzluk hissi içindeki çalışanın, örgüte ait ödül politikası ya da bulunduğu kurumun gelişim seviyesinden memnun olmadığının göstergesidir. İş görende oluşan yoksunluk hissi ya da ödül sistemindeki yetersizlik ve çalışanları teşvik politikasının yaratacağı doyumsuzluk kaçınılmazdır ve bu durumun çalışılan kurumu değiştirmek yönelimlerini kuvvetlendirmesi beklenir.

Özetle, örgütsel bağlılığın, belirgin biçimde iş doyumundan farklı olduğu söylenebilir. İş doyumunu, çalışanların işle ilgili belli bir konuya duyuşsal anlamda göstermiş olduğu olumlu durumlardır. İş doyumunu ile işin kendisi, ödül, denetim, ücret gibi bireysel unsurlar arasındaki bağ incelenmiştir; iş doyumunu ile bu bireysel unsurlar arasındaki bağın örgütte kalma yani işe bağlılık eğilimini artırdığı görülmüştür (Celep, 2000).

2.2.2.3. İş Doyumu ve İnsan Psikolojisi

Kişilerin içinde bulunduğu kültürel ve sosyal ortam araştırıldığında fazlasıyla duygu ve değer yargısının insanları etkilediği görülür. Bu bağlamda doyum sağlayan durumların oldukça fazla olduğunu söylemek mümkündür (Çalışkan, 2005, s. 1). Dünyaya bizi biz yapan bazı niteliklerle geliriz. Bunlar üzerinde etkimiz yoktur çünkü kalıtım yoluyla aktarılırlar. Yaşama yeni başlayan bir canlı, doğal olarak bir çevrenin içine doğar. Yaşayıp gelişmesi; başarı ve başarısızlıkları mevcut çevresinde gerçekleşir. Dünyaya gelen organizmalara, bir yaşam ve bu yaşamı devam ettirecek birtakım beceriler sunulmuştur. Bir şeyler üretebilmesi için bu yeteneklerini kullanabilmeli ve çevresine dahil olmayı başarmalıdır. Yaşamak için gereksinim duyduğu şeyler çevrededir, kendisini savunması gereken tehlikeler de mevcut çevresi dahilindedir. Çevre diye nitelendirdiğimiz yapı durağan bir oluşum değildir, devamlı bir değişim-yenilik söz konusudur ve organizma, bu değişim ve yeniliklere adapte olmak durumundadır. Yaratıcı organizmaları yaratırken, canlılara olumsuz durumlarla mücadele edebilecek, değişim ve yeniliklere uyum sağlayacak bir potansiyel yüklemiştir. Bunlardan başlıcası hedef belirleyebilmesi ve bu hedefe yönelebilmek yetisidir (Balcı, 2002, s. 33).

Eğitimde yönetim konusu üzerinde durulması gerekli önemli bir husustur. Hedeflere ulaşılabilmesi için yöneticiler, çalışanlarla beraber ortak hedefler oluşturmalıdır. Olumlu koşullar oluşturarak, mevcut çalışmaları ve gelişim düzeyini, verilen emek ve çabayı takdir etmeleri yöneticilerden beklenen bir durumdur. Bu süreçte şüphesiz sorunlarla

karşılaşılabilecektir. Önemli olan bunlarla yüzleşebilmek ve profesyonel çözümler üretilebilmesidir. Yöneticiden beklenen budur. Kaliteli bir yönetici için, bireyleri etkileyebilmek ve sağlıklı iletişim iklimi kurulması önem arz eder. Karşılıklı oluşturulan sıcak ilişki biçimi ve kurulan iletişim, yönetimde kusursuzluğa doğru önemli adımlar olduğundan işini ciddiye alan bir yönetici için kıymetlidir. Daha iyi hizmet verebilmek için kalitenin ne olduğunu, ayrıntılarını ve değerini önemserler; gerçekleştirebilecekleri planları ve bunların yönetimini, takip edebilecekleri hizmet modellerini iyi uygulamaya çaba gösterirler (Çağlayan, 2002, s. 27).

2.2.3. İş Doyumu Ölçümü ve Tarama Türleri

İş doyumu ölçümü ile ilgili pek çok analiz yöntemi geliştirilmiştir. Uygulanan yöntemler içinde en çok bilineni iş tatmini envanteridir.

Bu envantere, işin birey bakımından farklı görünüşleri verilmekte ve bu görünüşlere ilişkin, bireyin tatmin oranı (çok, az, normal vb.) belirlenmek istenmektedir.

İş tatmin taramaları gerek anketler gerek görüşmeler olarak soruların cinsine göre üç ana başlık olarak incelenmektedir (Çalışkan, 2005, s. 11):

Nesnel Tarama: Nesnel taramanın pek çok türü bulunmaktadır. En çok kullanılan çeşidi şıklı soruları barındıran türdür. Bu tür taramada, soru sorulan bireyler, her sorunun bütün cevaplarını okur ve ardından aralarından en uygun olanını seçerler. Bazı çeşitlerde “Doğru” ve “yanlış” işaretlenebilir. Türü fark etmeksizin nesnel taramaların en olumsuz tarafı, cevapların yönetimce ayarlanmış olmasıdır. Katılımcıların yapabileceği tek şey, kendilerine en mantıklı gelen cevabı vermektir. Bu da katılımcıların duygu durumlarını hatalı biçimde ve/veya hiç yansıtamamalarına sebep olabilir.

Betimleyici Tarama: Bu taramada yanıtları iş görenler kendileri verirler. Tepkiler ya güdümlü ya da güdümsüz bir biçimde elde edilir. Güdümlü soru, iş görenin dikkatini işin belirli bir yönünde toplar ve ona ilişkin sorular sorar. Güdümsüz soruda, iş görenlerin o anda akıllarına geleni belirtmeleri olanağı vardır.

İz düşel Tarama: Bu taramalar, psikologlar veya psikiyatristler tarafından ruh sağlığını araştırma maksatlı oluşturulmuş kişilik testleridir. Genel taramalar için bu tarama modeli kullanılmaz.

2.2.4. İş Doyumunun Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkileri

2.2.4.1. İş Doyumu ve Verimlilik İlişkisi

Geçmiş dönemlerde, yüksek iş doyumunun yüksek verimliliği sağladığına inanılıyordu. Fakat daha sonra yapılan araştırmalar, bu hipotezin hatalı olduğunu gösterdi. Her iş tatminine ulaşmış çalışan yüksek verimlilik gösterecek şeklinde bir kaide bulunmamaktadır. Tatmin olan işçiler çok, orta ya da az derecede üretimde bulunabilirler. Tatmin-verimlilik ilişkisi, iş görenin aldığı ödüller ve diğer pek çok değişkenden etkilenme potansiyeli olan oldukça karmaşık ilişkili bir yapıdır.

İş doyumunu ile başarı arasındaki bazı ilişkiler tespit edilmiştir fakat, bunlar küçük ve önemsizdir. Bununla birlikte, başarının mı iş doyumuna; iş doyumunun mu başarıya yol açtığı tartışmalı bir konudur (Tikici vd, 1998, s. 51). Bireylerin, gereksinim ve istekleri ayrı ayrı olabilir. Bu sebeple her bir eğitimci, bireysel anlamda özel olarak ilgi görmeyi bekler. Yapılacak farklılıkların, uygulamaya konulacak düşüncelerin önceden planlanması, katılımcı bir anlayış ile gerekli değişikliklerin uygulamaya konması, tüm çalışanların tecrübe, birikim, bilgi ve yeteneklerine yer verilmesi ile arzu edilen, kaliteli bir yönetim gerçekleşmiş olur (Çağlayan, 2002, s. 28).

2.2.4.2. İş Doyumu ve Moral İlişkisi

Doyum kavramı ile yakından ilgili ve doyumun önemli bir neticesi olan bir diğer kavram da moraldir.

Moral; örgütün hedefleri doğrultusunda bireyleri çalışmaya istekli kılan, çalışmasını devam ettirmesi sağlayan bir tutumdur. Doyumun sonucu olmasına karşın, morali doyumdan farklı kılan iki yön vardır (Başaran, 2008, s. 209):

- Doyum geçmişe ve ana yönelik bir tutum iken, moral çoğunlukla geleceğe yöneliktir.

- Doyum kişisel bir durumdur ve kişinin benliği ile ilgilidir; fakat moral daha çok birliktelik ve ortak hedef edinme ile ilişkilidir.

İş yerlerinde, bireylerin değişik endişe, kaygı ve korku nedeniyle yapmaktan kaçındıkları motivasyon yöntemleri aşağıdaki gibidir (Önen ve Tüzün, 2005, s. 117):

- İnsanların tam da istenildiği şekilde hareket etmesinde ısrarcı olmak
- Kendisinin daha iyi olduğunu dolaylı yoldan kanıtlama maksatlı sürekli başkalarının hatalarını bulmaya çalışmak.
- Sessiz kalmak
- Sesini gereksiz şekilde fazla düzeyde kullanmak
- Kendi işiyle ilgilenip diğer insanların işlerini önemsememek.
- İhtiyaç olandan daha fazla istekte bulunmak
- Şımarık kaygısıyla övgüde bulunmamak
- Göz dağı vermek, başkalarını tehdit etmek.
- Kendi yaptığının kusursuz olduğunu iddia etmek ve bunu sürekli insanlara dayatmak.

2.2.4.3. İş Doyumu, İş Gücü Devri ve İş Devamsızlık İlişkisi

İş doyumu, işgücü devriyle sürekli olarak karşılıklı bir ilişki durumundadır. İş doyumu düşük iş görenlerin, işlerini bırakmaları beklenebilecek bir durumdur. Aynı ilişkiden, devamsızlık için de bahsetmek mümkündür. Düşük iş doyumu, iş görenlerin işlerine geç gelme olasılıklarını ve devamsızlık yapma ihtimallerini yükseltir (Günbayı, 2000, s. 10). İş doyumsuzluğu; kişilerin çalıştığı işten elde ettiği zevkin azlığı ve bunun bireyde oluşturduğu huzursuzluktur. (Özdayı, 1990, s. 102).

İş doyumunun, örgüt ve iş gören üzerinde olumlu neticeleri olduğu gibi, iş tatminsizliğinin de benzer şekilde olumsuz neticeleri vardır.

2.2.5. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Tüm toplumlar için genel bir iş doyumu doğrusu olamaz. Her ortam ve koşulda değişiklikler oluşabilir. Dolayısıyla, iş doyumunu etkileyen çok fazla değişkenin olduğunu kabul etmek gerekmektedir.

Bu çalışmada, pek çok faktör ile değişim göstermesi muhtemel iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler ve örgütsel faktörler iki ana grup şeklinde incelenmiştir.

2.2.5.1. Bireysel Faktörler

Literatürde iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kıdem (çalışma süresi) ve kişilik olarak bahsedilmektedir.

2.2.5.1.1. Yaş

Yapılan çalışmalar, genel anlamda iş doyumu ve yaş arasındaki ilişkinin olumlu olduğunu göstermektedir. Genç çalışanların, işten beklentilerinin fazla olması, doyumsuzluk yaşama ihtimallerini yükseltmektedir. Görevde yükselme ve diğer işkolları ile ilgili aşırı beklentinin olması, alternatif çokluğu, iş doyumsuzluğunu yükseltmektedir.

Çalışanların yaş aldıkça, hissettikleri tatmin duygusunun arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun sebebinin, tecrübelerinin çoğalmasından kaynaklanan uyum miktarındaki artış olması mümkündür. Bununla birlikte, yaş ilerledikçe alınabilecek ödüllerin çoğalması, mesleki anlamda konumun yükselmesi iş tatmininde artış sağlamaktadır. Yaş ilerledikçe kişilerin çalışabilecekleri farklı kurumların sayısındaki azalma, iş bulma imkanlarını kısıtlamakta, elde bulunan maddi imkanlar, ayrıcalık ve hakları kaybetme endişesinden çalışanların işe bağlılığında artış gözlenmektedir.

Türkiye'deki kurumların, iş ilanları incelendiğinde pek çoğunun eleman arama noktasında yaş sınırlaması getirdiği görülmektedir. Bu durumun oluşmasında çalışanların sağlık durumları, aktif olabilme potansiyelleri de etkili olabilir. Bu sebeple yaş çoğaldıkça, iş seçenekleri kısıtlanmakta; kişiler sahip oldukları işte kalmayı tercih edip, risk almaktan kaçınma eğilimi göstermektedirler (Tayfun vd. 2008, s. 4).

2.2.5.1.2. Hizmet Süresi

İş doyumu ile hizmet süresi arasındaki bağlantıyı inceleyen araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Ulaşılan sonuçlardan birine göre hizmet süresi ile iş doyumu arasında ters orantı bulunmaktadır.

Çalışmaya yeni başlamış bir çalışan, bir iş bulmanın verdiği olumlu duygularla dolacak, işin niteliğini ve iş ortamını kavramak için gayret gösterecek iş doyumu artacaktır. Uzun süredir aynı kurumda bulunan bir çalışan ise, iş yerine ait ayrıntılara büyük oranda hâkim olduğundan ilk başlayan biri kadar heyecan hissetmeyeceğinden, daha az doyum yaşayacaktır (Kınık, 2007, s.25).

Başka bir araştırma sonucu ise, çalışma süresi fazla olan bireyin, örgüt tarafından ihtiyaçları daha iyi bilinip daha iyi karşılanacağından iş doyumunun yüksek olacağı şeklindedir. Çalışanın işinden aldığı doyum düzeyi ile kıdem arasında yakın bir ilişkili söz konusudur. Hizmet yılının çok olması, çalışanın örgüt içerisinde kendini rahat hissetmesini ve hizmet verdiği kurum açısından önemli olduğunu düşünmesini sağlayacağı belirtilmektedir (Akçamete vd., 2001, s. 66).

Öğretmenlerin kariyer evreleri incelendiğinde ise durum şu şekildedir: Kariyere giriş evresindeki öğretmenler, mesleğe yeni başlamış olmanın heyecanı ile birlikte; üniversite hayatındaki ideal öğrenme koşullarının ardından gerçek çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalınca ümitsizlik, bocalama ve hatta farklı meslek dallarına yönelme duygularını yaşarlar. Fakat zaman geçtikçe ve mesleki anlamda tecrübe kazanıldıkça endişe ve gerginlik yerini mesleki profesyonelliğe, üretime ve sakinliğe bırakacaktır (Bakioğlu, 2016).

2.2.5.1.3. Cinsiyet

İşten alınan doyum ile çalışanların cinsiyetleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırmaların bazılarında, erkeklere nispeten daha olumsuz şartlarda çalışan kadınların, daha yoğun iş doyumuna ulaştıkları görülür. Öte taraftan, kadınların iş doyumlarının daha az olduğu sonucuna ulaşan çalışmalarda, bu netice, kadınların eşlik ve annelik rollerinin

öncelikli olması gerekçe olarak sunulmuştur. Bu sebeple kadınlar, iş hayatında üst düzey ihtiyaçları giderme hedefi taşımamakta ve fiziksel ya da parasal ödüllerle ilgilenmemektedirler (Gezer, 1998, s. 30).

İş piyasalarındaki erkek egemen tablo, geçtiğimiz yüzyılın ortalarından itibaren kadın işgücünün iş piyasalarına katılımıyla yoğun bir şekilde değişmeye başlamıştır. Her ne kadar oran olarak erkek çalışanların oranı hala yüksek olsa da sayı olarak küçümsenmeyecek oranda kadın çalışan iş piyasalarında yer almıştır. Bu durumu, gelişen teknoloji ile kadının evdeki işler için ayırması gereken zamanın azalması ve piyasalarda oluşan yarı zamanlı çalışma olanaklarının çoğalması ile açıklamak mümkündür.

2.2.5.1.3. Eğitim Durumu

İnsanı güdülemenin en kolay yolu eğitimden geçer. Bu yol ile çalışanlar yeni beceriler, davranışlar ve bilgiler elde ederler. İşlerin nasıl daha kaliteli, iyi ve hızlı yapılacağını öğrendiklerinden dolayı kendilerine güvenleri artar. Öz güveni yüksek, kendinden emin çalışanların motivasyonu da yüksek olur. Yöneticilerin motivasyonu eğitim yoluyla yükseltme planında dikkat etmeleri gereken nokta, kişiye özel bir eğitim planlaması yapılması gerektiğidir. Çünkü her eğitim her bireyde aynı sonuçlar oluşturmayacaktır (Önen ve Tüzün, 2005, s. 110).

İş doyumu ve eğitim arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda, farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. İş doyumu ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkinin oldukça belirsiz olduğu söylenebilir. Kimi zaman, eğitim durumu yüksek bireylerin maddi taleplerinin de o oranda olması sebebiyle iş doyumsuzluğu yaşadıkları gözlenmektedir. Kimi durumlarda da eğitim durumu üst seviyedeki çalışanların örgütsel ödüllere daha fazla ulaşma imkanları ve bununla beraber fazla maaş almaları söz konusu olduğundan, iş doyumlarında artış olmaktadır.

2.2.5.1.4. Kişilik

Goleman (2005, s. 20) göre, kişilerin sahip oldukları yeteneklerle ilgili duygusal yeterlikleri daha iyi düzeye getirebilmeleri için gayret göstermeleri gerekmektedir.

Örneğin bir çalışanın, ilişki yönetimi konusu ile alakalı yeteneğe sahip olması, bu kişinin kesin olarak çatışma yönetimi becerisine de sahip olmasını gerektirmemekte, yalnızca bu çalışanın, ilgili özelliğin gelişmesi doğrultusunda bir alt yapıya sahip olduğunu işaret etmektedir.

İş doyum düzeyi, iş görenden iş görene değişiklik arz eder. İşten doyum, iş görenin ihtiyacının; süresine, derecesine, türüne, çalıştığı kurumdaki beklentisinin boyutuna göre değişiklik gösterir. Öz benlik duygusuna sahip iş görenler, kendine güvenen, bu özelliklerini daha alt düzeyde olan çalışanlara göre daha çok doyum hissederler. Kendini gerçekleştirme seviyesindeki bir iş gören, mücadele gerektiren bir işe daha yoğun değer göstermekte; hedefe doğru daha fazla motive olmakta, daha fazla oranda sorumluluk almaktan çekinmemekte; işte hakkaniyetli şekilde yükselmeyi taraftarı olmakta, onaylanmaya ve övgü ifadelerine daha az ihtiyaç duymakta; olumsuz eleştiriden daha az etkilenmekte, savunma psikolojisine girmemekte; işi ile ilintili gereksiz tartışmalara girmemekte, daha az kaygılanmaktadır. Yapılmış çalışmalar, kişisel farklılıkların iş tatmin düzeylerini etkilediğini göstermiştir. Becerileri kısıtlı ve çevreye uyum noktasında sorun yaşayan bireylerin, iş tatminsizliği yaşadıkları görülmüştür (Başaran, 2008: 205).

2.2.5.1.5. Medeni Durum

Yapılan çalışmalar, evli çalışanların, bekârlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğunu göstermektedir. Herzberg' in evli çalışanlar ile ilgili yaptığı çalışmasında, evli olan ve olmayan kadın çalışanlar, farklı iş doyum düzeyleri yansıtırken, erkek çalışanlarda bu şekilde bir fark oluşmamıştır.

2.2.5.2. Örgütsel Faktörler

Bu bölümde, iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden bahsedilecektir. Bunlar haricinde, iş görenin iş güvencesi, örgütteki iletişimin durumu, örgütte alınan kararlara katılım gibi kavramlar da örgütsel faktörler şeklinde değerlendirilebilir.

2.2.5.2.1. İşin Niteliği

Bireylerin yaptıkları işten keyif alması, yapılan işin niteliklerini ne boyutta özümstedikleriyle doğrudan ilintilidir.

İş görenin, çalıştığı işin niteliğinden memnun olması, işteki doyumun başı çeken faktörüdür. İş görenin işini beğenmesi de aşağıdaki şartlarla ilişkilidir (Başaran, 2008: 203):

- İş görenin becerilerini kullanmaya yatkınlığı,
- Dünyadaki yenilikleri öğrenmeye, gelişime açık olması,
- İş göreni sorumluluk almaya, değişikliğe, üretkenliğe yönlendirmesi,
- Problem çözmeye dayalı bir iş olması.

2.2.5.2.2. Ücret

Bir örgüt, bünyesindeki çalışanlara yaptıkları işteki yetenekleri doğrultusunda ödeme yapar. Yeterli düzeydeki maddi karşılık, çalışanın kendini mutlu hissetmesini sağlar. Yetersiz maddi karşılık çalışanlarca emeğin karşılığını alamamak şeklinde yorumlanır ve çalışanın örgüte yönelik tutumunu olumsuz yönde etkiler. Yaşanan bu olayın çalışanın benlik bilincini de olumsuz yönde etkileyeceğini söylemek mümkündür (Günbayı , 2000, s. 5).

Tablo 2.3. Demografik Değişkenlerin Mutluluk Üzerine Etkisinin İncelenmesi

(Kaynak: Doğan vd. 2013; akt. Ayhan, 2015)

Bireysel Mutluluk ve Kişisel Özellikler	Cinsiyet		Yaş		Eğitim		Evlilik		Gelir	
	Fark Var	Fark Yok	Fark Var	Fark Yok	Fark Var	Fark Yok	Fark Var	Fark Yok	Fark Var	Fark Yok
	Blanchflower ve Oswald (2004)	Chritoph Ve Noll (2003)	Agrawal Vd. (2011)	Biswas-Diener ve Diener (2001)	Diener vd. (1993)	Haller ve Hhadler (2006)	Oswald (1997)	Frijters vd. (2004)	Biswas-Diener ve Diener (2001)	Boes ve Winkelman (2010)
	Haller ve Hhadler (2006)	Diener ve Diener (1995)	Blanchfloer Ve Oswald (2004)	Christoph ve Noll (2003)	Gaygisiz (2010)	Keng ve Hooi (1995)	Diener vd. (2000).	Keng ve Hooi (1995)	Blanchflower Ve Oswald (2004)	Clark ve Oswald (1994)
	Wang ve Wander Weele (2011)	Fugl-Meyer vd. (2002)	Michalos Vd. (2005)	Keng ve Hooi (1995)	Oswald (1997)	Kousha ve Mohseni (2000)	Lee vd. (1991)	La Barbera Ve Gurhan (1997)	Oswald (1997)	Keng ve Hooi (1995)
	Weebb (2009)	Suhail ve Chaudhry (2004)	Tan vd. (2006)	Kousha ve Mohseni (2000)	Scoppa vd. (2008)	Michalos vd. (2005)	Suhail ve Chaudhry (2004)	Tan vd. (2006)	Tan vd. (2006)	Kousha ve Mohseni (2000)
	Wood vd. (1989)	Şahin vd. (2011)	Wang ve Vander Weele (2011)	Suhail ve Chaudhry (2004)	Zagorski vd. (2010)	Selim (2008)	Blanchflower Ve Oswald (2004)	Tiliouine vd. (2006)	Wang ve Vander Wheele (2011)	Tiliouine Vd. (2006)

Demografik değişkenlerin, mutluluk üzerine etkisi tablosu incelendiğinde cinsiyet, yaş, eğitim, evlilik, gelir faktörleri ile ilgili çalışma yapan araştırmacıların farklı sonuçlara ulaştığı gözlemlenmiştir. Örneğin, Blanchflower ve Oswald (2004), mutluluğun cinsiyet ile değişkenlik gösterdiği sonucuna ulaşmışken, Chritoph ve Noll (2003), cinsiyet farkının mutluluk üzerinde etkisi olmadığı neticesine ulaşmıştır. Bu durum, mevcut

değişkenlerin mutluluk üzerinde kişiden kişiye göre değişen, sabit olmayan etkiler oluşturduğu şeklinde yorumlanabilir.

2.2.5.2.3. Çalışma Koşulları

Başaran (2008, s. 206) yapmış olduğu çalışmasında, genel anlamda iş görenlerin, sessizliği, tehlikesiz oluşu rahatlığı, nemi, havalandırması, ısısı, ışığı gibi yönlerden çalışmaya uygun şartları olan işi ve işyerlerini yeğlediklerini ifade eder ve şunları ekler: “Çoğu iş gören, eve yakın bir iş yeri; binanın temiz ve yeni olması, çalışma esnasında ihtiyaç duyulacak malzemelerin kaliteli, kullanılır ve iş görür olmasını arzu eder.

İş görenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları, amaçlarını gerçekleştirecek araç ve gereç istemeleri hem verimlilik hem de işte doyum için gerekli görülmektedir”.

Çalışma şartları iş tercihinde olduğu kadar iş bırakmalarda da dikkat çeken bir unsurdur. Yeterince güvenli olmayan bir iş ve aynı zamanda sağlığa zarar veren içerik varlığı, işverenler ve işçiler arasında huzursuzluğa, tartışmalara, problemler çözülmediği durumda ise iş bırakmalara sebebiyet vermektedir. Şöyle bir gerçek vardır ki, çalışma şartlarının düzeltilmesi işverenler açısından çoğu zaman ek masraf anlamına gelmektedir. Örneklendirilecek olunursa, yeni iş güvenliği malzemelerinin alınması, fiziksel mekânda bazı düzenlemelerin yapılması, işyerindeki yaralanmaların önlenmesi ve işgücünün eğitilmesi gibi harcamaların yapılması koşulların iyileştirilme çalışmalarıdır. Şayet harcamalar maliyetinden daha büyük bir çıkar (kâr) sağlamaz ise, işverenler, çalışma şartlarını düzeltme meylinde olmazlar (Biçerli, 2012, s.5).

Olumsuz fiziksel şartlar örneğin; çok soğuk ya da çok sıcak olması, havalandırma yetersizliği, ışık miktarındaki sorunlar hem sağlığı tehdit eder hem de çalışanın iş dışındaki yaşamını da olumsuz etkiler. Çalışma saatlerinin fazlalığı, bireylerin arkadaşlarıyla, ailesiyle geçireceği iş dışındaki vakitlerini azaltacağından iş doyumu düzeyi alt seviyelerde kalır. “Çalışma saatlerinde bazı esneklikler olduğunda veya çalışılması gereken süreler kısa tutulduğunda iş dışındaki yaşamı daha tatmin edici olabilecektir” (Özdayı, 1990, s. 41).

2.2.5.2.4. Terfi Olanakları

Çalışılan işin maddi boyutu gibi, görevde yükselme imkânı da iş görenin iş doyumu yaşamasında önemli bir faktördür. Görevde yükselme ihtimalinin üst düzeyde olması, adaletli olunması, sıklıkla terfi imkânı sağlanması, yükselme arzusunun iş görence hissedilmesi, bu faktörün iş doyumu konusundaki önemini artıran unsurlardır (Başaran, 2008, s. 203).

Yükselmenin ifade ettiği karşılık, çalışandan çalışana farklılık gösterir. Görevde yükselme, bir çalışan için içsel motivasyonu artıran, ruhsal gelişimi sağlayan bir konu olarak görülürken, bir diğer çalışan için maddi imkanların iyileşmesi, daha yüksek statü elde edilmesi anlamına gelebilir. Buradan da anlaşılacağı üzere, çalışanların görevde yükselme ile ilgili düşünceleri farklılık göstermektedir (Başaran, 2000, s. 220)

Görevde yükselme, yüksek sosyal statü, kişisel gelişim ve fırsat sağlar. Bulundukları kurumda, terfilerin adil ve dürüstçe yapıldığı fikrine sahip çalışanlar yüksek olasılıkla daha çok doyum sağlayacaklardır.

2.2.5.2.5. Çalışma Arkadaşları

İş arkadaşları ile ilişkilerin, işe bağlılığı direkt olarak etkileyen bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Herkes mutlu bir ortamda, anlaşabileceği ve iş sonrasında da bir şeyler paylaşabileceği insanlarla birlikte çalışmak ister.

“Örgütsel bağlılık üzerindeki iş arkadaşlarına bağlılık etkisinin, işe bağlılık kadar güçlü olmamasına karşın, sosyal katılımın kuramsal olarak örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ileri sürülmüştür. Sosyal bağ, örgütsel bağlılık üzerinde önemli çevresel etkiler yaratmaktadır.” İşten ayrılmak demek, bir yönüyle önem verilen iş arkadaşlarından da ayrılma manası taşıdığından çalışanlar, sosyal ilişkileri koparmayarak örgütte kalmayı tercih ederler.

“İş grubunun amaçları ile örgütsel amaçlar uygun olmadığında ise, gruba bağlılık örgütsel bağlılıkla ilişkisiz olacaktır” (Randall ve Cote 1991, 209, Akt. Balay, 2000, s. 46).

2.2.5.2.6. Ödül

İş kökeninde yaşanan tartışmaların temelinde, çalışanların gösterdiklerini düşündükleri performans ölçüsünde değerlendirilmemelerinin olduğu görülür.

Başarıya göre ödül verilmesi ve hatta bütçenin bu başarılar doğrultusunda dağıtılıyor olması, bireyleri rekabete sokar. Bu olumsuz atmosfer, çalışanları düşmanca bir tavra büründürmekte, olaya kıskançlıkların, çeşitli hilelerin, değerlendirme hatalarının girmesi ve kurum içinde kuvvet bütünlüğü yerine diğerlerinin gücünü kısıtlayan, olumsuz etkileyen kişi ve grupların oluşmasına yol açmaktadır (Eren, 2008, s. 556-557).

2.2.5.2.7. Yönetim

“Yönetim, örgütün sahip olduğu madde ve insan kaynaklarını kullanarak, örgüt amacını gerçekleştirme bilim ve sanatıdır (Türkmen, 2011, s. 19).”

İş doyumunu artırmak, yöneticilerin ana problemlerinin başında gelir. Çünkü, verimi en üst seviyeye çıkarma koşullarının başında, iş doyumunun artırılması gelmektedir (Çalışkan, 2005, s.1).

Örgütlerin hedeflerine ulaşması, yüksek iş doyumlu çalışanlar sayesinde olur. Yöneticilerin sergilediği liderlik davranışları, iş doyumunu ve doyumsuzluğunu etkileyen ana unsurlardan biridir. Yöneticiler, örgütlerinin geleceği için çalışanların duygu durumlarını düşünmek durumundadırlar (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005, s. 374).

Toplumca önemli görülen, tanınmış, hizmet çevresi büyük örgütler ile iş görenlerin üretkenliğini ve ekip ruhunun oluşumunu önemseyen yönetimler, çalışanların daha yoğun iş doyumunu yaşamasının başlıca sebeplerindendir (Başaran, 2008, s. 204-205). Yönetime katılma iş göreni rahatlatır. Kendine değer verildiğini hissetmesi iş göreni motive eder. İş doyumunu sağlayarak mutsuzluk ve huzursuzluk duygularının oluşmamasına örgütle kaynaşmaya ve örgütsel amaçlara doğru yönelmeyi sağlar.

Çalışanların düşüncelerini önemsemek, kişilerin kendilerini önemli ve biricik hissetmelerini, yeni fikir oluşumunda yoğun bir motivasyon yaşamalarını sağlar (Önen ve Tüzün, 2005, s. 124).

Bir örgütte haksız yaptırım uygulanması, tehdit, saldırgan, onur kırıcı tavırlar, ısrarcı olunması, gücün kötüye kullanılması gibi istenmeyen durumların yaşanması, bu

davranışlarla karşı karşıya kalan bireyde hoş olmayan etkiler oluşturacaktır. Bu durumun neticesinde de örgütün performansı olumsuz etki altında kalacaktır. Bireyin bu tarz tutumlara uzun süre maruz kalması, yanlış anlaşılma ve çözümsüzlük, bireylerin çalışmalarında motivasyon eksikliği yaşamaları, mazeretler üreterek işe gelmeme ve neticede de iş bırakma ile son bulabilir.

Örgütlerde yaşanabilecek bu tür tatsızlık yaratan olaylar, örgüt ortamına ve sosyal iklime zarar vermektedir. Bunun neticesinde de iş stresi ve buna bağlı olarak problem oluşumuna sebep olmaktadır (Aydın ve Özkul, 2007, s. 173-175).

“Özellikle 1940 ve 1950’li yıllardan itibaren liderin etkinliğini davranışlarıyla açıklamaya çalışan davranışsal teorilerde lider davranışları, farklı isimlerle de kullanılsa içerik olarak aynı olan görev yönelimli liderlik ve ilişki yönelimli liderlik bağlamında ele alınmıştır. Genel olarak yapılan çalışmalarda gözlemlenen; ilişki yönelimli liderle çalışan gruplarda iş kalitesinin, iş doyumunun daha yüksek olduğu, görev yönelimli liderlikte ise performansın yükseldiği ancak doyumun düştüğü yönündedir” (Özdevecioğlu, 2009, s. 65). Çalışanlarına önem veren, hoşgörülü ve güvenli çalışma koşulları sağlayan, insan haklarına saygılı örgütler var olmaya devam etmekte, tam tersi pozisyonundaki örgütlerin ise hedefleri büyük oranda ulaşılamayan hedef olarak kalmakta ve zarar görmektedir.

2.2.6. İş Doyumu ve Eğitim Yöneticisi

Yönetici konumundaki kişiler, örgütlerinde çalışan bireylerin, iş doyum düzeylerinin yüksek olmasından hoşnut olacaklardır. Bunu sağlayabilmek ve geliştirebilmek için de imkanları nispetinde gayret gösterirler.

“Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır” (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005, s. 379).

Eğitim örgütlerinde de tüm örgütlerde olduğu gibi, iş doyumunu ilke ve kavramları geçerlidir. Eğitim örgütleri diğer örgütlerden ayrı olarak girdi ve çıktılarının insan olması sebebiyle iletişimde formallikten çok informal tarafın ağır basması gibi özel nitelikleri bünyesinde barındırır. Bu nitelikler, eğitim yöneticilerinin tutumlarını, diğer örgüt yöneticilerinin tutumlarından ayıran özellikler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim kurumlarında, yönetimi temsil eden kişiler okul müdürleridir. Onların kişiliği bilgilerinin önündedir. Bu iki yapı birbirini bütünleyecek pozisyonda ise, okulun kusursuz bir yöneticisi olduğunun göstergesi olduğu kabul edilir. Bilgi denilince genel kültür, mevzuat bilgisi, yönetim bilgisi, branş bilgisi akla gelir ve kişiliğin bunları bütünlemesi beklenir. Eğitimin felsefesine, hedeflerine hâkim bir müdür okulun aynasıdır denebilir. Müdürün yansımaları, okulun bütününe akseder; personel ve öğretmenler de müdürden aldıkları enerjiyi dışa yansıtır. Müdür, okullarda başarıya ve eğitim akışına yön veren kişi olarak görülür (Çağlayan, 2002, s. 28).

“Okul yöneticilerinin işlerine bağlanmaları, işlerine devam etmeleri, işlerinden ayrılmaları kısaca işlerinde verimli olmaları ile iş doyumları arasında bir ilişki bulunmaktadır. Hatta akıl ve ruh sağlıkları ile iş doyumları arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Bu demektir ki, okul yöneticilerinin işlerine bağlanmaları ve verimlilikleri onların işlerinden doyum elde etmeleri için gerekli önlemler alınmalıdır. Bunun ülkemizde okul yöneticilerinin iş doyumunda ne gibi etkenler rol oynamaktadır, bunların önem dereceleri nedir, ne derecede önemlidir? gibi bir dizi sorunun cevaplandırılmasını, yani bu soruların doğrudan bir araştırmaya konu edilmesini gerektirdiği söylenebilir” (Balcı, 2002, s. 23).

Sürekli hükmedici bir pozisyonda olan, isteklerine göre kural oluşturan, anlaşılmaz talimatlar veren, emredici, alaycı bir tavır takınan, görev ve sorumlulukları net şekilde belirtmeyen, odak noktası şikâyetlerle ilgilenmek olan ve bulunduğu kurumdaki personele güvenmeyen ve bu güvensizliği de hissettiren müdürler, başarısız müdürlerdir. Zihin, beden, ruh, ahlak, duygu bakımından sağlıklı ve dengeli bir karaktere ve kişiliğe, bilimsel ve özgür düşünme gücüne, yapıcı, topluma karşı sorumluluk duyan, insan haklarına saygılı, engin bir dünya görüşüne sahip, girişimciliğe ve kişiliğe kıymet veren, öğretmenlere iyi örnek olunması ve ülke geleceği için sağlam öğrencilerin yetiştirilmesi için okullara atanacak yöneticilerin liyakat sahibi ve üstün nitelikli kişiler olması önem arz etmektedir.

Bir yönetici olarak okul müdürlerinden, yürürlükteki yasalara uygun olacak şekilde, bulunduğu kurumun kurulma amaçlarını bilmesi; bunlara ulaşabilmek için kullanılacak yöntem ve tekniklerin ayrıntılarına hâkim olması beklenir. Bunların yanı sıra, yurt içi ve yurt dışı eğitimlerin ayrıntılarını bilmesi, gerektiğinde bilgi alışverişi yapma konusunda

beceri sahibi, modern eğitimin ayrıntılarını bilen ve uygulama potansiyeline sahip bir müdür hep bir adım önde olacaktır (Çağlayan, 2002, s. 29-30):

İyi bir yönetici,

- Kanun ve yönetmeliklere hâkimdir.
- Talimatları anlayışlı, esnek ve nettir.
- Samimi çabaları takdir eder.
- Sınırlarına hâkimdir; kolay öfkelenmez.
- Olgun, ciddi ve kişilik sahibidir.
- Zorlayıcı, dayatıcı değil yol göstericidir.
- Başkalarına karşı anlayışlı bir tavır içindedir.
- Sözünde durur, güvenilirdir.
- Adildir ve adam kayırmaz.
- Kurumda çalışanlarla iletişimde arkadaşça bir tavır takınır.
- Dengeli, açık fikirli ve ileri görüşlüdür.

Yöneticinin; kibar ve samimi olması, kapalı-muğlak değil, açıklayıcı olması, kişilere önem ve güven vermesi, çalışanların iş değil iş dışındaki sorunlarıyla da ilgili olması ve sözlerini dikkate alması, kaliteli işleri takdir etmesi, işin gerekliliğini ve bireyin biricikliğini hissettirmesinin kurumdaki iş doyumunu olumlu yönde etkileyeceği ön görülmektedir.

Örgütlerde, çalışanların kendi alanları ile ilgili konularda alınacak kararlara katılımı durumunda iş doyumunun yükselişe geçeceği bunun sonucunda da örgüt verimliliğinin artacağını söylemek mümkündür.

İyi bir yöneticinin aynı zamanda iyi bir lider olması, yöneticilik becerisinin gelişmişliğini gösterir. Doğuştan gelen bir vasıf değilse; bu durum, yöneticilere liderlik eğitimi verilmesi ile gerçekleşebilir. Bu sebeple, yöneticilik ile ilgili herhangi bir eğitimi olmayan yöneticilerin, liderlik becerilerini güçlendirmek için planlı olarak eğitim programlarına dahil edilmeleri faydalı olacaktır. Yöneticilerin, yazılı-sözlü iletişim, yaratıcılık, yetki devretme, çalışanları motive etme, ekip çalışması, sorun çözme yöntemleri, risk alabilme gibi konularda eğitim aldıklarında, çalışanların iş doyumunun artırılmasında yararlı olabileceği ön görülmektedir. Yönetici eğitim programlarında, bu konuların öncelikle dikkate alınması gerekmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005, s. 397).

2.2.7. Okul Kültürü ve İklimi

Kurum kültürü, kurum bünyesindeki kişilerin davranışlarını ve birbirleri arasındaki ilişkileri biçimlendiren, işlerin ne şekilde yürütüleceğini gösteren ortak tahmin, tutum, beklenti ve inançlar modelidir. Başka bir deyişle, kurumun benimsemiş olduğu ana değerlerdir. Düzgün bir kurumsal kültür olmadığı takdirde, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi zordur (Uztuğ, 2012).

“Örgüt iklimi örgüte kimliğini kazandıran; iş görenlerin davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından algılanan, örgüte egemen olan özellikler dizisidir. Örgütün yönetim biçiminin ve örgütte oluşturulan ortamın, iş görenlerin işten doyumunu ile ilişkisi yüksek düzeydedir. İş görenin çalıştığı örgütün doğası, yönetimin niteliği işten doyumunda başlı başına önemlidir. Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütlerle iş görenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri, iş görenlere yüksek doyum sağlar” (Başaran, 2000, s. 220-221).

Okul kültürü, okuldaki tüm paydaşların beklenti, değer, tutum ve geleneklerinin bütünüdür.

Okul iklimi ise öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin tutumlarını biçimlendiren ve bir okulu diğerlerinden farklı kılan kuruma özgü nitelikler bütünüdür.

Okul ikliminin açık olduğu eğitim kurumlarında insanlar arasında sıcak ilişkiler olduğu gözlemlenmektedir. Kapalı okul iklimlerinde ise olumsuzluklar dikkat çeker, karşılıklı güvenden bahsedilemez (Ada, 2007, s. 332).

Öğretmenin örgütsel adanmışlığını, okul ikliminin etkilediğine dair araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Örgütün kimliği olarak algılanan iklim; insanların bireysel niteliklerinin kişinin kimliğini yansıtmaması gibi, örgütün üyelerince paylaşılan değerler de örgüt kimliğini başka bir deyişle iklimini tanımlamaktadır (Celep, 2000, s. 96).

Bir okulda;

- Okula yeni atanmış öğretmen içtenlikle karşılanıyor, öğretmen yabancılık hissetmiyor ve iş arkadaşlarının ona yardım etmek istediklerini görüyorsa,
- Sağlıklı bir iletişim ortamı oluşmuş ise,

- Okul personeli nerede ve ne zaman ne yapacağını biliyorsa,
- Ortak akıl ile sinerji oluşturulabiliyorsa,
- Ekip ruhu oluşturulmuşsa,
- Algılanan kalite hedef kaliteden fazlaysa,
- Sorumluluklar adaletli şekilde paylaşılmış; belirsizliklere mahal verilmemişse,
- Saygıya dayalı bir insan ilişkileri sürdürümü gerçekleştiriliyor ve ilişkilerde özel mesafe alanı korunabiliyorsa,
- Zorunlu haller dışında devamsızlık yapılmıyor, sevk, izin ve rapor alınmıyorsa,
- Karar verme aşamasında duygusallığın yerini, akıl ve sağduyu alıyorsa,
- Bir sorunla karşılaşıldığında paniğe kapılmadan çözüm üretilebiliyorsa,
- Okul paydaşlarının doyumuna yüksek ve destekleri sağlanıyorsa,

Olumlu okul iklimi vardır denilebilir (MEB; 2008, s. 28).

2.2.7.1. Örgütsel Kültürün Örgütsel Davranışa Etkileri

Çalışanlar, kurumlarına biri psikolojik biri ekonomik olmak üzere iki yapı ile gelirler. Ekonomik yapı ile çalışanlar vakitlerini, beceri ve güçlerini, ücret ve sağlıklı iş koşulları karşılığında kullanmaya razı olurlar.

Psikolojik sözleşmeyle ise çalışanlar, örgüte psikolojik bağlarının şartlarını onaylamış olurlar. Çalışanlar kendi içlerinde, pek çok alt gruba ayrılır. Bu ayrımı belirleyen, örgüt içinde beliren benzerlik ve farklılıklardır, ikinci faktör ise örgüt elemanlarının iş ile ilgili olmayan geçmiş hayatlarından getirmiş oldukları sosyo-ekonomik, kültürel ve ahlaki çevredir (Balcı, 2002). Ayrıca örgüt kültürü, örgütün hedeflerine iştirak ile işe bağlılık oluşumuna katkı sağlar. Çalışanlara, yaşadıkları olayları değerlendirebilecekleri bir çerçeve oluşturmaya; algılarını ve bakış açılarını etkileyerek, kurum içinde bireyler arası ilişkilerin istikrar içinde yürütmesine yardımcı olur. (Balay, 2000).

2.2.8. Öğretmenlik İş Doyumu

Öğretmenlik mesleğinde, iş doyumunu etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Terfi, cinsiyet, ücret ve gelişim olanakları, görev yapılan kurumun yapısı, çalışma arkadaşları, öğretmenlerin eğitim düzeyleri, sosyal ihtiyaçlar, eğitim-öğretim çalışmalarının devam

ettiği sınıfların atmosferi, kıdem yılı, öğrenci davranışları gibi değişkenlere araştırmalarda yer verildiği görülmektedir.

Sağlıklı insanlar bir şeyler üreterek ve çalışarak kapasitesini kullanır; gelişim sağladığında da bundan keyif alır. Zaman zaman, paraya ihtiyacı olmayan insanların çalıştıklarına ya da daha fazla gelir sağlayabilecekleri işler varken daha azı ile yetindiklerine tanıklık edilir. Bu durum bize, mesleğin para boyutundan ziyade, kendini gerçekleştirme ve kapasite kullanım yolu olarak görüldüğünü kanıtlar niteliktedir (Kuzgun, 2000, s. 2).

Öğretmenlikten alınacak verimin yıllar sonra insan ögesinin ürünlerinde görülmesi, öğretmenlerin mesleklerinden doyum sağlamalarını bir bakıma zorunlu kılmaktadır. Çünkü mesleğinden doyum alan öğretmen okuluna, kendisine ve sınıfındaki öğrencilerine faydalı olabilmek için sürekli bir gelişim içinde olacaktır. Öğretmenlerin meslekte karşılaşacağı zorluklar ve engellerle baş edebilmeleri büyük ölçüde mesleki doyum sağlamaları ile mümkündür.

Okuldaki tüm paydaşlar, birer üyesi oldukları kurumun iyileştirilmesi için birlikte hareket edebiliyorsa o okulun kültürünün kuvveti bir kültür olduğundan söz edilebilir. Güçlü örgüt kültürünün fazlaca yararı olduğu söylenebilir. Örneklendirilecek olunursa, örgüt, aidiyet duygusu ve ortak birer kimlik kazandırır, bütünleşmeyi ve kaynaşmayı sağlar, örgüt vizyonu ve misyonunun hayata geçmesi mümkün hale gelir, problemler daha kolay çözüme kavuşur, etkililik ve verimlilik oranı artar (Celep, 2000, s. 95).

Her bir bireyin birbirinden ayrı ve biricik olduğunu yöneticiler unutmamalı ve ona göre hareket etmelidirler. Öğretmen bazında değerlendirilme yapılacak olursa, her öğretmenin öğretme stili, iletişim şekli, öğrencilerine davranış biçimi farklılık gösterecektir. Bu sebeple, yöneticilerde iyi bir gözlem becerisi, insan analizi yapabilecek düzeyde tecrübe bulunmalıdır ve her yönetici biraz da olsa insan ruhundan anlamalı; gözlem sonuçlarından yola çıkarak, kurumların geliştirilmesi ve öğrencilerin çağın gereklerine göre yetiştirilmesinde yolu açan kilit kişi olmalıdır. Yönetici pozisyonundaki kişi, personeli yakından tanıdıkça başarıları daha rahat gözlemleyebilecek; bunun neticesinde paydaşlara, konumlarına uygun sorumluluk vermenin, okulun ulaşacağı verimliliği

artıracağını görecektir (Çağlayan, 2002, s. 32). Öte yandan, öğretmenlerin başka kurumlarda çalışan bireylere oranla stres düzeylerinin daha fazla olduğu söylenebilir. Eğitim-öğretim faaliyetleri içindeki öğretmen-öğrenci ve aile-okul arası anlaşmazlıklar, disiplin ile ilgili yaşanan problemler, sınıf mevcutları, fiziki şartlardaki olumsuzluk, evrak yoğunluğu, toplumun ön yargılı bakış açısı, eğitim kurumlarına yönelik politik ve sosyal yıldırma faaliyetleri, karar alma sürecinde tüm paydaşların fikrinin alınmaması, ödüllendirme sisteminde yaşanan sorunlar bu duygu durumunun sebebi olarak gösterilebilir (Cemaloğlu, 2007, s. 78). Bu problemlerin çözümü ya da etkilerinin en aza indirgenmesi, kurulacak sağlıklı iletişim ve örgütsel fedakârlık ile mümkündür.

2.2.8.1. Öğretmenliğe Bağlılık ve İş Doyumu

Mesleki anlamda adanmışlık, iş görenin yapmış olduğu iş ile ilgili tutumu şeklinde ifade edilebilir. “Bunun yanında iş görenin, mesleğinin gerektirdiği amaç ve değerlerine uygun davranma isteği ve mesleki rollerini etkin olarak yerine getirme beklentisidir. Mesleki adanmışlıkta ast üst ilişkileri gibi durumsal özellikler ile mesleğin iş gören yaşamındaki önemi, içsel kontrol, gelişme gereksinimi, işe adanma ve örgütsel adanmışlık gibi kişisel özelliklerin önemli rol oynadığı saptanmıştır” (Celep, 2000).

Mesleki bağlılık, çalışanların işlerindeki ilerleme ve gelişme çabasının seviyesi olarak ifade edilebilir. Yalnız tanımda geçen “gelişim” kavramı, örgütle ilişkili değildir ve bireysel bir süreci içerir (Güner, 2007).

Öğretmenlerin örgütsel adanmışlıklarına ve iş doyumlarına olumsuz etki eden, onların örgütsel davranışlarını yansıtmalarına mâni olan, bu sebeple iş görenlerin olumlu tutumları ve okulun genel yapısı üzerinde olumsuz etkilerde bulunan negatif ruh halinin karşısında durulmalıdır. Bu olumsuz duyguların kökeni, çalışanların geçmişlerinden getirmiş oldukları negatif ruhsal kalıplar olabileceği gibi, iş yaşantılarında karşılaştıkları olumsuz tecrübeler ve maruz kaldıkları sağlıklı iletişim olabilir (Karakuş, 2008). “Bağlılık, çalışanın kendisinde ve örgütünde sürekliliğine ve gelişimine katkıda bulunmasını sağlayacak çalışma isteğini artırmaktadır. Dolayısıyla işe bağlılıkta amaç, insanları işlerine daha fazla bağlı kılmaya özendirecek önlemler almaktır” (Güner, 2007).

2.2.8.2. Öğretmenliğin Niteliği ve İş Doyumu

İş niteliği, stres faktörünün oluşmasında önemli bir faktördür. İşte yüksek seviyede stres yaşanmasının pek çok sebebi olabilir. Çalışılan örgütün yapısı, mesleğin kendine has hususiyetleri ve iş koşulları nedeniyle iş görenlerin çoğu, yoğun stres içindedir. Öğretmenlik de yoğun stresin yaşandığı mesleklerden biridir. Bunun en önemli sebebi olarak, muhatap olunanların ve ham maddenin tamamının insan olması düşünülebilir.

Son dönemlerde, eğitim kurumlarının kendilerini yıpratıcı bir rekabet içinde bulmaları, kurumların parasal endişelerinin çoğalması ve hem öğrenciyi hem veliyi doyuma ulaştıracak yöntem ve tekniklerin seçilmesi, öğretmenleri baskı altına alan unsurlar olarak görülebilir. Öğretmenlerin eğitim-öğretim faaliyetlerinden daha çok veli ve öğrencileri mutlu etme zorunluluğu içinde bırakılmaları ve dolayısıyla psikolojik şiddet altında ezilmeleri, mesleki anlamda mutsuzluk kaynaklarındandır.

2.2.8.3. Sınıf Yönetimi ve İş Doyumu

Eğitim-öğretim faaliyetlerinde gerekli düzenin sağlanması ve sürdürülmesi eğitim hedeflerinin gerçekleştirilmesinde büyük önem taşımaktadır. Öğretmenlerin mesleki bilgilerinin yanında, sınıf yönetimi alanında da başarı sağlamaları gerekmektedir (Ada, 2007, s. 315).

Bu dengeyi muhafaza etmenin gittikçe güçleştiği ve bu sebeple de bireylerin, kent hayatında pek çok psikolojik problemle karşı karşıya kaldığı ve kişisel yaşam standartlarının giderek kötüleştiği görülmektedir. Gelişmiş toplumlarda, günümüzde yoğun bir şekilde yaşanan, bireylerin toplumsal yaşamdan uzaklaşmalarının getirdiği bu sıkıntıları gidermeye yönelik olarak bilim kolları yeni çözümler aramaktadırlar. Bu noktada, toplumu inceleyen sosyoloji ve bireyi inceleyen psikoloji bilimleri yeni açılımlar göstermiştir (Zaman, 2006, s. 1).

2.2.8.4. Öğretmen Öğrenci İlişkisi ve İş Doyumu

İnsanların çevre ile sürekli iletişim içinde olmaları sebebi ile, yaşanacak gelişmelere uyum sağlamak durumundadırlar. Bu sebeple bireylerde davranış değişiklikleri gerçekleşir. “Davranış değişimi” ifadesi zihne eğitim kavramını, eğitim ise “bireylerde

istenilen yönde davranış geliştirme süreci” ifadesini getirir. Bilgi, yeni nesillere eğitim aracılığıyla aktarılır. Eğitimin maksadına erişebilmesi için, akademik başarıdan ziyade öğretmen-öğrenci iletişimi günümüzde daha önemli bir hal almıştır.

Bir öğretmen, işinin sadece “öğretmek” olmadığını ayırdındadır ve öğrencileriyle arasındaki ilişkiyi yalnızca akademik seviyeyi üst limitlere çıkarmakla sınırlı tutmayıp, aynı zamanda okul dışındaki yaşamda öz bilinci ve öz değeri gelişmiş bireyler yetiştirmeyi hedeflemektedir (Keskinoğlu, 2006, s. 16-17).

“Eğitim kurumlarının en önemli görevi, iyi bir yurttaş, üreten, ülke ekonomisine katkı sağlayan insan yetiştirmektir” (Helvacı, 2005, s. 4).

Olumsuz okul ortamı, öğrencilerde baskı, stres, tek başlılık duygusu oluşmasına, öğretmenlerle çeşitli diyalog sorunları yaşamalarına, öğrencilerin derslere ve okula yönelik negatif tutum ve davranış geliştirmelerine, güdülenme ve akademik anlamda azalmaya sebep olabilmektedir. Bir okulda olumlu bir atmosferin oluşması, etkili ve verimli okul olmanın ön koşuludur (Aydın 1994, s. 14). Öğrencilerin, okul hayatlarının ardından topluma dahil oldukları düşünüldüğünde, davranış olarak doğru yetiştirilmiş nesiller, kaliteli bir geleceğin teminatıdır denebilir (Başaran, 2008, s. 46).

Hem öğretmenler hem öğrenciler için aile ile geçen zamandan daha fazlası okulda geçmektedir. Sınıflardaki eğitim-öğretim faaliyetlerinden öncelikli olarak öğretmenler sorumludur. Bu sorumluluğun hakkıyla gerçekleştirilmesi için, öğretmen bilgi noktasında yeterli ve sosyal ilişkiler konusunda becerikli olmalıdır. Sağlıklı öğretim ortamı oluşması, psikolojik ve fiziksel ortamın dizaynı ile mümkündür ve kaliteli bir öğretmenden bu ortamları oluşturması beklenir. Fiziksel şartların yeterli olması, psikolojik ortamın da uygun olduğu anlamına gelmez. Öğrenme için ideal ortamda duygusal atmosfer ve insan ilişkilerinin güven verici olması beklenir. Ruhsal yapının ciddiye alınmadığı bir eğitim-öğretim ortamında ruh sağlığının bozulması ve hedeflerden uzaklaşmanın gerçekleşmesi olasıdır (Keskinoğlu, 2006, s. 16).

Şayet öğrenciler, öğretmenin onlara güvenmediğini, kendilerini olumsuz eleştirerek değerlendirdiğini, yanlış anladığını, küçük düşürdüğünü düşünürse en ilgi çekici derslerde dahi can sıkıntısı oluşur, derslere odaklanılamaz. Öğretmenler ve öğrenciler arasında sağlıklı bir iletişim oluşabilirse, öğrenciler öğrenim faaliyetlerine daha fazla vakit ayırabilirler. Öğrenci ile öğretmen arasındaki iletişim; karşılıklı ihtiyaç duyma ve

bu ihtiyaçları çift taraflı giderebilmek, açıklık ve Şeffaflık niteliklerini kapsadığında, her iki cephe de değer duygusunu hissederek, birbirlerinin üretkenliğine, biricikliğine ve gelişimine imkân sağlar. Bu gelişmeler aracılığı ile okul, sosyal bir yapı olarak, eğitim-ğretim faaliyetlerinin gerçekleŐtirildiėi hayati öneme sahip bir kuruma dönüŐebilir (Gordon, 2004, s. 33).

2.3. Öznel İyi Oluş

‘znel iyi oluş’ ifadesi, mutlulukla benzeŐmektedir ve mutluluğun bilimsel ele alınıŐ biçimidir; aynı zamanda iyi yaşam ve kaliteli bir toplum için incelenmesi, ayrıntıları bilinmesi gereken bir kavramdır.

İnsanların ruhsal geliŐimlerinin sağlıklı olabilmesi, çevreye ve topluma adaptasyonu, zorluklarla başa çıkabilmesi için öznel iyi oluş, bireylerin olgunlaŐtırması gereken, yaşama uyumu basit hale getiren bir özelliktir. Öznel iyi oluş, bireylerde var olan, üzerinde çokça kafa yorulmayan, fakat ruh dünyasında oluŐturdukları bakımından daima varlığı hissedilen bir kavramdır. Başka bir ifade ile bireylerin yaşama bakış perspektiflerinin genel bir yansımasıdır.

“znel iyi oluş araştırmalarının hedefi, bilinçli uygulamalar geliŐtirerek, kişinin psikolojisindeki etkilerini iyi yönde geliştirmek ve olumlu duygu miktarını artırabilmektir. Bu sayede insanların yaşam mücadelesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir” (elik, 2008; akt. Yazıcı, 2015).

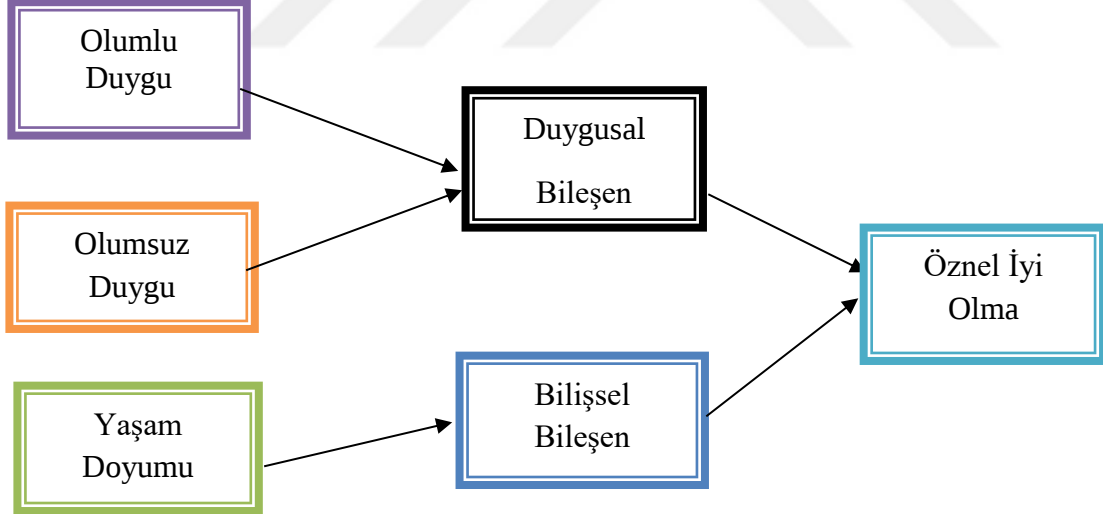
“znel iyi olma” bir psikoloji alanıdır ve bu alan, bireylerin hayatlarını ruhsal bakımdan analiz etme amacı taŐır. Öznel iyi olma; aile doyumunu, yaşam doyumunu, acı, elem, depresyon, hoşlanma, haz gibi pek çok değişkeni bünyesinde barındırır (Yetim, 2001, s.134).

Öznel iyi oluş kavramı, akıl sağlığı ya da ruh sağlığı ile aynı anlama gelmemektedir. Takıntıları olan bir kişi yaşamında doyuma ulaşmış olabilir ve mutlu hissettiğini dile getirebilir. Tüm bunlar, bu bireyin ruh sağlığı tam anlamı ile iyidir demek için yeterli değildir. Buradan, ‘znel iyi oluş’un psikolojik sağlık için yeterli bir Őart olmadığı söylenebilir (Diener, Suh, Lucas ve Smith, 1999, s.276).

Duygu durumlarının iyi oluşu etkileyen en önemli belirleyiciler olduğu ifade edilmektedir. Öznel iyi oluş seviyesi düşük olan birey, yaşamında doyumsuzdur ve olumsuz duygular yaşama olasılığı daha yüksektir. Öznel iyi oluş durumu yüksek ise de duygular olumludur. Duygular ile iyi oluş arasında yadsınamaz bir ilişki vardır.

Öznel iyi olma halini, mutluluğu ve yaşam doyumunu kapsayan bir kavram şeklinde kabul edenlerin yanında (Eid ve Diener, 2004, s. 245), her iki ifadeyi mutlulukla eş anlamlı görenler de bulunmaktadır (Lu, 2000, s. 135).

Öznel iyilik ile mutluluk kavramları birbirlerinin yerine kullanılsa da yaşam doyumunun bu kavramlara göre ayrı boyutları bulunmaktadır. Mutluluk kavramı çoğunlukla nesnel iyilik için kullanılırken, yaşam doyumunda kişisel yargı bulunmaktadır. “Öznel iyilik halinde ise bireyin belirli psikosomatik belirtilere ilişkin duyguları ön plana çıkarken, yaşam doyumunda yaşam hakkında ayrıntılı ve topyekûn bir değerlendirme yapılmaktadır” (Veenhoven, 2014, s.17).



Şekil 2.4.: Öznel İyi Olma Yapısı

Kaynak: Diener vd. (1985)’den akt. Kangal, 2013

2.3.1. Öznel İyi Oluş Kuramları

Öznel iyi oluş ile ilgili yapılan açıklamalara ve tanımlara bakıldığında öznel iyi oluşun yaşam doyumu (bilişsel boyut) ve duygusal boyuttan (olumlu-olumsuz duygulanım boyutları) oluşan 2 bileşenli bir yapı oluşturduğunu görmek mümkündür. Öznel iyi oluşta olumlu ve olumsuz ruh halleri duygusal ögeyi, bilişsel öge ise gerçekçi ve entelektüel yönü temsil etmektedir (Diener, Oishi, Lucas, 2003).

2.3.1.1. Sosyal Karşılaştırma Kuramı/ Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı

Kendimizden daha kötü ya da daha iyi durumdakilerle kendi durumumuzu kıyaslayabiliriz. Daha düşük pozisyonlarla kıyas mutluluğu artırırken, daha yüksek pozisyonlar, kıskançlık, umutsuzluk, hayal kırıklıkları ve mutsuzluğa sebep olur (Yetim, 2001).

2.3.1.2. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı

Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramının kökenini klinik psikoloji ve gelişimsel psikolojideki kavramlar oluşturur. Bu kurama göre, kişinin ruhsal anlamda sağlıklı oluşu, hayatının kimi bölümlerindeki olumlu yaşantılarla ilişkilidir (Ryff, 1989; akt: Yazıcı, 2015). Psikolojik iyi oluş, kişinin özünü ve geçmiş hayatını olumlu şekilde değerlendirmesini (kendini kabul), gelişimini sürdürmesini, hayatta bir amaç edinmesini, başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurabilmesini, etrafındaki kitleyi etkin biçimde yönetebilmesini ve kararlarını tek olarak verebilmesini içermektedir (Duman, 2014).

2.3.1.3. Uyum (Adaptasyon) Kuramı

Farklılaşan hayat şartlarına adapte olma, modern öznel iyi oluş kuramlarından uyum kuramını tanımlar. Bu kuramda bireyin geçmiş hayatı bir eşik olarak kabul edilir. Şayet bireyin şu andaki hayatı bu eşikten öteye ulaşıyorsa mutlu olunduğu kabul edilir. Bireyler, bunların dışında ölçütlere de sahip olabilir. Örneğin, ailesine ya da şahsına ait bir başarı standardına göre, bireysel mutluluğunu yargılayabilir (Yetim, 2001).

2.3.1.4. Erek (Telic) Kuramı

Erek kuramı, Wilson tarafından 1960'lı yıllarda önerilmiştir; kuramsal kapsamda "ihtiyaçların doyurulması mutluluğa ve doyuma neden olur, bunun karşıtı durumlar ise mutsuzluk yaratır" fikri bulunmaktadır. Özetle bu kuram mutluluğu, bireyin arzu ettiğı amaçlara ulaşması şeklinde açıklamaktadır (Tuzgöl- Dost, 2007).

Erek kuramına göre her insanın hedefi ayrıdır ve hedefleri istikametinde çaba gösterildiğinde mutluluğa ulaşılacaktır. Bu sebeple kişiler, hedeflerine ulaştıklarında pozitif, ulaşamadıklarında negatif duygulara sahip olacaklardır (Diener ve Diener, 2000). Maslow' a göre gereksinimler, hayatta kalışa etkilerine göre şöyle sıralanırlar (Eroğlu, 2013, s. 102):

- Fizyolojik ihtiyaçlar,
- Korunma (güvenlik)
- Sevgi
- Kendine değeri verme (saygı duyma)
- Kendini gerçekteştirme

Sonuç olarak bu kuram bireylerin amaçlarındaki farklılığa ve bireyin amacına ulaştığındaki mutluluğuna odaklanmaktadır.

İhtiyaçlar yönünden incelendiğinde, kişilerin doğuştan gelen ve sonradan kazanmış oldukları farklı gereksinimleri vardır. İnsanlar, bu ihtiyaçların ayırında olsun ya da olmasın, gereksinimleri karşılandığında mutlu hissetmektedirler.

Bu kuramın amaçlar boyutunda bireylerin özel istekleri bulunmaktadır ki bunlar; günlük hayattaki kişisel projeleri ve bilinçli hedefler şeklinde açıklanabilir (Eryılmaz, 2009).

2.3.1.5. Etkinlik ve Akış Kuramı

Bu kurama göre, bireyin yetenek seviyesi yeterli ise, faaliyetlerin ve bu faaliyetlere karşı koyan faktörlerin zaman içindeki akışı kişiye mutlu hissettirecektir. Eğer faaliyet çok basit ve karşı koyucular güçsüz ise, sonuç haz vermez. Tam tersi etkinlik zor ise stres oluşturacaktır.

Eğer birey, fazla çaba isteyen ve bünyesindeki yetenekleriyle etkinliğin zorluğu neredeyse denk olan bir faaliyet içinde ise çalışmanın tamamlanması, mutluluk akışını sağlayacaktır (Yetim, 2001).

Etkinlik kuramı, hedeflerden çok hedeflere ulaşma sürecindeki uğraşının daha tatmin edici olduğunu iddia etmektedir. Bu kurama göre, kişinin becerilerine göre hedefler oluşturması ve bu hedeflere ulaşmak için gerçekleştirdiği faaliyetlerde alınan mesafe, bireye mutluluk verecektir (Tuzgöl - Dost, 2007).

Bu kurama göre, sonuçtan ziyade süreç önemlidir. Akış, insanların bir etkinliğe başka hiçbir şey düşünmeden kaptırmalarıdır (Yetim, 2001).

Bireyin varlık gayesi, düzgün yaşayıp doyuma ulaşmaktır. Düzgün bir ömür sürebilmek için doğru ve yanlışın ayrımı iyi yapılmalıdır. “Yaşamamızda duygu, düşünce ve davranış alanları vardır. Kişinin bu üç alanda attığı adımlar, verdiği kararlar ve ürettiği çözümler onun şahsiyetini oluştururken aynı zamanda o kimseyi mutluluğa taşıyan sonuçları da doğurur” (Tarhan, 2012, s. 91).

2.2.1.6. Tavandan-Tabana ve Tabandan-Tavana Kuramı

Bu görüş kapsamında birey, anlık acı ve hazlarının muhasebesini yaparak, kendini mutlu veya mutsuz olarak değerlendirir. Bu kurama göre öznel iyi oluş, birçok küçük mutluluk anının bileşkesidir (Yetim, 2001). Bu kuram dışsal durumlar, olaylar ve demografik faktörlerin mutluluğu etkileyip etkilemediği sorularına yanıt aramaktadır.

Kişi, mutlu bir hayatı olup olmadığı yargısına ulaşma maksadıyla hayatındaki acı veren ve haz yaşatan anlara yönelik birtakım sanal dökümler çıkarır. Haz anlarının fazla oluşu, mutlu olduğunu gösterir.

2.3.2. Öznel İyi Oluşun Etkileri

Öznel iyi oluş, yaşam doyumu, hoş ve olmayan duygu durumlarından oluşmaktadır.

“Öznel iyi oluşun yüksek olması, hoş olan duygulanımın, hoş olmayan duygulanımdan fazlalığına ve bireyin hayatının niteliğine yönelik bilişsel yargısının olumlu olmasına bağlıdır. Olumlu duygular ve doyuma ilişkin bilişsel yargı çeşitli yaşam alanlarıyla ilgili olabilmekte ve bunların toplamı genel yaşam doyumunu yansıtmaktadır” (Tuzgöl-Dost, 2004).

Öznel iyi oluş bireylerin hayatlarını ne şekilde gördüğü ile ilgilenir.

Bu değerlendirmeler, aile-yaşam-iş doyumu gibi bilişsel değerlendirmelerden; hoşlanma, onur, haz, gurur gibi pozitif duygu durumlarından; utanç, kaygı, öfke, üzüntü, depresyon, gibi negatif duygu durumlarından oluşmaktadır. Kişinin hayatını iyi olarak değerlendirme sebepleri içinde maddi boyut gibi değişkenlerin yerine bireyin duyuşsal ve bilişsel değerlendirmelerine odaklanılmaktadır (Yetim, 2001).

2.4. Öğretmenlerde Mesleki Doyum

Sorumlu olduğu sınıfının yöneticisi konumunda bulunan ve eğitim-öğretim faaliyetlerinin lideri pozisyonundaki öğretmenlerin, “mutlu olup olmadıkları ile mutluluk seviyelerinin yaptıkları işlere etkisinin araştırılmaya değer bir durum olduğu” düşünülmektedir.

Toplumun geleceği olan öğrencileri, öğretmenler şekillendirici pozisyonda bulunmaktadırlar.

Öğretmenin sınıf içi ve dışındaki her türlü hal, tavır, tutum ve davranışları, öğrencilerin ilgisini fazlasıyla çekmektedir. Öğretmenler öğrencilerinin rol modelidir (Recepoğlu, 2013).

Cüceloğlu (1992) iş doyumunu, “çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet ya da yaptıkları işten elde ettikleri olumlu duygular” olarak tanımlamaktadır. Ona göre “iş doyumunu, işin özellikleriyle iş görenin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İş

doyumunu, bireylerin yaşamdan sağladığı genel doyumun en önemli alanlarından birini oluşturmaktadır.”

Öğretmenlerin meslek yaşamlarında mutlu olmalarını direkt olarak etkileyen en önemli etkenlerin başında okul ortamı gelmektedir. Mesleki anlamda mutlu bir öğretmen yaşamla ilgilenen, üretken, yaşamla ilgili, mesleki gelişimi sürekli olarak takip eden bir öğretmendir.

Mevcut araştırmalar göstermiştir ki, öğretmenlerin mesleki mutluluklarını; okul ve öğretimle aktif biçimde ilgili olma, mesleki organizasyonlara ilgi duyma, üreticiliğin desteklenmesi, saygınlık, mesleğin maddi getirisi gibi unsurların etkilediği saptanmıştır. Öğretmenlerin mesleki anlamdaki mutlulukları, performansları, öz saygıları ve mesleğe adanmışlık düzeyleri ile ilintilidir (Levent, Doğan, Ocak, 2015).

Çalışma ortamında motivasyon unsurlarını kullanarak, çalışanı güdülemek ve doyum sağlanması için gerekli ortamı sağlamak, liderin çalışan mutluluğunu sağlamak için başlıca vazifesidir. Bu sebeple, eğitim-öğretimde kalite ve verime ulaşılabilmesi için okul yöneticilerinin; kurumun çalışma koşullarını düzenlemeye ve öğretmenlerin mesleki ve kişisel beklentilerini karşılamaya dikkat etmeleri önem arz etmektedir (Karaköse ve Kocabaş, 2006, s. 5).

Çalışanların örgütsel mutluluğunun önemini fark eden işletmeler, mutluluğu artırmak için gereken önlemleri almaya çalışmaktadır. Bu sebeple iş yerinde mutlu olmanın yolunu göstermeye çalışan özel şirketlere ait program paketleri mevcuttur. Araştırmacılar konuyla ilgili çalışmalar yürütmekte ve sonuçlar uygulamaya dönüştürülerek nihai tüketicilere yani işletmelere sunulmaktadır. Yurt dışında yapılan araştırmalarda, mutlu bireylerin iş ortamına olumlu katkı sağladıkları yönünde sonuçlar bulunmasına karşın, Türkiye’de bu konuda herhangi bir araştırma bulunamamıştır. İş yeri mutluluğu için yapılan birçok araştırma iş yeri mutluluğunun bireysel boyutlarının da önemini ifade etmektedir. Birey evinde mutlu olabilir ama iş yerinde mutsuzluk yaşayabilir ya da tam tersi de mümkündür. Bu da örgütsel mutluluğu etkileyen faktörlerin bireysel faktörlerle tamamıyla örtüşmediği anlamına gelebilmektedir. Yurt dışında eğitim örgütlerinde bu faktörlerin ortaya çıkarılması için yapılan çalışma oldukça az sayıdadır. Türkiye’de ise

bu alanla ilgili hiçbir çalışmaya ulaşamamıştır. Bu anlamda bu araştırma literatürde bir boşluğu dolduracağı için önemlidir.

İş yeri mutluluğu araştırmalarının büyük bir bölümü batı toplumlarında yapıldığı için batı toplumunun bireyselliği çerçevesinde ilerlemektedir. Batıda yapılan batı kültürlü “bireysellik” odaklı araştırmaların çokluğuna karşın, Türkiye bağlamında az sayıda araştırma yapılmıştır. Doğu ve batı kültürü arasında sıkışmış olan Türkiye kültürüne özgü normlar, mitler, adet ve göreneklerin olması sebebiyle mutluluk kaynakları batı kültüründen farklılık göstermektedir. Toplumun temel taşı aile yapısının farklı olması buna en önemli örnektir. Bireysel manada farklılığı olan toplumların örgütsel davranışlarının da farklı olabileceği düşünülebilir (Bulut, 2015). Koruklu vd. (2013)’ün inceleme sonuçlarına göre: yaş, kıdem, mezun olunan okul türü gibi parametrelerin, öğretmenlerin mesleki doyumlarına etkisi araştırıldığında, yalnızca ülkemize özgü bazı değişkenlerin gereğince irdelenmediği göze çarpmaktadır.

Orta öğretim kurumlarında, 2008 yılından itibaren ortaöğretim kurumlarında uygulanmaya başlanan programın, ilköğretimdeki sınav sistemindeki yenilik ve ortaöğretime geçen öğrenci düzeyine etkisi, üniversiteye geçiş sınavındaki değişimler, yöneticilerin sık sık değişmesi ve ülke ekonomisi gibi parametreler bunlardan birkaçıdır. Öğretmenlerin doyum düzeylerinin bu açıdan incelenmesi, çalışmalara farklı bir boyut katacaktır.

Demografik değişkenlerin yanı sıra, öğretmen bakış açısına göre değerlendirilen değişkenler bakımından da farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin, okulun fiziksel koşullarına yönelik düşüncelerine göre, iş doyum düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir. Fiziki koşulların yeterli olduğunu belirten öğretmenlerin, yetersiz olduğunu dile getirenlere göre iş doyumları daha fazladır.

Literatür tarandığında, öğretmenlerin çalışma ortamındaki hoşnut olma düzeylerinin, iş doyumlarıyla bağlantılı olduğunu gösteren araştırmalar (Polat vd., 2009; Gençay, 2007; Gülay, 2006; Kırılmaz vd, 2003; Johnson ve Birkeland, 2003; Peck, 2002; Dolunay, 2002; Tümkeya, 1999; Haycock, 1998, 2000; Norton, 1999; Baysal, 1995; Hoy ve Miskel, 1991) ulaşılan bulguyu desteklemektedir. Çalışma şartlarının iyi olarak

nitelendirilmesi, öğretmenin iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma arkadaşlarıyla problemi olan öğretmenlerin çoğunlukla iş doyumlarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlik mesleği, “farklı demografik değişkenlere sahip her türlü insan profili ile sürekli etkileşim halinde olmayı gerekli kılan bir meslektir.” Bu sebeple, öğretmenler toplumun tüm kesimlerini etkileyebilecek bir konuma sahiptir. Özellikle öğrencileri her türlü hayat şartlarına göre yetiştirmek durumunda olan öğretmenlerin en büyük etkileri de şüphesiz öğrenciler üzerinde olacaktır. Bu açıdan bakıldığında, toplumun her alanında özellikle de öğrenciler üstünde etkisi bu kadar fazla olan öğretmelerin ruhsal dengelerinin sağlam olması çok önemlidir. Öğretmenlerin önceliklere kendilerine, daha sonra ise öğrencilerine, ardından çevresinde ilişki içinde bulunduğu kişilere ve bütüncül olarak yaşama dair bakış açılarının pozitif olması gerekmektedir (Demir ve Murat, 2017).

Bir iş görenin yaşamında, iş doyumunun büyük önemi vardır. İşten yeterli doyum sağlayan bir iş gören, yaşamaktan hoşlanır ve yaşamdan aldığı doyum onun işteki verimliliğini etkiler. Bu bakımdan eğitimde istenilen düzeye varılmasında, okul yöneticilerine önemli vazifeler düşmektedir (Koçak, 2006).

Argon (2015)’un yaptığı çalışmaya göre, öğretmenler çalıştıkları kurumlarda gerçek duygularını yansıtmakta, mutluymuş gibi davranmaktadırlar. Gerçek duyguları ise çoğunlukla üzüntü, öfke, kızgınlık gibi duygulardır. Duygularını yansıtmama sebebi ise dışlanmama, saygınlık kazanma ve yönetimle ters düşmeme gerektiğine inanmalarıdır.

İş doyumunun hem kurum hem de çalışanlar bakımından önemli neticeleri olmaktadır. İnsan hayatında önemli bir yer tutan iş yaşantısının, kişilerin sağlığı üzerinde direkt bir etkiye sahip olması kuvvetle muhtemeldir.

Bu insanî boyutunun yanı sıra, ekonomik yönden iş doyumuyla doğrudan ilişkili işi bırakma, devamsızlık, verimsizlik gibi meselelerin önemli arz ettiği görülmektedir. Örgütlerin başarı kriterlerinden olan verimlilik, örgüt karlılığı ve müşteri memnuniyeti gibi mefhumlar arasında iş doyumunun da bulunması, örgütler bakımından ne denli önemli olduğunu gösterir. Bu sebeplerden ötürü, iş doyumunu, örgütlerce dönemsel olarak ölçülüp takip edilmektedir (Erol, 1998).

Araştırma sonuçlarına göre İdi (2017)’nin yüksek düzeyde bulduğu öğretmenlerin iş doyumunu, Erdoğan (2017), Ünal (2015) ve Dünder (2011) kısmen olarak belirlemiştir.

İdi (2017) öğretmenlerin iş doyumuna ait içsel doyum boyutu ortalamaları dışsal doyum boyutu ortalamalarından daha yüksek olduğu, Bil (2018), okullardaki öğretmen sayısı azaldıkça öğretmen iş doyumunun arttığı, Ayyıldız (2017) öğretmenlerin karara katılım seviyeleri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif, anlamlı ve orta düzeyde bir bağlantı olduğu, Yılmaz (2013) okul kültürünün, iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonuçlarına ulaşmıştır.

Çetin ve Basım (2011), yaptıkları çalışmada kişinin psikolojik dayanıklılığının iş doyumuna ulaşip ulaşmamasında etkisinden bahsetmişlerdir. Psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireyler, yaşadıkları olumsuzluklara büyük anlamlar yüklememekte, negatif durumlarla kolaylıkla baş edebilmektedirler. Bulundukları ortama kolay uyum sağlayabilen bu bireyler, çalıştıkları ortamı kısa sürede sahiplenip üretme ve verimli olma iç güdüsüyle hareket etmekte bu da beraberinde iş doyumunu getirmektedir.

İş doyumunu başarıyı pozitif şekilde etkilemekte, başarı da yine iş doyumuna olumlu katkı sağlamaktadır. İş doyumunun başarı üzerindeki etkisinin yanında, iş bırakma ve devamsızlıklar üzerinde de etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Süregelen şekilde işe zamanında gelmeme, işe geç başlama ve işten erken çıkışların sebepleri, iş doyumsuzluğuna dayandırılmaktadır. İşinden doyum sağlayamayan çalışanların devamsızlıklarının daha yoğun yaşandığı gözlemlenmektedir. İş doyumsuzluğu, bireylerde davranış bozuklukları da oluşturmaktadır. Duygusal çöküntü, uykusuzluk, iştahsızlık gibi sorunlarla iş doyumsuzluğu arasında bağlantı bulunmaktadır.

“Çağdaş yönetim felsefesinin en önemli unsuru olan insanı harekete geçirebilmek için, çalışanların iş doyumlarının yeterli seviyede tutulması gerekmektedir “(Erdoğan, 1996).

Eranıl (2014) araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile, okul yöneticilerinin vizyoner liderlik özellikleri arasında doğru yönlü (pozitif) orta kuvvette bir ilişki tespit etmiştir.

Kıvılcım (2014) çalışmasında, öğretmenlerin deneyim süreleri ve yaş aralıkları öz yeterlik inancı, iş doyum ve yaşam doyum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı

sonucuna ulaşmıştır. Örgütsel güven ile iş doyumu arasındaki ilişki anlamlı, aynı yönlü ve yüksektir.

Bil (2018)'in çalışmasına göre ise, “öğrenen örgüt ile iş doyumu arasındaki ilişki ise anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeydedir.”

İdi (2017), “öğretmenlerin mesleki kıdemleri artıkça, iş doyumu düzeyleri azaldığı, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu” sonucuna ulaşmıştır.

Ayyıldız (2017) “öğretmenlerin iş doyumu kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken öğretmenlerin iş doyumu düzeyi cinsiyet ve branş değişkenine göre farklılık göstermediğini” tespit etmiştir.

Kıvılcım (2014) ve Dündar (2011) da bu sonuca benzer bulguya ulaşırken, bundan farklı olarak Ünal (2015), öğretmenlerin yaş, okul kademesi, iş doyumu, branşına göre; medeni durum, cinsiyet, yaşam doyumuna göre; sahip oldukları hayat anlamı ise medeni duruma göre değişmekte olup, diğer parametrelere göre değişiklik göstermemektedir. Öğretmenlerin eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre hiçbir boyutta anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Arslan (2018), araştırma sonucunda “öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını “sıklıkla” düzeyinde olduğunu diğer bir değişle çoğunlukla mutlu olduklarını Duran (2016) okul yöneticilerinin mutluluk ve öz yeterlik düzeylerinin “iyi” düzeyde olduğu”, farklı olarak Yazıcı (2015) , araştırmasında yer alan katılımcıların, “gelir durumu değişkenine göre mutluluk düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı, orta seviyenin üzerinde zinde ve mutlu oldukları, zindelik ve mutluluk arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu” sonuçlarına ulaşmıştır.

Duman (2014), “öğretmen adaylarının mutluluk düzeyleri cinsiyetlerine, kardeş sayısına, ebeveyn tutumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, koruyucu, demokratik,

aşırı hoşgörölü ebeveyn tutumuna sahip öğretmen adaylarının mutluluk düzeyinin; otoriter, ilgisiz, tutarsız ebeveyn tutumuna sahip öğretmen adaylarının mutluluk düzeyine göre daha yüksek olduğu” belirtilmiştir.

Tingaz (2013) araştırması sonucu, “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde öğrenim gören öğrencilerin mutluluk ortalama değeri, İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümünde öğrenim gören öğrencilerin ortalama değeri göre daha fazladır” sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma sonucunda Karaçam (2016), “beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algısı, akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeylerinin pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu”, Sesveren (2015), “kadın yöneticilerin öznel iyi oluş düzeylerinin erkek okul yöneticilerinden daha düşük olduğunu” bulmuştur. “Evli olan okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeyleri bekâr olan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu” sonucuna ulaşmıştır. “Gelir durumlarından memnun olan okul yöneticilerin öznel iyi oluş düzeylerinin gelir durumlarından memnun olmayan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu” görölmüştür. Akça (2018), “kendini geliştirici mizah tarzına sahip olan katılımcıların psikolojik iyi oluş alt ölçeklerinden çevresel hakimiyet ve bireysel gelişim puanları, katılımcı mizah tarzına sahip katılımcıların çevresel hakimiyet ve bireysel gelişim puanlarından anlamlı olarak yüksektir ancak psikolojik iyi oluşun diğer alt ölçekleri ile mizah tarzının diğer alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık olmadığı” sonucuna, Kansu (2018), “öğretmen iyi oluşunun sınıf iklimine katkısının yanı sıra sınıfta öğrencilerle yakınlık kurmakta ve bireyler arası ilişkilerde etki sahibi olduğu” sonucunun çıkarılmasına yardımcı olmuştur. Buna bağlı olarak, bu çalışma yabancı dil öğretmenlerinin iyi oluşunun yabancı dil olarak İngilizce sınıflarında öğretmen öğrenci arası ilişkilerde öngörücü olarak değeriendirilebileceğini göstermiştir.

Öğretmen mutluluğunda önemli faktörlerden biri de okul yöneticisidir. Ve önemli olan tıpkı Ceylan ve Yılmaz (2011)’in çalışmasında da belirttiği gibi okul yöneticisinin iyi bir lider olmasından ziyade, öğretmenin okul yöneticisini lider olarak görüp görmemesidir. Bu sebeple öncelikle öğretmenin okul yöneticisine bakış açısının değışmesi gereklidir.

2.5. Öğretmenlik Tutkusu

Öğretmenlik tutkusu, öğretme eylemine karşı hissedilen yoğun duyguları ve bu işi yapmaya gösterilen güçlü eğilimi tanımlamak için kullanılabilecek bir ifadedir. Tutku zamanla gelişebilecek bir durumdur; işini tutkuyla yapan her öğretmen mesleğe ilk başladığında tutku ile başlamamış olabilir, ilerleyen yıllarda da bu duyguya ulaşabilir. Tutku aynı zamanda yaratıcılığı besleyen bir olgudur. Ülkemizde hepimizin bildiği üzere hemen hemen tüm branşlarda ilk görev yerleri çalışma şartları zor olan bölgeler olmaktadır. Bu sebeple ilk yıllarda henüz mesleğe yeni başlamış öğretmenler, hayal kırıklığı yaşama olasılığıyla karşı karşıya gelmekte, arzuladıkları dönütleri alamamakta, kimisi görevine devam edememekte, yeni uğraşlar arayışına girmekte, kimisi ise başlangıçtaki heyecanını kaybedip sönme duygusuyla mesleğine devam etmek durumunda kalmaktadır. Bu şartlarda tutku duygusunun oluşabilmesi şüphesiz çok güçtür. İlk görev yerinin daha normal düzeyde bölgeler olması, mesleğin aşkla yapılabilmesi ve beraberinde mutlu olup doyuma ulaşılması için elzem noktaların başında gelmektedir.

Mesleğini tutkuyla yapan öğretmenlerle ilgili aşağıdaki ifadeler söylenebilir:

- Öz yeterlilik ve öz güven duyguları gelişmiş kişilerdir.
- İşlerini anlamlı bulmaktadırlar. Anlamlı bulmadıkları ve zihnen desteklemedikleri bir çabanın içine girmeyi tercih etmezler.
- Daima ulaşmak istedikleri hedefleri vardır ve bu hedefe ulaşmaya çalışırken onlar da diğer meslektaşları gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya gelirler fakat bu olumsuzluklara çok büyük bir anlam yüklemekten yollarına devam ederler.
- İş birliği içinde çalışır ve deneyimlerini arkadaşlarıyla paylaşmaktan haz alırlar. İş birliği onların motivasyon ve ilham kaynağıdır.
- İşlerini yaparken özerkliğe yani kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili karar verebilme yetkinliğine sahip olmayı arzu ederler.
- Takdir edilme, tanınma, ödüllendirilme onlar için değerlidir.
- Liderlerini tutkularını açığa çıkarmada bir anahtar olarak görürler.
- Kurumu iyileştirme ve katkıda bulunma en büyük mutluluk kaynaklarından.
- Heyecanlı, hevesli ve adanmış bir kişilik yapısına sahiptirler.

- Değişim onlar için korkulacak bir durum değildir. Kolaylıkla uyum sağlayabilirler.
- Dışa dönüktürler. Hem başkalarıyla hem bireysel olarak çalışabilirler ve çalışmak onlar için bir zevktir.
- Pek çoğunun işleri dışında farklı ilgi alanları vardır ve yeni şeyler öğrenmeyi severler.
- Öğrencileri tarafından kolay kolay unutulmazlar ve öğrenciler öğretmenlerinin kendisini işine adanmış olduğunu ya da geç fark edeceklerdir.
- Tutku sahibi öğretmenlerde yoğun bir sorumluluk duygusu vardır.
- Mesleklerini yaparken duygularını yoğun şekilde yaşarlar ve öğrencilerine de yansıtırlar.
- Tutku tek bir alanda olmak durumunda değildir. Öğretmenlerin kendi alanlarına, öğrencilerine, ya da dünyadaki eğitimin gidişatı ile ilgili konulara karşı tutku sahibi olabilirler.
- Öğrencilerinin kişiliklerine saygı gösterirler ve içerisinde oldukları öz güven gelişimini sağlamayı hedeflerler.
- Tutkulu öğretmenler, öğrencilerinin hayatlarında belirgin farklar yaratırlar.
- İşini sıradan bir görev gibi yapan öğretmenle tutkuyla yapan öğretmen arasında belirgin farklar söz konusudur. Tutkulu öğretmen işini yaparken beyni ve kalbi arasında bir iletişimsizlik görünmez. Çünkü ikisini birlikte kullanırlar. Biri diğerinin önüne geçmez. Tutkunun devam edebilmesi için öğretmenler, toplumun verdiği değere, desteğe, farkındalığı yüksek bir toplum kültürüne ihtiyaç duymaktadır.
- İlgi duymadıkları şeyleri sınıfta öğrencileriyle paylaşmazlar. Çünkü hevesleri yoktur. Heves duymadıkları konuların aktarımının onlar için herhangi bir değeri yoktur.
- Hayatı daha anlamlı hale getirme gayreti içerisinde olduklarıdır.

Karaman (2009)'ın tutkulu öğretmenlerle ilgili yaptığı araştırmada aktardığı bilgiye göre, Fried (1995) 'Passionate Teacher' adlı kitabında tutkulu öğretmenlerin özelliklerini şu şekilde sıralamıştır:

1. Fikir alışverişine çok büyük önem verirler ve genç meslektaşlarıyla çalışmaktan büyük haz alırlar.
2. Bahaneler üretmezler örneğin arzu edilmeyen bir sonuçta, sebep olarak öğrencilerin beceri eksikliğini göstermezler.
3. Öğrencileri için çok yoğun bir özen gösterirler.
4. Yaptıkları çalışmalar sınıfla sınırlı kalmaz. Bulundukları coğrafyayı ve dünyadan örnekleri de inceler ve eriştikleri bilgileri öğrencileriyle birlikte kullanırlar.
5. Yapmacıklıktan uzaktırlar ve hem ciddiyeti hem mizahı ölçülü şekilde ustalıkla kullanmasını bilirler.
6. Çocukla çocuk olma konusunda uzmandırlar.
7. Herhangi normal bir insanın yapabileceği oranda hata yapabilirler. Hata yapmaktan ve risk almaktan korkmazlar. Bu deneyimleri kabul etmemek yerine bir kazanım olarak görürler ve gerekli bilgilenmeyi sağlarlar.
8. Öğrencilerinin de hata yapmasına izin verir ve sınıfı güvenli bir ortama dönüştürürler.
9. Hedeflerini önemser ve işlerini ciddiyetle yaparlar.
10. Sınıfta bir uzman gibi görünmekten çok öğrencilerle akranmış gibi hareket eder. Böylece öğrencilerde kendine güven ve yetkinlik hissi uyandırır.

2.5.1. Meslek Tutkusu Geliştirme

Bakioğlu ve Ülker (2017)'in öğretmen tutkusu ile ilgili yaptıkları çalışmada Lublin (2008)'den aktarımlarına göre meslek tutkusu geliştirme yolları aşağıdaki gibidir:

- ***Faal bireylerle zaman geçirmek:*** Aktif kişilerin ilgi alanları çok geniştir. Onlarla zaman geçirildikçe bu ilgi alanlarını tanıma fırsatı elde edilir.

- ***İlginç kişilerle birlikte olmak:*** İlginç insanlar, genellikle tek başına keşfedilmesi güç şeyleri keşfederler ve bakış açıları çoğunlukla hep olumludur ve macerayı severler. Dolayısıyla bu kişilerle birlikte olunduğunda bu tecrübeleri tanıma fırsatı elde edilmiş olur.
- ***Negatif kişileri hayata almamak:*** Hep olumsuzu düşünen kişiler, enerjiyi düşürür. Enerji düşüklüğü ise tutkunun düşmanıdır.
- ***Risk almayı öğrenmek:*** Hayatta en değerli şeyler hep risk alınarak ulaşılan şeylerdir. Aksi durumda kişi ilerleme sağlayamaz. Hatta geriye bile gidebilir. Fazla garanticilik ve tutku yan yana barınmayan iki durumdur.
- ***Değişik programlara kaydolmak:*** Sınırları zorlayan programlar tanımak ve bunlara başlamak, insanın kendini daha iyi tanımasını sağlar. Sürekli kendini geliştirme ve öğrenme gayreti, tutkunun parolasıdır denebilir.

Öğretmenlerde tutku gelişebilmesi için okul liderlerinin de aynı pencereden bakabiliyor olması gerekir. Sürekli emirler verilen gergin bir ortamda yeni beceriler öğrenilebilmesi ve bunların sergilenmesi kolay olmayacaktır. Öğretmenler kendilerine rehberlik edecek bir koça ihtiyaç duymaktadır ve ancak bu koç sayesinde içlerindeki ışığı açığa çıkarabilirler. Maaş, öğretmenlerin motivasyonunu artıran bir unsur olarak görülür evet fakat tutku konusunda etkisinin düşük olduğu yapılan araştırmalarda görülmüştür (Allenbaugh, 2002; akt. Kahraman, 2009).

2.5.2. Meslek Tutkusu Geliştirmede Engeller

- Korku
- Stres
- Baskıcı idari kadro
- Sıkıcı ve rutin bulunan işler
- Yetersizlik duygusu
- Aşırı derecede kontrollü iş ortamı
- Özgüven yetersizliği
- Tembellik ve erteleme isteği
- Hata yapmaktan ve diğerlerinin içinde öne çıkmaktan çekinme
- Güvensiz çalışma ortamı

Tüm bu durumlar, öğretmenlerin işlerini tutkuyla yapmalarını engellemekte bu da beraberinde mutsuz olmalarına sebep olmaktadır.

Bakioğlu ve Ülker (2017)'in Kelchtermans (1999)'dan aktarımına göre, araştırmacının meslekte hem deneyimli hem ilk yılında olan öğretmenlerle yaptığı görüşmeler sonucu beş faktöre rastlanmıştır. Bunlar:

1. İş motivasyonu
2. Kişisel imaj
3. Öz saygı
4. Görev algılaması
5. Geleceğe yönelik planlama

Kahraman (2009)'un Day (2004)'ün tutku ile ilgili yaptığı çalışmasından aktardığı bilgiye göre Finlandiyalı eğitimci Haavio iyi öğretmenlerin 3 belirgin özelliği olduğunu belirtmiştir. Bunlar mesleki farkındalık, pedagojik sevgi ve pedagojik sağduyudur. Mesleki farkındalık öğretmenin karakterini, pedagojik sağduyu her bir öğrenci için en uygun öğretim şeklinin belirlenmesini, pedagojik sevgi ise duyarlı olmayı sağlayan eylemleri açıklamaktadır. Bunlar gerçekleştirebilen bir öğretmen iç huzura ulaşmış olacaktır.

2.6. Öğretmen Mutluluğunun Öğrenci Başarısına Etkisi

2018 Mayıs ayı itibarı ile Şanlıurfa ve Mersin'de başlatılmış olan ilk ve ortaokullarda öğrenim gören öğrencilerin bilişsel ve bilişsel olmayan becerilerinin gelişimi konusunda yapılan çalışmanın en önemli bölümlerinden biri bu gelişimlere öğretmenin rolüdür.

Dünya eğitim literatüründe öğretmenin kâğıt üzerindeki yetkinliklerinin öğrencilerin akademik yetilerine direkt olarak etkisi pek çok çalışmada araştırılmıştır. Bu konudaki çoğu meta analizi Amerika Birleşik Devletleri'nden gelmektedir (Darling-Hammond, 1999; Greenwald, Hedges, & Laine, 1996; Santiago,2002; Wayne & Youngs, 2003; Boyd ve ark., 2008).

Dünya literatüründe öğretmen memnuniyetinin öğrenci başarısıyla direkt ilişkini araştıran geniş çaplı bir çalışma bulunmamaktadır. Alan, Duysak ve Mumcu (2018)'nin,

yeni saha araştırmasının bulguları bu anlamda literatüre özgün bir çalışma katmıştır. Bu sorulardan iki ana ölçü oluşturulmuştur: Biri mesleğe olan bağlılık, diğeri ise mesleki gelişim için sarf edilen efordur. Bu iki ölçüm arasındaki korelasyon beklendiği üzere çok yüksektir (0.61). Yani mesleğine çok bağlı öğretmenler aynı zamanda mesleki gelişim için daha çok caba sarf eden öğretmenler olup, daha fazla seminer, toplantı ve eğitime katılmaktadırlar.

Çalışmanın diğeri bir çıktısı ise bu iki mesleki tatmin ölçütünün öğrenci başarısı ile doğrudan ilişkisidir. Öğrenmenin tecrübe, eğitim durumu, öğretim stilleri sabit tutulduğunda, öğretmenin mesleğe bağlılığı, öğrencilerinin ilköğretim matematik test skorlarını %11, öğretmenin mesleki gelişim eforu da %7 oranında yükseltmektedir. Bu oranlar Türkçe için %14 ve %6'dır.

Darling-Hammond (1999), çalışmasında, öğretmenin derse çok hazırlanmasının ve işini ciddiye almasının özellikle düşük sosyoekonomik gruplardaki çocukların akademik başarısındaki pozitif etkiyi gösteren bir çalışma yapmıştır.

Greenwald, Hedges ve Laine (1996), 60 tane Amerikan ilköğretimini inceleyen bir meta analiz çalışması yapmışlardır. Bu analizde öğretmen kalitesinin öğrenci başarısına etkisini inceleyen birçok çalışma da mevcuttur. Bu çalışmalardan çıkan ana sonuç öğretmen kalite faktörünün ölçümündeki zorluklardır.

Santiago (2002), çalışmasında, öğretmen kalitesini arttırmak için yapılan birçok çalışmanın özetini çıkarmakta ve dünyada öğretmen açığına yönelik politika önerileri yapmaktadır.

Wayne ve Youngs (2003), çalışmalarında çok geniş çaplı öğretmen karakteristiklerinin öğrenci başarısı ile ilişkisini göstermektedir. Ama yine pek çok çalışma gibi öğretmenin kâğıt üzerindeki yetkinliklerine yoğunlaşmış psiko sosyal yetkinlikleri göz ardı etmiş ve ölçmemiştir. Diğer çalışmalar gibi bu da bu yetkinliklerin önemli ama yetersiz olduğunu göstermektedir.

Boyd ve ark. (2008). 'nın çalışması da öğretmen kalitesinin öğrenci başarısına etkisini geniş çaplı tartışan ve gerçek kaliteyi ölçmek için kâğıt üzerindeki yetkinliklerin dışında birçok faktörün ölçülmesi gerektiğinin altını çizen önemli bir çalışmadır.

Özetlenecek olursa, öğretmenlerin mutluluğunun, psiko-sosyal yetilerinin ve mesleğe olan bağlılığın öğrenci başarısına olan etkisine nicel anlamda bakan geniş kapsamlı (13 bin çocuğu içeren) tek çalışma Alan, Duysak ve Mumcu'nun Türkiye sahasından çıkardığı çalışmadır.

2.7. Mutluluk ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Habibzadeh ve Allahvirdiyani (2011), ilköğretim öğretmenlerinde ve Urmia Üniversitesi profesörlerinin, ekonomik ve ekonomik olmayan faktörlerin mutluluk üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Çalışmanın örneklemini, İran Orumieh' te bulunan Azad Üniversitesi ve yine Orumieh' te bulunan ilköğretim öğretmenlerinden toplam 313 kişi oluşturmaktadır. Bunların 81'ini profesörler oluştururken, 232'sini ise ilköğretim öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmada Oxford Mutluluk Envanteri ve bireysel bilgileri ve iş karakterlerini içeren Demografi Envanteri kullanılmıştır. Çalışmanın sonucu olarak, ilköğretim öğretmenlerinin ve profesörlerin paralarını kredi, gıda, giysi, diğer maliyetler ve en son olarak ulaşım harcadıkları tespit edilmiştir. Eğitim durumu, medeni durum, gelir grupları gibi unsurların mutluluğa etkisi olmadığı belirtilmiştir. Fakat; ekonomik güvenlik, cinsiyet, ulusal ve uluslararası seyahatler ve iş doyumu ile mutluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Morrison, Tay ve Diener (2011) öznel iyi oluş ile ulusal memnuniyet (doyum) arasındaki ilişkiyi tüm dünyayı temsil edebilecek düzeyde bir örneklem hazırlayarak incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre ulusal memnuniyet, bireysel düzeyde yaşam doyumunun pozitif yönde bir belirleyicisidir. Bu araştırmadaki ulusal memnuniyet bir ailenin geliri, olanakları, ülkede kişi başına düşen gayri safi millî hasıla ve bulunulan eyalet (batılı veya batılı değil) değişkenleri tarafından yönetilmiştir. Bireylerin yoksul ve çevrelerine, kültürlerine çok bağlı olmaları durumunda ulusal memnuniyet yaşam doyumunu daha fazla açıklamaktadır.

Mutluluk konulu çalışmalar, mutlu kişilerin kendilerini iyi hissetmeleri ve olumlu duygular yaşamalarının yanında, sosyal ilişkilerinde de başarı düzeylerinin daha yüksek olduğunu (Diener ve Seligman, 2002), hayat enerjilerinin mutsuz bireylere göre fazla olduğunu, hastalıklarla mücadele mekanizmalarının daha güçlü olduğunu, iş yaşamında

daha başarılı olduklarını ve ömür ortalamalarının daha uzun olduğu sonuçlarına ulaşmıştır (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005).

Yine Gülcan (2014)' ın yapmış olduğu araştırmada katılımcıların “mutluluk düzeyinin yaşa göre ortalamaları detaylandırıldığında; yaş arttıkça mutluluk düzeyi ortalamasının azaldığı ve bu farklılaşmanın istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde olduğu” ortaya çıkmıştır.

Mutluluğun cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin farklı bulgular vardır. Bireylerin yaşadıkları toplumun kültürel özelliklerine bağlı olarak mutlulukları açısından cinsiyetleri arasında bir fark olması beklenebilir. Örneğin yaşadığımız toplumun kültürel yapısı düşünüldüğünde erkekler daha fazla değer yüklenen bir konumdadır. Bu da erkeklerin toplum içinde daha avantajlı olmasına, kadınların ise çeşitli zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Bu durumun erkeklerin öznel iyi oluşunun yüksek olması beklentisini ortaya çıkarması mümkündür.

Okun, Stock, Haring ve Witter (1984), “sağlık ve öznel iyi oluşun arasındaki ilişkiyi araştıran 104 araştırmanın meta analiz sonuçlarında sağlık ile öznel iyi oluşun pozitif yönde anlamlı ilişki gösterdiklerini ortaya koymuşlardır. Araştırma sonucu fiziksel sağlığın öznel iyi oluşun güçlü bir belirleyicisi olduğunu” göstermektedir.

George ve Landerman (1984), “sağlık ile öznel iyi oluş ilişkisinin araştırıldığı yedi makalenin verilerini analiz etmiş ve algılanan sağlık durumu ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin güçlü, ancak objektif sağlık ölçümleri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu” bulmuşlardır.

Tunçkol (2015)'un yapmış olduğu araştırma sonuçları mevcut çalışma sonuçlarını destekler niteliktedir. Buna göre, “öznel zindelik ve mutluluk arasında pozitif yönde, orta düzeyde bir ilişki mevcuttur ve katılımcıların zindelik düzeyleri onların mutluluk düzeylerinin %20'sini yordamaktadır.”

Akın ve Akın (2015)' ın yapmış oldukları çalışmada da “öznel mutluluk ve öznel zindelik arasında pozitif ilişkiler olduğu ve öznel mutluluğun öznel zindelik tarafından pozitif yordandığı” saptanmıştır.

Diener, Horwitz ve Emmons (1985) gelir düzeyinin öznel iyi oluşla ilişkisini araştırdığı çalışmalarında Amerika'nın en zenginleri listesinden yüz kişi ve onlarla aynı coğrafi bölgede yaşayan kontrol grubundaki bireylerin öznel iyi oluş düzeylerini karşılaştırmışlardır. Zengin katılımcıların 49'unun ortalama öznel iyi oluş düzeyine sahip oldukları tespit edilirken mutsuz zenginlerin varlığı da dikkati çekmiştir. Katılımcıların hiçbiri, paranın mutluluğun ana kaynağı olduğuna inanmamıştır. Her iki grup mutluluğun kaynağını Maslow' un ihtiyaçlar piramidi üzerine kodlarken, zengin katılımcılar öz saygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacından sonra güvenlik ihtiyacının mutluluğun kaynaklarından olduğunu ifade etmişlerdir (Akt. Gülcan, 2014).

University College London'da bir ekip orta yaşlı devlet memurlarının mutluluk seviyesini koroner kalp hastalıkları çalışması için test etmiş ve gün içinde en fazla mutlu anı yaşayan kişilerde en düşük kortizol oranı (fazla üretiminin zararlı olduğu bir hormon) ile en düşük plazma fibrinojen oranı (kalp hastalığı öngörücüsü) olduğunu belirtmiştir (Stansfeld, Fuhrerb, Shipley ve Marmot, 2002).

Seligman (2002) Gerçek Mutluluk adlı eserinde, yazar sıklıkla bahsedilen bir çalışmaya gönderme yapmaktadır. Doherty, Gerber ve Green (2006) tarafından yapıcı eleştiri aldığı bilinmektedir. İlgili çalışmada, piyangoyu kazananların, paraplejik (belden aşağısı felçli) kişilerin ve kontrol grubunun mutluluk seviyeleri ölçülmüştür. Kısa vadede piyango talihlilerin mutluluk seviyelerinde bir artış görülmüş, ancak bir yıl sonra mutluluk seviyeleri kontrol grubunun seviyesine inmiştir. Paraplejik grubun mutluluk seviyesi ise kısa vadede düşüş göstermiş ve bir yılın sonunda mutluluk seviyeleri kontrol grubu ve piyango talihlilerin seviyesine yaklaşmıştır. Bulunan önemli bir fark ise, piyango talihlileri, bir yıl sonrasında günlük olaylardan daha az mutluluk duyduklarını bildirmişlerdir (Brickman, Coates, ve Janoff-Bulman, 1978; akt. Gülcan, 2014).

Diğer çalışmalardaki benzer bulgular, temel gıda ve barınak ihtiyacı karşılandıktan sonra, para ve mutluluk arasındaki ilişkinin az olduğu yönündedir. Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999) çalışmaları da buna örnek teşkil eder.

Refah üzerine yapılan çalışmalarda, sosyal ilişkilerin olumlu duygular için en kuvvetli ilişki olduğu bulunmuştur. Pek çok çalışma sosyal ilişkilerle mutluluk arasındaki ilişkiyi desteklemiştir, Örn. Myers (1999) çalışması samimi ilişkilerin daha yüksek yaşam

kalitesiyle ilişkili olduğunu göstermiştir (akt. Gülcan, 2014). Diener ve Seligman (2002), çoğu mutlu insanın aynı zamanda oldukça sosyal ve kuvvetli sosyal ilişkileri olduğunu bulmuştur.

Mutluluk araştırmaları evlilik hakkında pek çok araştırmayı doğurmuştur. Evlilik sonrası subjektif refaha dair veriler, ortalama insanın bir-iki yıl içinde uyum gösterdiğini göstermiştir (Lucas, Diener ve Larsen, 2003), ancak bu araştırmadaki büyük standart sapmanın, pek çok kişinin evlilikte mutlu olup, çoğu insanın daha mutsuz olduğunu önermektedir. Mastekaasa (1994), evlilerin bekar, boşanmış ve dul insanlara kıyasla daha mutlu olduklarını bulmuştur. Peterson (2006) pek çok çalışmadan edindiği görüş birliğinde “evli olmanın” mutlulukla orta dereceli korelasyonu olduğunu belirtmiştir.

Peterson (2006), çoklu çalışmalardan edindiği sonuçlara göre çocuk sahibi olmanın mutlulukla “sıfır veya az oranlı” bir korelasyonu olduğunu belirlemiştir. Snyder ve Omoto (2001) anlamlı gayelere gönüllü çalışmalar vasıtasıyla adamanın, mutluluk için pozitif bir öngörücü olduğunu bulmuşlardır. Pek çok birey din yoluyla hayatlarına anlam verir ve bu da mutluluk için olumlu bir öngörücü olduğunu göstermektedir. (Condor, 1998). Bulgular, (hayatlarına anlam sağlayan) dine kendini adayan kişilerin kendilerini “çok mutlu” olarak tanımlamalarının daha olası olduğunu ve daha düşük depresyon riski gösterip, hayattan daha fazla tatmin duyduklarını belirtmişlerdir (Smith, McCullough ve Poll, 2003; Akt. Gülcan, 2014).

Mutluluğun bir erdem olması, Tanrı ile eş tutulması, mantığa göre düşünme ya da hayat doyumu olarak düşünülmesi literatüre farklı bakış açıları getirmiştir. Günümüzde ise mutluluk dünyevi bir ihtimal olarak değil, dünyevi bir hak veya zorunluluk olarak görülmektedir. Bu bakış açısı ile işte mutluluğu oluşturan birtakım bileşenler- örgütsel bağlılık, işe kenetlenme ve iş doyumu önem kazanmaktadır (Nazlı, 2015).

2.7.1. Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarına Yönelik Yapılan Araştırmalar

Öğretmenlerin algılarına göre mesleki doyumlarına ilişkin yapılmış çalışmalardan incelenenler aşağıya çıkarılmıştır. 2010-2018 arası yayınlanan tezlerle araştırma sınırlı olduğundan bu dönemde yayınlanmış 10 araştırma inceleme dahiline alınmıştır. Araştırmaların ortak değişkeni öğretmenlerin mesleki doyumlarıdır. Bu kapsamda farklı kademelerde ve farklı branşlarda çalışan öğretmenlerin evren ve örneklem olarak

belirlendiği ve sıklıkla mesleki doyum ölçekleri ile verilerin toplandığı araştırma konularına bağlı diğer değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Aşağıda mesleki doyumla ilgili olarak incelenen çalışmalar tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 2.7.1.: Mesleki Doyumla İlgili İncelenen Çalışmalar

Yazar	Konu	Örneklem	Yöntem Ölçek	Sonuç
Korkutan, Tevfik Behiç (2018) Yüksek Lisans Tezi	“Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi”	“İstanbul ili Ataşehir ilçesi Meslek Liselerinde görev yapan 175 öğretmen “	İlişkisel tarama modeli kullanılmıştır. “Mesleki Doyum Ölçeği (MDO) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ)” kullanılmıştır.	“Öğretmenlere mesleki doyum düzeyi ile tükenmişlik boyutları arasında kabul edilebilir düzeyde, istatistiksel bakımdan anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu” saptanmıştır.
Yıldız, Emine (2018) Yüksek Lisans Tezi	“Özel ve Devlet Okullarında Çalışan Branş Öğretmenlerinin Demografik Değişkenlere Bağlı Olarak Mesleki Doyum ve Anksiyete Düzeylerinin Karşılaştırılması”	Şanlıurfa Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 5 özel 5 devlet okulu olmak üzere toplam 10 okuldan 100 branş öğretmen	“Mesleki Doyum Ölçeği ve Beck Anksiyete Ölçeği” uygulandı.	“Mesleki doyum ile anksiyete arasında anlamlı bir negatif ilişki saptanmış, öğretmenlerin okul türüne göre mesleki doyumlarında anlamlı bir farklılık görülmezken anksiyete düzeyleri incelendiğinde resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenler arasında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Özel okulda çalışan öğretmenlerin anksiyete puanları daha yüksek çıkmıştır. Özel ve devlet okulunda çalışan 100 branş öğretmenin ortalama mesleki doyum puanı yüksek düzeyde belirlenirken, ortalama anksiyete puanları ise hafif düzeyde” saptanmıştır.
Yılmaz, Mehmet (2018) Yüksek Lisans Tezi	“Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi: Mersin ili örneği”	“Çalışmanın evrenini 2016-2017 eğitim öğretim yılında Mersin iline bağlı 12 ilçede bulunan özel eğitim sınıfı ve özel eğitim okullarında görev yapmakta olan öğretmenler Araştırmanın örneklemini ise bu kurumlarda çalışan toplamda 261 öğretmen oluşturmaktadır.”	“Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.	“Özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyumları düzeylerine bağlı olarak özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasının sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasından yüksek olduğu ancak bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı, cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul ve çalışılan okul arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamazken, sınıf öğretmenlerinin alan değişikliği yılı arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür.”
Sulu Özcan (2018) Yüksek Lisans Tezi	“Sınıf öğretmenlerinin Bağlanma stilleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi”	“Bursa ilinde görev yapan 260 bayan,149 erkek olmak üzere, toplam 409 sınıf öğretmeni”	“Mesleki Doyum Ölçeği ve Bağlanma Stilleri ölçeği”	“Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Sınıf öğretmenlerinin güvenli bağlanma stili puanları ile mesleki doyum puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin korkulu bağlanma stili puanları ile mesleki doyum puanları arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin sıklıkla mesleki doyum hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunun, onların cinsiyetine, yaşına, öğrenim düzeyine, mesleki kıdemine ve okuldaki hizmet

				süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, onların medeni durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği” saptanmıştır.
Dalçıçek, Eşref (2016) Yüksek Lisans Tezi	“Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında ve İlkokul Kademesinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının Karşılaştırılması”	“Yetmiş altısı okul öncesi eğitim kurumlarında, 147’si ilkokullarda görev yapan olmak üzere toplam 223 rehber öğretmen çalışmanın nicel boyutunun örneklemini oluşturmuştur. Ayrıca, okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan 35 rehber öğretmen ile ilkokullarda görev yapan 35 rehber öğretmen” çalışmanın nitel boyutu kapsamında çalışma grubunda yer almıştır.	“Karma yöntem kullanılmıştır. Kuzgun, Aydemir Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği”	“İlkokullarda görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkokul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumları; cinsiyetlerine, yaşlarına ve medeni durumlarına göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Katılımcıların mesleki doyum düzeyleri hizmet verdikleri eğitim kademesi ile cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşmamıştır. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri hizmet verdikleri eğitim kademesi ile yaş değişkeninin ortak etkisine göre farklılaşmamıştır. Ayrıca, katılımcıların mesleki doyum düzeyleri hizmet verdikleri eğitim kademesi ile medeni durum değişkeninin ortak etkisine göre bir farklılık göstermemiştir. Nitel veri analizlerine göre ise, rehber öğretmenlerden okulöncesi eğitim kademesinde görev yapanların yaklaşık üçte biri ve ilkokul kademesinde görev yapanların yarısı mesleki doyumlarının yüksek olduğunu dile getirmişlerdir. Okul öncesi eğitim kademesinde çalışan rehber öğretmenlerin yaklaşık yarısı çalıştıkları kademenin mesleki doyumları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirtmişken, ilkokul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin yaklaşık üçte biri çalıştıkları kademenin mesleki doyumları üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu” belirtmişlerdir.
Keskin, Cemil, (2014) Doktora Tezi	“İlköğretim okullarında örgütsel etkililik mesleki doyum ve isten ayrılma eğilimi”	“Araştırmanın evrenini İstanbul ili Anadolu yakasında görev yapan 23855 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini toplam 31 okulda görev yapan 816 öğretmen” oluşturmuştur.	İlişkisel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. Araştırmada Etkili Okul Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği ve İsten Ayrılma Eğilimi Ölçeği kullanılmıştır.	“Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel etkililik düzeyi yüksek, öğretmenlerin mesleki doyumu yüksek ve isten ayrılma eğilimi düşük olarak belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililiği ile öğretmenlerin mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, isten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleki doyumu ile isten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililik düzeyinin öğretmenlerin mesleki doyumu ve isten ayrılma eğilimini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı” tespit edilmiştir

Eskibağ, Ali İhsan (2014) Yüksek Lisans Tezi	“Öğretmenlerin Denetim Uygulamalarına Dönük Görüşlerinin Mesleki Doyum ve Tutum Açısından İncelenmesi”	“Evreninin tamamına ulaşmak mümkün olmadığından evreni temsil eden örnekler seçilmiştir. 176 erkek, 179 kadın öğretmen olmak üzere toplam 355 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.”	“Araştırmada denetim envanteri, mesleki doyum ölçeği, mesleki tutum ölçeği kullanılmıştır.”	“Sınıfın kalabalık olması, öğretmenlerin mesleki doyumunu düşürmekte ve mesleki tutumunu olumsuz etkilemektedir. Mesleğini isteyerek seçtiğini belirten öğretmenlerin mesleki doyumunu, mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin yaşları arttıkça, mesleki doyumları da artmaktadır. Öğretmenlerin çocuk sayısı arttıkça, mesleki doyumları da artmaktadır. Öğretmenlerin çalıştıkları kurum çeşidi ile mesleki doyumunu artmaktadır. Öğretmenlere verilen ödülün sayısı arttıkça, öğretmenlerin mesleki tutum puanı artmaktadır.”
Bayrak Melike (2014) Yüksek Lisans Tezi	“İlkokullarda Eğitim Veren Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyi”	“Çalışmaya katılan 729 öğretmenden Şehitkamil İlçesinde 66 adet ilkokul, 1963 sınıf öğretmeni; Şahinbey İlçesinde 64 adet ilkokul 1795 adet sınıf öğretmeni bulunmaktadır. Araştırmaya Şehitkamil’de 15, Şahinbey’de 14 olmak üzere toplam 31 ilkokul dahil edilmiştir.”	“İlişkisel tarama modelinde Mesleki Doyum Ölçeği” ve “Maslach Tükenmişlik Envanteri”	“Araştırmaya katılanların %83,7’si öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçmiştir, %46,2’si işe giderken gerilim hissetmektedir. 1-5 yıldır aynı okulda çalışanların bir şans daha verilecek olsa tekrar aynı işi seçme olasılığı (%56,1) 5 yıl ve üzeri çalışanlardan daha fazladır. Bekar öğretmenler, aylık gelir durumu orta düzey olan öğretmenler, 1-5 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler, son 2 yılda iş devamsızlığı yapmayan öğretmenler, meslekten ayrılmayı düşünen öğretmenler ve işte bedensel gerilim hisseden öğretmenler, diğer öğretmenlere oranla daha yüksek mesleki doyum algısına sahiptirler. Mesleki tükenmişlik ölçeğinde, en yüksek ort. İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum ifadesinde görülmüştür. Mesleki doyum ölçeğinde, en yüksek ort. Mesleki bilgisini artırmak için seminerlere, kongrelere katılmada belirlenmiştir. Araştırma da öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin düştüğü ve öğretmenlerimizin mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşük, mesleki doyumlarının yüksek olduğu” sonucuna varılmıştır.
Şen Buket (2011) Yüksek Lisans Tezi	“Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ve Hizmet İçi Eğitim İhtiyaçları Üzerine Bir Araştırma (Uşak İli Örneği)”	“2010- 2011 eğitim öğretim yılında Uşak ilinde Kız Meslek Liselerine bağlı uygulama anaokullarında, bağımsız anaokullarında ve ilköğretim okullarına bağlı anasınıflarında görev yapan 85 okul öncesi eğitim öğretmeni” araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır.	“İlişkisel tarama modelinde Öğretmen Özlük Bilgileri Formu, Hizmet İçi Eğitim İhtiyacı Anketi ve amacıyla da Mesleki Doyum Ölçeği”	“Okul öncesi öğretmenlerinin hizmet içi eğitim ihtiyaç düzeyleri görev yaptıkları okul türüne, görev sürelerine, eğitim düzeyine, görev yaptıkları okulların bulundukları yere, çalışma statülerine ve katıldığı hizmet içi eğitim sayısına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne, görev sürelerine, eğitim düzeyine, görev yaptıkları okulların bulundukları yere, çalışma statülerine ve katıldığı hizmet içi eğitim sayısına göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır. Şehir merkezinde görev yapan okul öncesi eğitim öğretmenlerinin mesleki

				doyum düzeylerinin gecekondlu ve mahalle okullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu” söylenebilmektedir.
Yazılıtaş, Funda (2010) Yüksek Lisans Tezi	“İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkisinin incelenmesi (Kayseri ili örneği)”	Çalışma evreni 2009-2010 eğitim-öğretim yılı güz döneminde Kayseri il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi bu öğretmenler arasından tesadüfi eleman örnekleme yöntemiyle seçilen 300 öğretmenlerden oluşmaktadır.	“İlişkisel tarama modelinde Örnek Olaylar Ölçeği ve Mesleki Doyum Anketi” kullanılmıştır. (Yalçınkaya 2000)	“Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ve öğrencileri motive etme düzeylerinin cinsiyet, kıdem, okuttukları sınıf ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Meslekten memnun olma değişkeni açısından öğrencileri motive etme düzeyleri incelendiğinde, mesleğinden memnun olmayan öğretmenlerin öğrencileri motive etme YDK(Yüksek Düzeyde Kontrol) boyutuna mesleğinden memnun olanlara göre daha fazla başvurdıkları görülmüştür. Öğretmenlerin mezun oldukları lisans alanı açısından farklılaşma durumuna bakıldığında, Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenlerin öğrencileri motive etme konusunda Eğitim Fakültesi mezunlarına oranla daha fazla YDK uygulamakta oldukları görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin meslek doyumlarını okuttukları sınıf, mezun olunan lisans alanı ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinin anlamlı düzeyde etkilemediği fakat erkek öğretmenlerin kadınlara, 20 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdeme sahip öğretmenlerden memnun olanlarınsa olmayanlara göre mesleklerinden daha fazla doyum aldıkları” bulunmuştur.

İncelenen 10 araştırmanın 1’i doktora 9’u yüksek lisans tezidir. Evreni öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise farklı branşlarda farklı öğretim kademelerinde çalışan öğretmenlerdir. Mesleki doyum ile tükenmişlik arasında ilişkiye yönelik (Korkutan 2018; Bayrak 2014), mesleki doyuma yönelik (Yılmaz 2018; Dalçipek 2016), mesleki doyumum anksiyete ile ilişkisine (Yıldız, 2018), bağlanma ile ilişkisine (Sulu Özcan 2018), işten ayrılma ilişkisine (Keskin 2014), denetimle ilişkisine (Eskibağ 2014) bakılmıştır. Araştırmalar sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

“Öğretmenlere mesleki doyum düzeyi ile tükenmişlik boyutları arasında kabul edilebilir düzeyde, istatistiksel bakımdan anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu” saptanmıştır (Korkutan, 2018).

“Mesleki doyum ile anksiyete arasında anlamlı bir negatif ilişki saptanmış, öğretmenlerin okul türüne göre mesleki doyumlarında anlamlı bir farklılık görülmezken anksiyete düzeyleri incelendiğinde resmi ve özel okullarda çalışan öğretmenler arasında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Özel okulda çalışan öğretmenlerin anksiyete puanları daha yüksek çıkmıştır. Özel ve devlet okulunda çalışan 100 branş öğretmenin ortalama mesleki doyum puanı yüksek düzeyde belirlenirken, ortalama anksiyete puanları ise hafif düzeyde saptanmıştır” (Yıldız, 2018).

“Özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyumları düzeylerine bağlı olarak özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasının sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ortalamasından yüksek olduğu ancak bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı, cinsiyet, kıdem, mezun olunan okul ve çalışılan okul arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamazken, sınıf öğretmenlerinin alan değişikliği yılı arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür” (Yılmaz , 2018).

“Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Sınıf öğretmenlerinin güvenli bağlanma stili puanları ile mesleki doyum puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin korkulu bağlanma stili puanları ile mesleki doyum puanları arasında düşük düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin sıklıkla mesleki doyum hissettikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunun, onların cinsiyetine, yaşına, öğrenim düzeyine, mesleki kıdemine ve okuldaki hizmet süresine göre anlamlı düzeyde farklılık gösterirken, onların medeni durumuna göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği saptanmıştır” (Sulu ,2018).

“İlkokullarda görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarından daha yüksek olduğu” bulunmuştur. Okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkökul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumları; cinsiyetlerine, yaşlarına ve medeni durumlarına göre anlamlı bir fark göstermemiştir. Katılımcıların mesleki doyum düzeyleri hizmet verdikleri eğitim kademesi ile cinsiyetin ortak etkisine göre farklılaşmamıştır. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri hizmet verdikleri eğitim kademesi ile yaş değişkeninin ortak etkisine göre farklılaşmamıştır. Ayrıca, katılımcıların mesleki doyum düzeyleri hizmet verdikleri eğitim kademesi ile medeni

durum değişkeninin ortak etkisine göre bir farklılık göstermemiştir. Nitel veri analizlerine göre ise, rehber öğretmenlerden okul öncesi eğitim kademesinde görev yapanların yaklaşık üçte biri ve ilköğretim kademesinde görev yapanların yarısı mesleki doyumlarının yüksek olduğunu dile getirmişlerdir. Okul öncesi eğitim kademesinde çalışan rehber öğretmenlerin yaklaşık yarısı çalıştıkları kademenin mesleki doyumları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu belirtmişken, ilköğretim kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin yaklaşık üçte biri çalıştıkları kademenin mesleki doyumları üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu” belirtmişlerdir (Dalçipek, 2016).

Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel etkililik düzeyi yüksek, mesleki doyumu yüksek ve işi bırakma yönelimi düşük olarak belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililiği ile öğretmenlerin mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin işten ayrılma eğilimleri ile mesleki doyumları arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Okulların örgütsel etkililik düzeyinin öğretmenlerin mesleki doyumu ve işten ayrılma eğilimini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı tespit edilmiştir (Keskin ,2014).

Öğretmenlerin mesleki tutum ve doyumunu düşüren önemli faktörlerden biri de sınıf kalabalıklığıdır. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin mesleki doyumu, istemeden seçenlere göre daha yüksektir. Yaşı artan öğretmenlerin, mesleki doyumları da artmaktadır. Mesleki doyumla doğru orantılı bir diğer faktör, öğretmenlerin çocuk sayısıdır. Çocuk sayısı artan öğretmenlerin mesleki doyumlarının da arttığı görülmüştür. Çalışılan kurum türü mesleki tutum ve mesleki doyumu etkileyen faktörler arasındadır.

Alınan ödül sayısı arttıkça, öğretmenlerin mesleki doyumları ve olumlu mesleki tutumları da artmaktadır (Eskibağ ,2014).

Bayrak (2014)’e göre, araştırmaya katılanların %83,7’si öğretmenlik mesleğini kendi isteğiyle seçmiştir, %46,2’si işe giderken gerilim hissetmektedir. “1-5 yıldır aynı okulda çalışanların bir şans daha verilecek olsa tekrar aynı işi seçme olasılığı (%56,1), 5 yıl ve üzeri çalışanlardan daha fazladır.”

- Yapılan araştırmada ise öğretmenlik mesleğini seçme nedenleriyle ilgili farklı başlıklar oluşmuştur. Buna göre, anne ya da babası istediği için seçenler % 21.87,

çocukları ve öğretmeyi sevdiği için tercih ettiğini belirten öğretmenler tüm katılımcıların % 25'i, kadına uygun bir meslek olduğu için tercih sebebi olduğunu belirtenler % 9.37, tek bu mesleği yapabileceğini düşünüp seçen öğretmenler tüm katılımcıların % 9.37'si, iş arama, iş görüşmesi, işten çıkarılma endişesi yaşamak istemedikleri için tercih edenler % 12.5, ülke şartları ve puanı sebebiyle tercih ettiğini ifade edenler ise tüm katılımcıların % 12.5'ini oluşturmuştur.

- Araştırmacının yapmış olduğu araştırmadaki görüşmecilerden birinin gerilim hissi ile ilgili ifadeleri şöyledir:

“Son birkaç yıla kadar her yeni sene başlangıcında kalbim hep kıpır kıpır gittim okula. Hatta okulun açılma gecelerinde heyecandan uyuyamazdım...Ama son yıllarda velilerle yaşadığım olumsuz durumlar ve bu durumlar karşısında okul idaresinin tepkisiz kalıp arkamda durmaması sebebiyle ayaklarım geri geri gidiyor. Hiçbir heyecan hissetmiyorum; aksine bugün hangi hayal kırıklığı ile karşılaşacağım diye zorla okula gidiyorum.”(Ö22).

Yine Bayrak (2014)'ın araştırma sonuçlarına göre, meslekten ayrılmayı düşünen öğretmenler, 1-5 yıldır aynı okulda çalışan öğretmenler, aylık gelir durumu orta düzeyde olan öğretmenler, işte bedensel gerilim hisseden öğretmenler, bekar öğretmenler ve son iki yılda iş devamsızlığı yapmayan öğretmenler diğer öğretmenlere oranla daha yüksek mesleki doyum algısına sahiptirler. Mesleki tükenmişlik ölçeğinde, en yüksek ortalama mesleki bilgisini artırmak için seminerlere, kongrelere katılmada ve “İşim gereği karşılaştığım insanlara sanki birer nesneymişler gibi davrandığımı hissediyorum” ifadesinde belirlenmiştir. Araştırmada “öğretmenlerin mesleki doyum düzeyi arttıkça tükenmişlik düzeylerinin düştüğü ve öğretmenlerimizin mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşük, mesleki doyumlarının yüksek olduğu” sonucuna ulaşılmıştır.

Okul öncesi öğretmenlerinin, hizmet içi eğitim gereksinim düzeyleri, çalışma statülerine eğitim düzeyine, görev sürelerine, görev yaptıkları okul türüne, okulların konumuna ve alınan hizmet içi eğitim sayısına bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermemektedir. Yine aynı araştırma sonucuna göre, “şehir merkezinde görev yapan okul öncesi eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin gecekondü ve mahalle okullarında görev

yapan okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu söylenebilmektedir” (Şen ,2011).

Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ve öğrencileri motive etme düzeylerinin cinsiyet, kıdem, okuttukları sınıf ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenleri açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı sonucu bulunmuştur. Meslekten memnun olma değişkeni açısından öğrencileri motive etme düzeyleri incelendiğinde, mesleğinden memnun olmayan öğretmenlerin öğrencileri motive etme boyutuna mesleğinden memnun olanlara göre daha fazla başvurdıkları görülmüştür. Öğretmenlerin mezun oldukları lisans alanı açısından farklılaşma durumuna bakıldığında, Eğitim Enstitüsü mezunu öğretmenlerin öğrencileri motive etme düzeylerinin Eğitim Fakültesi mezunlarına oranla daha fazla olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin meslek doyumlarını okuttukları sınıf, mezun olunan lisans alanı ve mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinin anlamlı düzeyde etkilemediği fakat erkek öğretmenlerin kadınlara, 20 ve daha fazla yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer kıdemlere ve mesleklerinden memnun olanlarınsa olmayanlara göre mesleklerinden daha fazla doyum aldıkları bulunmuştur (Yazılıtaş ,2010).

2.7.2. Öğretmenlerin İş Doyumlarına Yönelik İncelenen Araştırmalar

Öğretmenlerin algılarına göre iş doyumlarına ilişkin yapılmış çalışmalardan incelenenler aşağıya çıkarılmıştır. 2010-2018 arası yayınlanan tezlerle araştırma sınırlı olduğundan bu dönemde yayınlanmış 10 araştırma inceleme dahiline alınmıştır. Araştırmaların ortak değişkeni öğretmenlerin iş doyumlarıdır. Bu kapsamda farklı kademelerde ve farklı branşlarda çalışan öğretmenlerin evren ve örneklem olarak belirlendiği ve sıklıkla iş doyum ölçekleri ile verilerin toplandığı araştırma konularına bağlı diğer değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Aşağıda mesleki doyumla ilgili olarak incelenen çalışmalar tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 2.7.2: Öğretmenlerin İş Doyumlarına Yönelik İncelenen Araştırmalar

Yazar	Konu	Örneklem	Yöntem Ölçek	Sonuç
Bil, Erkut (2018) Doktora Tezi	“Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu	“Tabakalı örneklem yöntemiyle seçilen 408 öğretmen” araştırmaya katılmıştır.	“Okullarda Öğrenen Örgüt Ölçeği” “Okullarda Örgütsel Güven Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği”	Öğretmenlerin “iş doyum düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, görev, eğitim düzeyine göre anlamlı fark yaratmazken; yaş, kıdem, okulda çalışma süresi, okul

	düzeyleri arasındaki ilişki”			büyüklüğü ve okul türü değişkenlerine göre fark anlamlıdır. Buna göre, okullardaki öğretmen sayısı azaldıkça öğretmen iş doyumunu artmakta, özel okullardaki öğretmenler kamu okullarındaki öğretmenlere oranla görece daha fazla iş doyumuna sahip olmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri dışsal doyuma göre daha fazladır. Örgütsel güven ile iş doyumunu arasındaki ilişki anlamlı, aynı yönlü ve yüksektir. Öğrenen örgüt ile iş doyumunu arasındaki ilişki ise anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeydedir.”
İdi, Atıl (2017) Yüksek Lisans Tezi	“İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki”	Araştırma evrenini, “2016-2017 eğitim öğretim yılında İzmir İli Menemen İlçesi’nde MEB’e bağlı resmi 35 ilkokul 24 ortaokul olmak üzere toplam 59 okulda görev yapan 1144 öğretmen, araştırma örneklemini rastgele belirlenen 10 ilkokul 8 ortaokul olmak üzere toplam 18 okulda görev yapan 303 öğretmen” oluşturmaktadır.	“Okul İklimi Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği”	“Öğretmenlerin iş doyumları yüksek düzeydedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ait içsel doyum boyutu ortalamaları dışsal doyum boyutu ortalamalarından daha yüksektir. Öğretmenlerin iş doyumunu puanları; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına ve medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. İş doyumunu ortalamaları; öğretmenlerin mesleki kıdemine, çalıştığı okuldaki hizmet süresine ve okul düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri artıkça, iş doyumunu düzeyleri azalmaktadır. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinden yüksektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimi algı ortalamaları ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır.”
Ayyıldız Erbek, Bengül (2017) Yüksek Lisans Tezi	“Ortaokul öğretmenlerinin karara katılımı ve iş doyumunu arasındaki ilişki”	Araştırmanın evrenini “2015-2016 eğitim öğretim yılında Ankara ili Çankaya ilçesinde bulunan resmi ortaokullarda görev almakta olan 560 erkek, 1905 kadın öğretmen olmak üzere 2465 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 233 kadın 67 erkek olmak üzere 300 öğretmenden” oluşturmaktadır.	“Öğretmenlerin Kararlara Katılma Durumu, Katılma İsteği Anketi”, (Köklü 1994) “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” Balcı (1985)	“Araştırmada öğretmenlerin okul kararlarına katılma durumları “Biraz”, iş doyumları ise “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin kararlara katılma düzeyleri cinsiyet, kıdem ve branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi cinsiyet ve branş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin karara

				katılım düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.”
Erdoğan Hüseyin (2017) Yüksek Lisans Tezi	“Ortaokul Yöneticilerinin Öğretim Liderliği ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”	“Tekirdağ ili Çerkezköy ilçesi ortaokullarında bulunan 34 okul yöneticisi ve toplam 390 öğretmene Araştırmada okul yöneticilerinin tamamı ölçekleri doldurup araştırmaya katılırken öğretmenlerden 230’u” araştırma ölçeklerini doldurarak katkı sağlamıştır.	“Öğretim Liderliği Ölçeği”, “İş Doyumu Ölçeği” ile toplanmıştır.	Araştırmada “öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kısmen doyumlu olduğu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin, okul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışları değerlendirdiğinde öğretim liderliği davranışlarının gerçekleştirilmediği görülmüştür. Öğretim liderliği alt boyutlarına göre analiz edildiğinde ise okul yöneticilerinin en fazla okulun amaçlarının belirlenmesi ve paylaşılması alt boyutunu gerçekleştirdikleri görülmüştür. En az ise düzenli öğretme-öğrenme çevresi ve iklimi oluşturma boyutunu gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin İş doyumu ile yöneticilerin öğretim liderliği ilişkisinin olmadığı” görülmüştür.
Kapar Gülüstan (2016) Yüksek Lisans Tezi	“Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van Örneği”	Bu çalışmanın evreni, “2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılı içinde Van kent merkezinde yer alan akademik ve mesleki-teknik devlet liselerinde görev yapan öğretmenleri kapsamaktadır. Van kent merkezindeki üç merkez ilçede (Tuşba, Edremit, İpekyolu) yer alan akademik ve mesleki-teknik liseler arasından toplam 16 okul” araştırma örneğine seçilmiştir.	“Maslach Tükenmişlik Ölçeği İş Doyumu Ölçeği (Köse, 1985).”	“Mesleki tükenmişlik ile iş doyumun üç boyutu ve toplam iş doyumunu arasındaki ilişkileri gösteren bağıntı katsayıları, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü ilişkiye sahip olan iş doyumunu alt boyutunun işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum olduğunu” göstermektedir.
Ünal Avni (2015) Yüksek Lisans Tezi	“İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Yaşam Anlamı Değişkenlerinin İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi”	İlişkisel tarama modelinde desenlenen araştırmanın evrenini “Samsun ilinin Atakum, Canik, İlkadım ve Tekkeköy ilçelerinde yer alan 191 ilkokul ve ortaokulda görev yapan 4154 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma evreninden tabakalı örnekleme tekniği ile örnekleme yapılmış ve 587 öğretmen” araştırmaya dahil edilmiştir.	“Mesleki Bağlılık Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Hayatın Amacı Ölçeği”	“Öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin kısmen katılıyor düzeyinde, iş doyumlarının beni orta düzeyde tatmin eder düzeyinde, yaşam doyumlarının kısmen katılıyor düzeyinde ve sahip oldukları yaşam anlamının ise belirli bir anlamın varlığı düzeyinde olduğu” bulunmuştur. “Öğretmenlerin iş doyumunu, yaş branş ve okul kademesine göre; yaşam doyumunu, cinsiyet ve medeni duruma göre; sahip oldukları yaşam anlamı ise medeni duruma göre farklılaşmakta olup, diğer değişkenlere göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre hiçbir

				boyutta anlamlı farklılık bulunmamıştır.”
Eranıl, Anıl Kadir (2014) Yüksek Lisans Tezi	“Mesleki Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Yöneticilerin Vizyoner Liderlik Özellikleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki”	“Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu çalışmanın evrenini, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Nevşehir ilinde bulunan 18 meslek lisesi ve bu liselerde görev yapan 464 öğretmen oluşturmaktadır. Evren birimi olarak meslek liseleri alınmıştır, 18 meslek lisesinin tamamına ulaşıldığı için örneklemeye ihtiyaç duyulmamıştır.”	“Vizyoner Liderlik Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği”	“Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında doğru yönlü (pozitif) orta kuvvette bir ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişkin güçlendirilebilmesinde okul yöneticilerinin okul yönetimi ve denetimi alanında uzmanlaştırılması için yönetici atamasında yüksek lisans veya doktora zorunluluğu öncelikli hale getirilebilir. Öğretmenlerin görüşlerine göre, mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olma düzeylerine ilişkin sadece cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olduğu” saptanmıştır.
Kıvılcım, Pınar (2014) Yüksek Lisans Tezi	“Öğretmenlerde İş Doyumu, Öz yeterlik İnancı Ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması”	“Milli Eğitim Bakanlığı Mersin İli Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı olarak devlet okullarında çalışan 138 erkek, 272 kadın toplam 410 öğretmen” katılmıştır	“İş Doyumu Ölçeği, Öğretmen Öz yeterlik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği”	“Öz yeterlik ve iş doyumu ortalama puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı ve branşa göre ise anlamlı farklılık olduğu, yaşam doyumu ortalama puanlarında ise cinsiyet ve branşa anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaş değerleriyle deneyim süreleriyle iş doyumu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı” belirlenmiştir.
Yılmaz Kemal (2013) Yüksek Lisans Tezi	“Liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okul Kültürü algılarının iş doyumlarına etkisi (Şehitkâmil İlçesi Örneği)”	Araştırmanın evrenini, “2012–2013 eğitim ve öğretim yılında Gaziantep ili, Şehitkâmil merkez ilçesinde hizmet veren 52 Devlet Lisesinde görev yapan 2071 öğretmen ve okul yöneticisi” oluşturmaktadır. “Araştırmanın örneklemini “küme örnekleme” yöntemi kullanılarak bulunmuş, 15 Devlet Lisesinde görev yapan toplam 297 öğretmen ve okul yöneticisi seçkisiz olarak (random) seçilmiştir.”	“Okul Kültürü anketi ve Minnesota İş Doyum Ölçeği”	Araştırmanın sonucunda “Okul kültürünün, İş Doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca Okul Kültürünün alt boyutları olan “Lider” ve “İnanç” boyutlarının iş doyumunu olumlu etkilerken, “Tören” boyutunun sadece içsel iş doyumunu etkilediği, “Hikâye” boyutunun ise İş doyumu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı” görülmüştür.
Dündar Tuğba (2011) Yüksek Lisans Tezi	“Öğretmenlerin örgütsel adalet Algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki”	Araştırmanın çalışma evreni olarak “İstanbul Fatih ilçesi belirlenmiş ve ilçedeki 55 ilköğretim okulunun tamamına ulaşılarak, toplam 314 öğretmen”in verileri	“Örgütsel Adalet Ölçeği (Niehoff ve Moorman 1993) ‘Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu’ Balcı (1985)”	“Öğretmenlerin iş doyumları ‘orta düzeyde katılıyorum’ düzeyindedir. Öğretmenlerin en fazla kişiler arası ilişkiler boyutunda, en az ise ücret boyutunda doyuma ulaştıkları tespit edilmiştir.

		araştırma kapsamında incelemeye alınmıştır.	Örgütsel adalet ile iş doyumunda pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel adalet algısı cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir. Bulundukları okulda çalışma süresi değişkeni bakımından ise farklılık göstermektedir. İş doyum düzeyi yaş, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından farklılık göstermektedir. Cinsiyet ve bulundukları okulda çalışma süresi değişkenleri bakımından ise farklılık göstermemektedir.”
--	--	---	--

Öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik incelenen 10 araştırmanın 1’i doktora 9’u yüksek lisans tezidir. Bu araştırmalar öğretmenlerinin iş doyumları ile farklı değişkenlerin incelendiği ilişkisel tarama modeline göre sürdürülmüştür. Farklı branşlarda ve farklı kademelerde çalışan öğretmenler örneklem olarak belirlenmiştir. İş doyumunu ölçmeye yönelik iş doyum ölçekleri kullanılmıştır. İş doyum ile örgütsel güven (Bil, 2018) okul iklimi (İdi, 2017), karara katılım (Ayyıldız 2017), liderlik (Erdoğan 2017; Eranıl, 2014), tükenmişlik (Kapar, 2016), bağlılık (Ünal, 2015), Öz yeterlilik (Pınar, 2014), okul kültürü (Yılmaz, 2013) ve örgütsel adalet (Dündar, 2011) ilişkilerine bakılmıştır. Araştırma sonuçları aşağıda verilmiştir:

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, görev, eğitim düzeyine göre anlamlı fark yaratmazken; okulda çalışma süresi, kıdem, yaş, okul büyüklüğü ve okul türü değişkenlerine göre fark anlamlıdır. Buna göre, okullardaki öğretmen sayısı azaldıkça öğretmen iş doyumunda artmakta, özel okullardaki öğretmenler kamu okullarındaki öğretmenlere oranla görece daha yüksek iş doyumuna sahip olmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri dışsal doyumla göre daha fazladır. Örgütsel güven ile iş doyum arasındaki ilişki anlamlı, aynı yönlü ve yüksektir. Öğrenen örgüt ile iş doyum arasındaki ilişki ise anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeydedir (Bil, 2018).

Öğretmenlerin iş doyumları yüksek düzeydedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumuna ait içsel doyum boyutu ortalamaları dışsal doyum boyutu ortalamalarından daha yüksektir. Öğretmenlerin iş doyum puanları; öğretmenlerin cinsiyetine, yaşına ve

medeni durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. İş doyumu ortalamaları; öğretmenlerin mesleki kıdemine, çalıştığı kurumdaki hizmet yılına ve okul düzeyine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin mesleki kıdemleri artıkça, iş doyumu düzeyleri azalmaktadır. İlkokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinden yüksektir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul iklimi algı ortalamaları ile iş doyumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki vardır (İdi, Atıl , 2017).

Yapılan bir başka araştırmada öğretmenlerin okul kararlarına katılma durumları “Biraz”, iş doyumları ise “Orta” düzeydedir. Öğretmenlerin kararlara katılma düzeyleri cinsiyet, kıdem ve branş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin iş doyumu kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken öğretmenlerin iş doyumu düzeyi cinsiyet ve branş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin karara katılım düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır (Ayyıldız, 2017).

Erdoğan (2017)’ın yaptığı bir diğer çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin kısmen olumlu olduğu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin, okul yöneticilerinin öğretim liderliği davranışları değerlendirdiğinde öğretim liderliği davranışlarının gerçekleştirilmediği görülmüştür. “Öğretim liderliği alt boyutlarına göre analiz edildiğinde ise okul yöneticilerinin en fazla okulun amaçlarının belirlenmesi ve paylaşılması” alt boyutunu gerçekleştirdikleri görülmüştür. En az ise “düzenli öğretme-öğrenme çevresi ve iklimi oluşturma” boyutunu gerçekleştirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin İş doyumu ile yöneticilerin öğretim liderliği ilişkisinin olmadığı görülmüştür.

Mesleki tükenmişlik ile iş doyumun üç boyutu ve toplam iş doyumu arasındaki ilişkileri gösteren bağıntı katsayıları, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi ile en güçlü ilişkiye sahip olan iş doyumu alt boyutunun işin maddi ve ekonomik getirilerinden sağlanan doyum ile işinde kendini gerçekleştirmekten sağlanan doyum olduğunu göstermektedir (Kapar, 2016).

Ünal (2015)’ın yapmış olduğu araştırmada, “öğretmenlerin mesleki bağlılık düzeylerinin kısmen katılıyorum düzeyinde, iş doyumlarının beni orta düzeyde tatmin eder düzeyinde,

yaşam doyumlarının kısmen katılıyorum düzeyinde ve sahip oldukları yaşam anlamının ise belirli bir anlamın varlığı düzeyinde olduğu” bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu, branş, yaş ve okul kademe türüne göre; cinsiyet, yaşam doyumunu ve medeni duruma göre; sahip oldukları yaşam anlamı ise medeni duruma göre farklılaşmakta olup, diğer değişkenlere göre değişiklik göstermemektedir.

Yapılan bir diğer araştırmada “mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında doğru yönlü (pozitif) orta kuvvette bir ilişki” tespit edilmiştir. Bu ilişkinin kuvvetlendirilmesinde okul yöneticilerinin okul denetimi ve yönetimi sahalarında uzmanlaştırılması için yönetici atamasında yüksek lisans veya doktora zorunluluğu getirilmesi uygun olacaktır. Öğretmen görüşlerine göre, “mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özelliklerine sahip olma düzeylerine ilişkin sadece cinsiyet değişkenine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık olduğu” saptanmıştır (Eranıl, 2014)

Bir diğer araştırmada, “öz yeterlik ve iş doyumunu ortalama puanlarında cinsiyete göre anlamlı farklılık olmadığı ve branşa göre ise anlamlı farklılık olduğu, yaşam doyumunu ortalama puanlarında ise cinsiyet ve branşta anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin yaş değerleriyle deneyim süreleriyle iş doyumunu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı” belirlenmiştir (Kıvılcım, 2014).

Yılmaz (2013)’ın araştırma sonucunda okul kültürünün, iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca okul kültürünün alt boyutları olan “lider” ve “inanç” boyutlarının iş doyumunu olumlu etkilerken, “tören” boyutunun sadece içsel iş doyumunu etkilediği, “hikâye” boyutunun ise iş doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmüştür.

Dündar (2011)’ın yapmış olduğu araştırmada, öğretmenlerin iş doyumları ‘orta düzeyde katılıyorum’ düzeyinde bulunmuştur. Öğretmenlerin en çok insan ilişkileri boyutunda, en az ise ücret boyutunda doyuma ulaştıkları tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ile iş doyumunu arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel adalet algısı cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve yaş değişkenleri açısından farklılık göstermemektedir. Bulundukları okulda çalışma süresi değişkeni bakımından ise farklılık

göstermektedir. İş doyum düzeyi yaş, mesleki kıdem ve medeni durum değişkenleri bakımından farklılık göstermektedir. Cinsiyet ve bulundukları okulda çalışma süresi değişkenleri bakımından ise farklılık göstermemektedir.

2.7.3. Öğretmenlerin Mutluluk Algılarına Yönelik İncelenen Araştırmalar

Öğretmenlerin algılarına göre mutluluklarına ilişkin yapılmış çalışmalardan incelenenler aşağıya çıkarılmıştır. 2010-2018 arası yayınlanan tezlerle araştırma sınırlı olduğundan bu dönemde yayınlanmış 6 araştırma incelenmiştir. Araştırmaların ortak değişkeni öğretmenlerin mutluluk algılarıdır. Bu kapsamda farklı kademelerde ve farklı branşlarda çalışan öğretmenlerin evren ve örneklem olarak belirlendiği ve sıklıkla mutluluk ölçekleri ile verilerin toplandığı araştırma konularına bağlı diğer değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Aşağıda mutlulukla ilgili olarak incelenen çalışmalar tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 2.7.3.: Öğretmenlerin Mutluluk Algılarına Yönelik İncelenen Araştırmalar

Yazar	Konu	Örneklem	Yöntem Ölçek	Sonuç
Arslan, Yaser (2018) Doktora tezi Türkçe	“Öğretmenlerin Farklılıkların Yönetimi Yaklaşımlarına İlişkin Algıları ile Örgütsel Mutluluk Algıları Arasındaki İlişki”	“2015-2016 eğitim-öğretim yılı bahar yarıyılında Kocaeli ilinin ilçelerindeki 39 kamu ortaöğretim kurumunda görev yapmakta olan 768 öğretmenden” oluşmaktadır.	“İlişkisel tarama Modeli Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen, Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Mutluluk Ölçeği”	“Öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını “sıklıkla” düzeyinde olduğunu diğer bir değişle çoğunlukla mutlu olduklarını tespit etmiştir. Örgütsel mutluluğun alt boyutlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise; öğretmenlerin örgütsel mutluluğun alt boyutlarından olan olumlu duyguları “oldukça”, olumsuz duyguları “biraz” düzeyinde yaşadıkları, potansiyellerini ise “katlıyorum” düzeyinde gerçekleştirdikleri” görülmüştür.
Düzgün Osman (2016) Yüksek Lisans Tezi	“Ortaokulda Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Mutluluk Düzeyleri ile Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişki”	Hedef evreni, “Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Çorum il merkezinde bulunan 24 ortaokul ve bu ortaokullarda görev yapan 988 öğretmen oluşturmaktadır. Veriler bu evrenden seçilmiş 14 farklı branştan 443 ortaokul öğretmeninden” oluşmaktadır.	“İlişkisel tarama Modeli Oxford Mutluluk Ölçeği”	“Ortaokul öğretmenlerinin mutluluk düzeyi orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Erkek ortaokul öğretmenleri, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler, meslekteki kıdemi en yüksek olan 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, daha önce sınıf yönetimi ile ilgili ders, kurs ya da seminer almış olan öğretmenler anlamlı derecede daha yüksek mutluluk düzeyine sahip olduğunu

				tespit etmiştir. Buna karşın ortaokul öğretmenlerinin; medeni durumu, branşı, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, eğitim düzeyi, daha önce sınıf yönetimi ile ilgili bir yayın okuyup okumama durumu ve okuldaki ortalama sınıf mevcudu, mutluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık göstermemiştir.”
Duran, Ali (2016)	“Okul Yöneticilerinin Mutluluk Düzeylerinin Öz-Yeterlikleriyle İlişkisi (Amasya İli Örneği)”	Araştırmanın evrenini “2014-2015 eğitim öğretim yılında Amasya ilinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı tüm okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 176 müdür, 26 müdür yardımcısı, 299 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 501 okul yöneticisi” oluşturmaktadır.	İlişkisel tarama Modeli “Oxford Mutluluk Ölçeği” ve “Okul Müdürlerinin Yeterlik Algıları Ölçeği (Principal Sense of Efficacy Scale [PSES])”	“Okul yöneticilerinin mutluluk ve öz yeterlik düzeylerinin “iyi” düzeyde olduğu gözlemlenmiştir. Okul yöneticilerinin mutluluk düzeyleri ile okul yönetimine ilişkin öz yeterlik düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu” tespit etmiştir.
Yazıcı, Ömer Faruk (2015) Yüksek Lisans Tezi	“Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mutluluk ve Zindelik düzeylerinin incelenmesi”	“Karadeniz Teknik Üniversitesi (n=154), Gaziosmanpaşa Üniversitesi (n=161) ve Marmara Üniversitesi (n=128) Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümü’nde öğrenim gören 280’i (% 63.2) erkek ve 163’ü (%63.8) kadın olmak üzere toplam 443 Beden Eğitimi Öğretmeni adayı” oluşturmaktadır.	“İlişkisel tarama Modeli Lyubomirsky ve Lepper (1999) tarafından geliştirilen, Akın ve Satıcı (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan Öznel Mutluluk Ölçeği ve Ryan ve Frederick (1997) tarafından geliştirilen, Akın, Satıcı, Arslan, Akın ve Kayıs (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Öznel Zindelik Ölçeği” kullanılmıştır.	“Katılımcıların orta seviyenin üzerinde mutlu ve zinde oldukları, mutlulukları ile zindelikleri arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu ve gelir durumu değişkenine göre katılımcıların mutluluk düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Ayrıca yaşanan yerleşim birimi, gelir durumu ve ders haricinde sağlıkla ilgili yayın okuma değişkenlerine göre de katılımcıların zindelik düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığını” belirlenmiştir.
Duman, Sait (2014) Yüksek Lisans Tezi	“Öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlılığın Mutluluk ile ilişkisinin incelenmesi”	Araştırma grubu, “2012-2013 eğitim öğretim yılında Kilis 7 Aralık Üniversitesi Muallim Rıfat Eğitim Fakültesi’nde farklı bölümlerde öğrenim gören 651 öğretmen adayından” oluşmaktadır.	“İlişkisel tarama Modeli Araştırmada öğretmen adaylarından veri toplamak için; Kişisel Bilgi Formu (KBF), Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu (OMÖ-K), Özgünlük Ölçeği (ÖÖ) ve Öz-Duyarlılık Ölçeği (ÖDÖ)” kullanılmıştır.	“Öğretmen adaylarının mutluluk düzeyleri cinsiyetlerine, kardeş sayısına, ebeveyn tutumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, hoşgörülü, demokratik ve koruyucu ebeveyn tutumuna sahip öğretmen adaylarının mutluluk düzeyinin; otoriter, tutarsız ve ilgisiz ebeveyn tutumuna sahip öğretmen adaylarının mutluluk düzeyine göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Öğretmen adaylarında özgünlük ve özgünlüğün tüm alt boyutları ile (özgün yaşam, öz-yabancılaşma ve dışsal etkilenme)

				mutluluk arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Alt boyutlardan özgün yaşam pozitif yönde, öz yabancılaşma ve dışsal etkilene ise negatif yönde anlamlı ilişki göstermiştir. Buna göre özgünlük arttıkça mutluluk düzeyi de artmaktadır.”
Tingaz, Emre Ozan (2013) Yüksek Lisans Tezi	“Beden Eğitimi Spor Öğretmenliği ile bazı Öğretmen Adaylarının Duygusal zekâ ve Mutluluklarının Karşılaştırılması”	“İlişkisel tarama modeli örnek alınarak yapılan çalışmada, Gazi Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği, İlköğretim Matematik Öğretmenliği, Müzik Eğitimi ve Resim Eğitimi Anabilim Dallarında 2013-2014 eğitim öğretim yılları arasında öğrenim gören öğrenciler, örneklem olarak belirlenmiştir. Çalışmaya toplamda 434 öğrenci” katılmıştır	“İlişkisel tarama Modeli Çalışmada, üç farklı ölçüm aracından yardım alınmıştır. Bunlar; Oxford Mutluluk Ölçeği, Schutte Duygusal Zekâ Ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu”dur.	Tingaz (2013) “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde öğrenim gören öğrencilerin mutluluk ortalamaları, İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümünde öğrenim gören öğrencilerin ortalamalarına göre daha yüksektir. Bölümlere göre, İyimserlik/Ruh Halinin Düzenlenmesi alt boyutu ve Duyguların Değerlendirilmesi alt boyutu ortalamaları değerleri farklılaşmamaktadır.”

Öğretmenlerin mesleki doyumları ile ilişkili olan diğer bir kavram öğretmenlerin mutluluk algılarıdır. Bu kapsamda yapılan çalışmalar incelendiğinde 1’i doktora 5’i yüksek lisans tezi olan 6 araştırma bulunmuştur. Bu araştırmaların 2’si öğretmen, 1’i yönetici, 3’ü öğretmen adayı örnekleminde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmalarda ilişkisel tarama modeli ile mutluluğun farklı değişkenlerle ilişkisi incelenmiştir. Örgütsel mutluluk yönetimi yaklaşımları (Arslan, 2018), sınıf yönetim becerileri (Düzgün, 2016), yöneticilerde öz yeterlilik (Duran, 2016), öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlılık (Duman, 2014) ve duygusal zekâ (Tingaz, 2013) ilişkisi incelenmiştir.

Kullanılan ölçme araçları incelendiğinde “Örgütsel Mutluluk Ölçeği” “Oxford Mutluluk Ölçeği” ve öznel mutluluk ölçekleri kullanılmıştır. Ayrıca araştırmalarda ilişkilerine bakılan değişkenlerle ilgili sınıf yönetim becerileri, yöneticilerde öz yeterlilik, öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlılık ve duygusal zekâ ölçekleri kullanılmıştır.

Arslan (2018)’ın araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını “sıklıkla” düzeyinde olduğunu diğer bir değişle çoğunlukla mutlu olduklarını tespit edilmiştir.

Örgütsel mutluluğun alt boyutlarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde ise; öğretmenlerin örgütsel mutluluğun alt boyutlarından olan olumlu duyguları “oldukça”, olumsuz duyguları “biraz” düzeyinde yaşadıkları, potansiyellerini ise “katılıyorum” düzeyinde gerçekleştirdikleri görülmüştür. Bu sonuçtan farklı olarak Düzgün (2016) ise ortaokul öğretmenlerinin mutluluk düzeyi orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. ‘Erkek ortaokul öğretmenleri, 51 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenler, meslekteki kıdemi en yüksek olan 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, daha önce sınıf yönetimi ile ilgili ders, kurs ya da seminer almış olan öğretmenler anlamlı derecede daha yüksek mutluluk düzeyine sahip olduğunu’ tespit etmiştir. Bununla birlikte ortaokul öğretmenlerinin; daha önce sınıf yönetimi ile ilgili bir yayın okuyup okumama durumu, eğitim düzeyi, branşı, medeni durumu, bulunduğu okuldaki çalışma süresi ve okuldaki ortalama sınıf mevcudu mutluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Duran (2016), yaptığı çalışmada “okul yöneticilerinin mutluluk ve öz yeterlik düzeyleri”nin “iyi” olduğunu gözlemlemiştir. “Okul yöneticilerinin mutluluk düzeyleri ile okul yönetimine ilişkin öz yeterlik düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu” tespit etmiştir.

Yazıcı (2015)’nın çalışma grubundaki katılımcıların “orta seviyenin üzerinde mutlu ve zinde oldukları, mutlulukları ile zindelikleri arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu ve gelir durumu değişkenine göre katılımcıların mutluluk düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Ayrıca yaşanan yerleşim birimi, gelir durumu ve ders haricinde sağlıkla ilgili yayın okuma değişkenlerine göre de katılımcıların zindelik düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı” belirlenmiştir.

Yapılan bir başka araştırmada, öğretmen adaylarının mutluluk düzeyleri cinsiyetlerine, kardeş sayısına, ebeveyn tutumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, demokratik, aşırı hoş görülme ve koruyucu ebeveyn tutumuna sahip öğretmen adaylarının mutluluk düzeyinin; ilgisiz, tutarsız ve otoriter ebeveyn tutumuna sahip öğretmen adaylarının mutluluk düzeyine göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Öğretmen adaylarında özgünlük ve özgünlüğün tüm alt boyutları ile (özgün yaşam, öz-yabancılaşma ve dışsal etkilenme) mutluluk arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Alt boyutlardan

özgün yaşam pozitif yönde, öz yabancılaşma ve dışsal etkilenme ise negatif yönde anlamlı ilişki göstermiştir. Buna göre özgünlük arttıkça mutluluk düzeyi de artmaktadır (Duman, 2014).

Tingaz (2013)'ın araştırmasına göre, “beden eğitimi ve spor öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin mutluluk ortalama değerleri, ilköğretim matematik öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin ortalama değerlerine göre daha yüksektir. Bölümlere göre, iyimserlik/ruh halinin düzenlenmesi alt boyutu ve duyguların değerlendirilmesi alt boyutu ortalama değerleri farklılaşmamaktadır.”

Yaman, Vidinlioğlu ve Çitemel (2010), yaptıkları çalışmada psiko şiddet mağduru öğretmenlerle çalışmıştır. Görüşme yapılan öğretmenler, psiko şiddetin kaynağı olarak veli, okul yönetimi, diğer öğretmenler, öğrenci ve çalışanları göstermişlerdir. Bu kapsamda aşağılanma, küçük görülme, hakarete maruz kalma, iletişim engellerini bu kapsamda dile getirmişlerdir. Bu durumun yaşandığı okullarda, kapalı örgüt iklimi görülür. Kapalı örgüt ikliminin olduğu kurumlarda korku hakimdir. Araştırma sonucunda psiko şiddete maruz kalan öğretmenlerde depresyon, sorunu öğrencilere yansıtma, huzursuzluk, motivasyon kaybı, işe gitmek istememe gibi bulgular tespit edilmiştir.

2.7.4. Öğretmenlerin İyi Oluş Algılarına Yönelik İncelenen Araştırmalar

Öğretmenlerin algılarına göre iyi oluşlarına ilişkin yapılmış çalışmalardan incelenenler aşağıya çıkarılmıştır. 2010-2018 arası yayınlanan tezlerle araştırma sınırlı olduğundan bu dönemde yayınlanmış dört araştırma incelenmiştir. Araştırmaların ortak değişkeni öğretmenlerin iyi oluş algılarıdır. Bu kapsamda farklı kademelerde ve farklı branşlarda çalışan öğretmenlerin evren ve örneklem olarak belirlendiği ve sıklıkla mutluluk ölçekleri ile verilerin toplandığı araştırma konularına bağlı diğer değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmüştür. Aşağıda iyi oluşla ilgili olarak incelenen çalışmalar tablo halinde gösterilmiştir.

Tablo 2.7.4.: Öğretmenlerin İyi Oluş Algılarına Yönelik İncelenen Araştırmalar

Yazar	Konu	Örneklem	Yöntem Ölçek	Sonuç
Akça Erdoğan, Bahar (2018) Yüksek Lisans Tezi	“Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerin) kullandıkları mizah Tarzlarına göre duygu yönetimi becerilerinin ve Psikolojik iyi oluşlarının incelenmesi”	“Karabük ve Bolu illerinin farklı eğitim kurumlarında görev yapmakta olan 150 psikolojik danışman oluşturmaktadır.”	Çalışma ilişkisel tarama modelindedir. “Mizah Tarzları Ölçeği (Yerlikaya, 2003), Duyguları Yönetme Becerileri Ölçeği (Çeçen,2006) ve Psikolojik İyi Olma Ölçeği Kısa Formu-42 (Akın, 2008)”	“Araştırma psikolojik danışmanların katılımcı ve kendini geliştirici olmak üzere sağlıklı kategoride yer alan mizah tarzlarına sahip olduklarını göstermiştir. Kendini geliştirici mizah tarzına sahip katılımcıların duygu yönetimi becerilerinden olumsuz bedensel tepkileri kontrol edebilme puanlarının, katılımcı mizah tarzına sahip olanların puanlarından anlamlı olarak yüksek olduğu ancak duygu yönetimi becerileri ile mizah tarzlarının diğer alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır .Kendini geliştirici mizah tarzına sahip olan katılımcıların psikolojik iyi oluş alt ölçeklerinden çevresel hakimiyet ve bireysel gelişim puanları, katılımcı mizah tarzına sahip katılımcıların çevresel hakimiyet ve bireysel gelişim puanlarından anlamlı olarak yüksektir ancak psikolojik iyi oluşun diğer alt ölçekleri ile mizah tarzının diğer alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık olmadığı” sonucuna ulaşılmıştır.
Kansu Gülelse (2018) A MASTER’S THESIS	Teacher wellbeing as the predictor of teacherstudent Interpersonal relationships in efl Classrooms	43 öğretmene uygulanmıştır ayrıca 8 öğretmenle mülakat yapılmıştır.	Çalışma verileri “anket, sınıf gözlemi, sözlü mülakat ve Ölçek olmak üzere dört yolla toplanmıştır. Collie, Shapka, Perry ve Martin’in (2015) anketinden uyarlanan Öğretmen İyi Oluş Anketi,Fraser, Treagust ve Dennis’in (1986) ve Mcber’in (2000)” ölçeklerinden uyarlanan bir Sınıf iklimi Ölçeği (SİÖ)	“Öğretmen iyi oluşunun sınıf iklimine katkısının yanı sıra sınıfta öğrencilerle yakınlık kurmakta ve bireyler arası ilişkilerde etki sahibi olduğu sonucunun çıkarılmasına yardımcı olmuştur. Buna bağlı olarak, bu çalışma yabancı dil öğretmenlerinin iyi oluşunun yabancı dil olarak İngilizce sınıflarında öğretmen öğrenci arası ilişkilerde öngörücü olarak değerlendirilebileceğini göstermiştir.”
Karaçam Aydın (2016) Doktora Tezi	“Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Psikolojik İyi Oluş ve Fiziksel Saygı”	Araştırmanın örnekleme, “Ankara ili merkez ilçelerinden seçilen 374 beden eğitimi öğretmeninden” oluşmaktadır.	“Başarı Algısı Ölçeği” (Erdoğan 2013) “Akademik İyimserlik Ölçeği”Hoy, Tarter ve Hoy (2006), Ryff (1989) “Akın, Demirci, Yıldız, Gediksiz ve Eroğlu, (2012) tarafından kısa formu oluşturulan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” ve Mendelson, Mendelson ve White (2001) tarafından geliştirilen, Confalonieri, Gatti, Ionio ve Traficante (2008) tarafından kısa formu oluşturulan ve araştırmacı tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Fiziksel Saygı Ölçeği” kullanılmıştır.”	“Araştırma sonuçları beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algısı, akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeylerinin pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak temel değişkenler arasında en yüksek korelasyonun başarı algısı ile akademik iyimserlik arasında gerçekleştiği görülmüştür. Araştırma sonuçları akademik iyimserlik ve fiziksel saygı başarı algısının anlamlı birer yordayıcısı olduğunu gösterirken psikolojik iyi oluşun başarı algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeyleri cinsiyete göre değişmemektedir. Başarı algısı ve akademik iyimserlik düzeyleri ise

				cinsiyete göre kadın beden eğitimi öğretmenleri lehine anlamlı bir şekilde değişmektedir.”
Sesveren Seda (2015) Yüksek Lisans Tezi	“Okul Yöneticilerinin Etkili Liderlik Özellikleri ile Öznel İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”	Araştırmanın evrenini, “2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında, Kayseri ilinde görev yapmakta 231 erkek, 32 kadın toplam 263 okul yöneticisi ile 164erkek, 128 kadın olmak üzere toplam 292 öğretmen” katılmıştır.	“Kişisel Bilgi Formu”, “Öznel İyi Oluş Ölçeği” ve “Etkili Liderlerin Nitelikleri Ölçeği”	“Kadın yöneticilerin öznel iyi oluş düzeyleri erkek okul yöneticilerinden daha düşük olduğu bulunmuştur. Evli olan okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeyleri bekâr olan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelir durumlarından memnun olan okul yöneticilerin öznel iyi oluş düzeylerinin gelir durumlarından memnun olmayan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu” görülmektedir.

Öğretmenlerin iyi oluşlarına yönelik incelenen dört araştırmanın biri doktora, üçü yüksek lisans tezidir. Bu araştırmalar öğretmenlerinin iyi oluş algıları ile farklı değişkenlerin incelendiği ilişkisel tarama modeline göre sürdürülmüştür. Farklı branşlarda ve farklı kademelerde çalışan öğretmenler örneklem olarak belirlenmiştir. İyi oluşlarını ölçmeye yönelik iyi öznel iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. Öznel iyi oluş ile Mizah tarzları ve duyguları yönetme (Akça Erdoğan,2018), sınıf iklimi (Kansu, 2018), başarı algısı akademik iyimserlik (Karaçam Aydın, 2016) ve liderlik (Sesveren, 2015) ilişkisine bakılmıştır. Araştırma sonuçları aşağıda verilmiştir:

Akça Erdoğan (2018), yaptığı araştırmada “psikolojik danışmanların katılımcı ve kendini geliştirici olmak üzere sağlıklı kategoride yer alan mizah tarzlarına sahip olduklarını” tespit etmiştir. “Kendini geliştirici mizah tarzına sahip katılımcıların duygu yönetimi becerilerinden olumsuz bedensel tepkileri kontrol edebilme puanlarının, katılımcı mizah tarzına sahip olanların puanlarından anlamlı olarak yüksek olduğu ancak duygu yönetimi becerileri ile mizah tarzlarının diğer alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık olmadığı” sonucuna ulaşılmıştır. “Kendini geliştirici mizah tarzına sahip olan katılımcıların psikolojik iyi oluş alt ölçeklerinden çevresel hakimiyet ve bireysel gelişim puanları, katılımcı mizah tarzına sahip katılımcıların çevresel hakimiyet ve bireysel gelişim puanlarından anlamlı olarak yüksektir ancak psikolojik iyi oluşun diğer alt ölçekleri ile mizah tarzının diğer alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık olmadığı” sonucuna ulaşılmıştır.

Kansu (2018), “Öğretmen iyi oluşunun sınıf iklimine katkısının yanı sıra sınıfta öğrencilerle yakınlık kurmakta ve bireyler arası ilişkilerde etki sahibi olduğu” sonucuna

ulaşılmasına yardımcı olmuştur. Buna bağılı olarak, bu çalışma ‘yabancı dil öğretmenlerinin iyi oluşunun yabancı dil olarak İngilizce sınıflarında öğretmen öğrenci arası ilişkilerde öngörücü olarak değerlendirilebileceğini’ göstermiştir.

Karaçam (2016) ‘ın araştırma sonuçları “beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algısı, akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeylerinin pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu” göstermiştir. Buna ek olarak “temel değişkenler arasında en yüksek korelasyonun başarı algısı ile akademik iyimserlik arasında gerçekleştiği” görülmüştür. Araştırma sonuçları “akademik iyimserlik ve fiziksel saygı başarı algısının anlamlı birer yordayıcısı olduğunu gösterirken psikolojik iyi oluşun başarı algısının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı” sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre “beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeyleri cinsiyete göre değişmemektedir. Başarı algısı ve akademik iyimserlik düzeyleri ise cinsiyete göre kadın beden eğitimi öğretmenleri lehine anlamlı bir şekilde değişmektedir.”

Sesveren (2015) Kadın yöneticilerin öznel iyi oluş düzeyleri erkek okul yöneticilerinden daha düşük olduğu bulunmuştur. Evli olan okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeyleri bekâr olan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelir durumlarından memnun olan okul yöneticilerin öznel iyi oluş düzeylerinin gelir durumlarından memnun olmayan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Altinkurt ve Yılmaz (2014), yaptıkları çalışmada mesleki duyarlılık, duygusal emek kavramlarından bahsetmektedir. Mesleki duyarlılık öğretmenlerin kendini geliştirme, yeni şeyler öğrenip-üretme, öğrencilere en iyi şekilde örnek olabilme, okula katkı çabası, dış çevrede yaşanan olumsuzlukların okula yansımaması olarak tanımlanırken, duygusal emek ise yapılan işe öğretmenin kendini ne kadar dahil edebildiğidir. Ve farklı branşlarla yaptıkları çalışmalar sonucu en yüksek duygusal emeği ilgilenilen yaş grubunun küçük olmasının etkisiyle okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinde tespit etmişlerdir.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma deseni ve çalışma grubu belirtilmiş, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin çözümlemesi süreci açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Araştırmada nitel araştırma desenlerinden biri olan ‘‘olgu bilim deseni’’ tercih edilmiştir. Olgu bilim (fenomenoloji) deseni, farkında olunan ancak detaylarına hâkim olunmayan olgulara odaklanır. Bu desen, tamamen yabancı olmadığımız ancak tam anlamıyla ayrıntılarını bilmediğimiz olguları incelemede tercih edilecek bir araştırma yöntemidir. Olgu bilim çalışmalarında veri elde edilecek kaynak, ‘‘araştırma konusunu yaşayan veya bunu ifade edebilecek birey ya da gruplar’’dır (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.73-74).

Nitel araştırmayı diğer araştırma yöntemlerinden ayıran özelliği, kişilerin araştırmaya konu olan kavramı, dış dünyalarıyla iletişimleri sonucu, ne şekilde inşa ettiği üzerine odaklanmasıdır. İnşa etmek, bu sebeple nitel araştırma yönteminin temelini oluşturmaktadır. Araştırmacı ‘‘bir fenomenin anlamını, fenomene katılanlara göre anlamaya çalışır.’’ Anlam ‘‘oluşturulmuş ancak, keşfedilmemiştir. Anlam nesnenin doğasında değildir, yalnızca birinin kendisiyle karşılaşmasını bekler. Anlamlar, insanlar tarafından, onlar yorumladıkları dünyayla meşgul oldukça inşa edilir’’ (Crotty, 1998; akt. Merriam, 2013). Bu yüzden temel nitel araştırmaları yöneten araştırmacılar,

- (1) insanların hayatlarını ne şekilde yorumladıklarıyla,
- (2) yaşamlarını ne şekilde inşa ettikleriyle ve
- (3) deneyimlerine ne anlam kattıklarıyla ilgilenirler.

Bütün amaç, insanların hayatlarını ve deneyimlerini nasıl kavradığını anlamaktır. Fenomenolojinin felsefesi ‘‘deneyimin kendisine ve bir şeyi deneyimin nasıl bilinçliliğe dönüştüğüne vurgu yapması sebebiyle fenomenolojik görüşme, deneyimin anlamının altında yatan temel yapıyı ya da gerçeği elde etmek için, öncelikli veri toplama metodudur’’ (Merriam, 2013).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmının çalışma grubunu, 2018-2019 eğitim öğretim yılında İstanbul'da çeşitli ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan branşları ana sınıfı öğretmenliği, sınıf öğretmenliği, Türkçe, tarih, İngilizce, ilköğretim matematik, din kültürü ve ahlak bilgisi, fen ve teknoloji, özel eğitim, giyim üretim teknolojisi olan 32 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 18'i kadın 14'ü erkektir. Her katılımcı ile görüşme ortalama bir saat sürmüştür. Katılımcıların araştırmacıdan ve diğer katılımcıların cevaplarından etkilenmemesi için gereken özen gösterilmiş, veri toplanırken bireylere zarar verecek ya da onları yönlendirecek ifadelerden uzak durulmuş ve süreç dahilinde etik bir tutum tercih edilmiştir.

Araştırmada “maksimum çeşitlilik örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. On farklı branştan öğretmenle, mesleki mutlulukları ile ilgili görüşme yapıp fikirleri alınarak bu çeşitlilik sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu yöntemdeki amaç, “görel olarak küçük bir örneklem oluşturmak ve bu örnekleme çalışılan probleme taraf olabilecek bireylerin çeşitliliğini maksimum derecede yansıtmaktır” (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.108).

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Eğitim bilim çalışmalarında genel olarak üç görüşme türü kullanılmaktadır:

- 1.Yapılandırılmamış görüşme,
- 2.Yarı yapılandırılmış ve
- 3.Yapılandırılmış görüşme.

Bu tekniklerden, yarı yapılandırılmış görüşme, yapılandırılmış görüşme tekniğine göre bir miktar daha esnek yapıdadır.

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinde, araştırmacı soracağı soruları içeren görüşme formunu önceden ayarlar. Bununla birlikte, araştırmacı görüşmenin seyrine göre farklı yan sorular ekleyerek görüşmenin gidişatını etkileyebilir ve görüşme yapılan kişinin cevaplarını biraz daha "detaylandırmasını " isteyebilir. Şayet, görüşme sürecinde kimi soruların cevapları başka sorular yanıtlanırken verilmiş ise, araştırmacı bu soruları sormamayı tercih edebilir.

Bu teknik, diğer tekniklere göre daha esnek olması sebebiyle eğitimbilim araştırmalarında sıklıkla kullanılmaktadır (Ekiz, 2003).

- Görüşme soruları çalışmaya ait teorik ve uygulamaya dayalı literatür göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır.
- Araştırma sürecinde, katılımcılara doğrudan ulaşılarak yüz yüze görüşmeler yapılması tercih edilmiştir.
- Konunun belirlenmesinin ardından görüşme formunda olması planlanan maddeler belirlenmiştir.
- Maddelerin anlam, içerik ve amaç yönünden yorumlanması için alan uzmanı öğretim elemanları ile çalışılmıştır.
- Bu basamakların ardından değerlendirmeler sonucu görüşme formuna son şekli verilmiş, oluşturulmuş görüşme soruları araştırmaya dahil edilen katılımcılara sorulmuştur.

Bu araştırmada kullanılan görüşme formu, altı adet demografik (cinsiyet, çocuk sahibi olup olunmadığı, medeni durum, kıdem yılı, eğitim durumu ve branş), on iki adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, çalışma grubunu oluşturan öğretmenler ile yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Görüşmelerin yapılması için katılımcılardan randevu talep edilerek katılımcıların kendilerini rahat ve güvende hissedecekleri uygun zaman ve mekânda yapılmıştır. Katılımcılara görüşme başlamadan önce görüşmenin amacı açıklanmıştır. Görüşmeler ortalama bir saat sürmüştür. Tüm katılımcıların cevapları katılımcılardan alınan sözlü izin doğrultusunda kayıt altına alınmış, isimlerinin ve cevaplarının gizli tutulacağı katılımcılara açıklanmıştır. Daha sonra ise ses kayıtları tekrar dinlenerek yazılı metne çevrilmiştir. Yazılı dökümler ortalama 10 sayfa tutmuştur.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Bu araştırmada verilerin çözümlemesi “içerik analizi” ile yapılmıştır.

İçerik analizinde amaç, “görüşme sürecinde toplanan verilerden birbirine benzeyenleri belirli temalar altında bir araya getirmek ve bunları düzenli bir şekilde sunmaktır” (Metin, 2014).

“Verilerin analizi dört aşamada gerçekleşmiştir:

1. Verilerin kodlanması,
2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi,
3. Kodların ve temaların düzenlenmesi,
4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması” (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.228).

Katılımcıların görüşlerinin analizinde, ifadelerin benzerliğine göre gruplamalar yapılmıştır. Oluşan gruplar, kodları oluşturmuştur. Bu gruplara uygun olarak temalar ve ardından benzer temalar bir araya getirilerek ana temalar çıkartılmıştır. Çözümlemelerde görüşüne başvuru lan öğretmenlere birer kod numarası verilerek (Ö1, Ö2, Ö3, Ö4 ...) açıklamalar yapılmıştır.

BÖLÜM IV: BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ve yorumları yer almaktadır. Yanıtlar, araştırmacı tarafından analiz edilmiş ve ardından bu analizler neticesinde oluşan “temalar, alt temalar, kodlar ve frekanslar” tablo olarak sunulmaktadır.

Çalışma bulguları sunulurken araştırma sorularındaki sıralama dikkate alınmıştır.

4.1. Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler

Tablo 4.1: Çalışma grubuna ait demografik bilgiler tablosu

<i>Değişkenler</i>	<i>Gruplar</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	Erkek	14	43,75
	Kadın	18	56,25
Medeni Durum	Evli	19	59,37
	Bekar	13	40,62
Çocuk	Var	16	50
	Yok	16	50
Kıdem yılı	1-5	4	12,5
	6-10	10	31,25
	11-15	10	31,25
	16-20	3	9,375
	21-25	2	6,25
	26-30	3	9,375
Eğitim Durumu	Lisans	28	87,5
	Yüksek Lisans	3	9,375
	Doktora	1	3,125
Branş	Sınıf öğretmeni	8	25
	İngilizce	4	12,5
	İlköğretim Matematik	4	12,5
	Türkçe	5	15,62
	Tarih	1	3,125
	Özel Eğitim	1	3,125
	Din K. Ve Ahlak B.	2	6,25
	Fen ve Teknoloji	4	12,5
	Giyim ve Üretim Tekn.	1	3,125
	Okul Öncesi	2	6,25

Tablo 4.1. ‘de 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul’da görev yapmakta olan öğretmenlerle gerçekleştirilen görüşmenin betimsel istatistikleri görülmektedir.

Buna göre, görüşmeye katılan 32 öğretmenin 18’i kadın 14’ü erkektir.

Katılımcıların 19’u evli, 13’ü bekaıdır.

32 katılımcının 16'sının çocuğu vardır. Kıdem yılları incelendiğinde 4 öğretmenin 1-5 yıl, 10 öğretmenin 6-10 yıl, 10 öğretmenin 11-15 yıl, 3 öğretmenin 16-20 yıl, 2 öğretmenin 21-25 yıl, 3 öğretmenin ise 26-30 yıl aralığında öğretmenlik mesleğini sürdürdükleri görülmüştür.

32 katılımcının 28'i lisans, 3'ü yüksek lisans ve 1'i de doktora mezunudur.

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin branşları ise şu şekilde sıralanmaktadır: sınıf öğretmenliği (8), İngilizce (4), ilköğretim matematik (4), Türkçe (5), tarih (1), özel eğitim (1), din kültürü ve ahlak bilgisi (2), fen ve teknoloji (4), okul öncesi (2), giyim ve üretim teknolojisi (1).

Analizler sonucunda 'öğretmen performansına etki eden faktörler', 'öğretmenlerin psikolojik ihtiyaçları', 'öğretmenlerin bakanlık faaliyetleri ile ilgili bakış açıları' olmak üzere üç ana tema oluşmuştur.

ANA TEMA I: ÖĞRETMEN PERFORMANSINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Tablo 4.2. Öğretmenlerin performansını olumlu etkileyen faktörler

ANA TEMA: ÖĞRETMEN PERFORMANSINA ETKİ EDEN FAKTÖRLER	
ALT TEMA I: ÖĞRETMEN PERFORMANSINI OLUMLU ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Alt Tema I ile İlgili Oluşan Kodlar Frekans
	a. Meslektaş iletişimi 20
	b. Okul idaresinin desteği 13
	c. Öğrenci başarısı 11
	d. Hatırlanmak 8
	e. Öğretmenlerin aileleri 8
	f. Olumlu dönütler/takdir 7
	g. Okul kültürü/ortamı 6
	h. Çocuk sevgisi 6
	i. Veli ile iş birliği 5
	j. Sorulan sorulara öğretmenin öğrettiği şekilde cevap verilmesi 4

	k. Öğrencilerde okul sevgisi oluşması	4
	l. Öğretmenlerin karakterleri	3

Bazı öğretmenler aynı soru için birden fazla sayıda cevap verdikleri için toplam frekansın 30'dan fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çok büyük bir oranının (20/32) performanslarını olumlu yönde etkileyen unsurlardan biri olarak dile getirdikleri olgu 'meslektaşlarla iletişim'dir.

“10 yıl önce olsa meslektaşlarla çok sağlam diyalog benim için çok da büyük bir mesele değil; dersime girer çıkarım derdim ama olay pek de öyle değilmiş. Bu iş tam bir ekip işi. Siz istemeseniz dahi bir ekibe dahil oluyorsunuz ve motivasyonunuzu bu belirliyor. Derecelendirirsem eğer, 10 üzerinden 8 hatta 9 verebilirim meslektaşlarla iş birliğine.” (Ö18).

Öğretmen performansına olumlu etki eden faktörler alt temasındaki 'öğrenci başarısı' kodu ile ilgili meslekte 30. yılını yaşayan sınıf öğretmenin yorumu oldukça dikkat çekicidir:

“Öğrencilerim bir konuyu anlayamadıklarında ya da sınavlarda hedeflenen başarıyı elde edemediklerinde geceleri uyuyamıyorum. Vicdan azabından kıvranıyorum. Hatayı kendimde arıyorum. Acaba neyi yanlış yaptım, yarın şu şekilde anlatsam şu materyali kullansam sonuç farklı olur mu acaba? Tüm gece bunu düşünüp duruyorum. Bu mesleğe ilk başladığımda da böyleydi yıllar sonra şimdi de böyle; hiç değişmedi. Şayet istenen seviyeye ulaşmışlarsa evde tüm gün şarkılar söylüyorum görenler eskiden şaşıyorlardı artık alıştılar.” (Ö1)

Öğretmen performansında en önemli faktörlerden biri olarak okul idaresinin desteği görülmektedir (13/32).

“Müdürüm ya da müdür yardımcılarım herhangi bir sorun yaşadığımda ya da onların desteğine ihtiyaç duyduğum proje ya da etkinliklerde arkamda durup gerekli desteği sağladıklarında, çok mutlu oluyorum; kendimi okula daha çok ait hissediyorum ve bu benim hem okul içi

performansımı hem okul dışındaki mutluluğumu inanılmaz derecede fazla etkiliyor.” (Ö11).

Görüldüğü gibi vicdan, öğretmenlikte yeri çok önemli olan bir unsurdur ve alınan cevaplar doğrultusunda görülmüştür ki öğretmenler işlerini yürekleriyle yapmaktadır. Öğrenci başarısı (11 /32), öğretmenlerce mutluluklarının önemli bir parçası olarak görülmektedir.

Görüşme yapılan öğretmenlere mesleği seçme nedenleri sorulduğunda, 8/32 oranında ailelerinin teşviki ile bu mesleği tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Öğretmen performansında en önemli sac ayaklarından biri olarak veliler ile sağlıklı iş birliği yapmak gelmektedir. Aşağıdaki öğretmen görüşü de bunu destekler niteliktedir:

“Velilere kendinizi net şekilde ifade etmelisiniz. Bunu yaptığınızda sorun yaşamıyorsunuz. Onları tam olarak dinlediğinizde sizden ve öğrenciden ne beklediğini anlayınca ve yaptığınız her şeyi çocuğun hayrına yaptığınızı belirttiğinizde arkanızda duruyorlar. Arkanızda durduklarında o kadar rahatlıyorsunuz ki!... Korkmadan cesurca atabiliyorsunuz adımlarınızı. Mutluluğum adına velilerimle iş birliği içinde olmam önemli bir husus.” (Ö28).

Mezun olduktan sonra aranmanın, hatırlanmanın öğretmenlerin mutluluğu üzerindeki etkilerinden bahseden kişi sayısı sekizdir. Meslekte 28. yılını yaşayan bir öğretmenin konuyla ilgili görüşleri şu şekildedir:

“Hayatta beni en çok mutlu eden şeylerin başında öğrencilerimin beni yıllar geçtikten sonra dahi hatırlaması geliyor. Öğrencilerimin yetişkin bir birey olduğunda ‘iyi birer insan olması’nın psikolojim üzerinde çok yoğun olumlu bir etkisi var. Eski öğrencilerimden doktor olan, TÜBİTAK’ta çalışan var. Bunları duymak gurur verici. Hatta torunlarım var benim. Sevmem için evime getiriyorlar; bundan büyük mutluluk olabilir mi bir insan için? ” (Ö24).

Çocuk sevgisinin öğretmen performansı üzerindeki olumlu etkilerinden görüşme yapılan altı öğretmen bahsetmiştir.

“ Koşulsuz, hiçbir beklentiye girmeden seviyorlar bizi. Mesela çok üzgün ya da canının çok sıkın olduğu zamanlarda bir sarılıyorlar her şeyi unutuyorsun, hayattan kopuyorsun adeta. Zaten kesinlikle çocukları sevmeyen yapılabilecek bir iş değil yaptığımız. ” (Ö31).

Öğretmenlerin mesleki mutlulukları için önemli unsurlardan biri olarak ‘olumlu dönütler, takdir edilmek’ (7/32) gelmektedir. Bu kod ile ilgili öğretmen görüşlerinden biri şu şekildedir:

“Velilerimin sözel olarak veya mesaj yoluyla bana teşekkürlerini iletmesi, değer vermeleri, emek verdiğimin bilincinde olmaları ya da okulda yapmaya çalıştıklarımın öğretmen arkadaşlarım ve okul idarecilerim tarafından fark edilip değer görmesi benim için çok değerli.” (Ö3).

Okul kültürü/ortamı kodu (6/32) ise görüşme yapılan öğretmenlerce performansı olumlu yönde etkileyen unsurlardan biri olarak görülmektedir.

“Okulumuzda öğretmen ve idarecilerimizin doğum günlerini kutlarız. Düğün, cenaze gibi özel günlerde muhakkak içimizden uygun olanlar katılmaya çalışır. Her kadınlar gününde okul müdürümüz, elinde çiçeklerle karşılar bizleri. Biz bir fon oluşturduk. Yeni evlenenlere ya da çocuğu olanlara mutlaka hediye alınır okul adına. Öğretmenler gününde toplu yemeğe çıkılır. Öğretmen arkadaşlarca burs vererek eğitime katkıda bulunduğumuz bizim okulumuzdan mezun üniversite öğrencilerimiz var. Bunun gibi daha pek çok şey sıralayabilirim. Bunlar kurum kültürümüzün birer parçası; her birini keyifle yapıyoruz ve her birini yaparken kendimizi okulumuza daha çok ait hissediyoruz.”(Ö23).

Öğrencilerde okul sevgisi oluşturulması, tüm öğretmenler için arzulanan bir durumdur. Bununla ilgili katılımcı öğretmenlerden birinin ifadeleri şu şekildedir:

“Kar tatili olduğunda ya da ben hastalanıp gelemediğimde veyahut öğrencilerimin doktor tarafından okula gelmesinin uygun görülemediği durumlarda çok üzüldüklerini, evde sıkıldıklarını dile getirmeleri hatta raporluyken ısrarla gelmek istediklerini söylemeleri beni çok sevindiriyor.” (Ö22).

Şüphesiz bir öğretmenin en çok arzu ettiği şeylerin başında öğrencileri tarafından dikkatle dinlenmek gelir. Bu durum ile ilgili görüşlerden ikisi şu şekildedir:

“Lisede öğretmenlik yapmanın çeşitli zorlukları var. Öğrenciler konuları ilk kez sizden dinlemiyorlar örneğin. Bir ön yargı besleyebiliyorlar derse karşı. Zaten çalışsam da yapamam, çok zor, hiçbir şey anlamıyorum gibi. Fakat zaman zaman öğrencilerimden şunu duyabiliyorum: ‘Hocam ben bu konudan geçen yıl hiçbir şey anlamamıştım. Bu yıl yapabiliyorum sizin anlattığınız yöntemler sayesinde...’Bunu duymak bir öğretmen için dünyalara bedel.”(Ö4).

“Öğrencilerimi tahtaya soru çözmeye kaldırdığımda benim kurduğum cümleleri kullanarak işlem yaptıklarında istemsizce bir tebessüm kaplıyor tüm yüzümü; o an yaptığım işten bir kez daha büyük keyif aldığımı hissediyorum.”(Ö25).

Öğretmen karakterinin performansla olumlu yansımalarından bahseden kişi sayısı üç olurken bu görüşlerden biri şu şekildedir:

“İş dışındaki yaşantımda spor yapıyorum, dans ediyorum, yabancı dil öğreniyorum., yurt içi ve yurt dışı gezilere katılıyorum. Oyun ve fiziki etkinlikler dersini hakkıyla işliyorum. Nasıl ısınacaklarını nasıl oynayacaklarını doğru şekilde öğretiyorum. Sınıfta ve törenlerde dans etmek bizim için çok kolay çünkü sürekli yaptığımız bir şey. Müzik derslerimiz çok keyifli geçiyor bu sayede. 1. sınıftan beri sınıfımda İngilizce konuşuyorum çocuklarımla. Hatta bazen bazı kelimelerin İspanyolca karşılıklarını da söylüyorum. Çocukların çok ilgisini çekiyor. Öğretmen okul dışında nasıl ise bunu okula mutlaka yansıtıyor. En azından ben öyleyim.”(Ö28)

Tablo 4.3. Öğretmen Performansını Olumsuz Etkileyen Faktörler

ANA TEMA: ÖĞRETMENLERİN PERFORMANSINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER		
ALT TEMA II: ÖĞRETMENLERİN PERFORMANSINI OLUMSUZ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	Alt tema ile ilgili oluşan kodlar	f
	a. Maaş	18
	b. Velilerin tutum ve davranışları	17
	c. Okulların fiziki şartları ve imkansızlıklar	16
	d. Kalabalık	12
	e. Sürekli sistem değişikliği olması	10
	f. Müfredat/öğretim programları	8
	g. Okul idaresinin adaletsiz/yanlı tavırları	7
	h. Yetki alanı darlığı ve itibar kaybı	7
	i. Basın ve halkta oluşan olumsuz imaj	7
	j. Okulun bulunduğu çevre	6
	k. Nöbet tutma	5
	l. Öğrencilerin ailevi sorunları ve beraberinde disiplin sorunları	5
	m. Ders başlangıç ve bitiş saatleri	5
	n. Okul yöneticilerinin öğretmenleri öğretimsel anlamda yeterince desteklememesi	5
	o. Evrak işleri	4
	p. Okulun eve uzaklığı	4

Öğretmen performansını / motivasyonunu olumsuz etkileyen faktörler tablo 4.3.'te gösterilmiştir.

Görüldüğü üzere veli ve okul yönetiminin tutum ve davranışları, duruma göre öğretmen psikolojisi üzerinde hem olumlu hem olumsuz etki oluşturabilmektedir.

Tablo 4.3.'e göre;

'Maaş' konusunda farklı düşünceler olsa da öğretmenlerde genel itibariyle bu işi maaş için yapmadıkları görüşü hakimdir. Bununla birlikte görüşme yapılan öğretmenlerin büyük bir kısmı (18/32) maaşları daha fazla olsa daha rahat yaşamalarının mümkün olduğunu dile getirmiştir. Neticede yapılan iş karşılığında alınan ücretin yetersizliği verimliliği etkileyen bir durumdur. Emeğinin karşılığını almadığını düşünen kişinin yaptığı işte verimlilik ve beraberinde başarılı olma konusunda zorluk yaşaması muhtemeldir. Kendisine güveni azalan bireyin, yaşam enerjisinde düşme eğilimi gözlenebilir. Bu durumdaki kişinin, kendisini fazla yormak istememesi; sadece aldığı para kadar çalışmak istemesi olasıdır. Bu, yalnızca öğretmenlik için değil tüm meslekler için geçerlidir. Maaşını yetersiz bulan çalışanlarda, kapasitesinin ve enerjisinin yalnızca bir kısmını kullanma eğilimi görülmesi olasıdır. Maaş yetersizliği, çoğu çalışan için meslekten soğuma, halk nezdinde de mesleğe duyulan saygı eksikliği sebeplerinden olabilir.

Fakat parasal konular öğretmenler tarafından doğrudan bir mutluluk ya da mutsuzluk kaynağı olarak görülmemektedir. Bu kodla ilgili evli- çocuklu, evli -çocuksuz ve bekar öğretmenlerin görüşleri farklılık göstermiştir.

"Kendinizi geliştirmek için seminere katılmak, kitap ve dergi takibini düzenli yapabilmek için maaşınızın belli bir düzeyin üzerinde olması gerekiyor. Öğretmenlerden öyleleri var ki tek maaşla pek çok kişiyi geçindirmeye çalışıyor. Siz bu insandan mesleki gelişim adına ekstra çaba bekleyemezsiniz adam ay sonunu zor getiriyor nasıl daha fazlasını yapabilir ki? Öğretmenler kendini geliştirmiyor der durur belli bir kesim; ben bu durumun önemli bir sebebi olarak maddi durumları görüyorum."(Ö27).

“Biz iki kişi çalışıyoruz. İki kişi olunca sorun yaşamıyoruz diyebilirim. Normalde de kanaatkâr biriyim ve aldığım maaşı bulamayanlar olduğu için şükürsüzlük etmek istemiyorum.”(Ö13).

“İki çocuğum var ve o kadar zorlanıyoruz ki ek şeylerle ilgilenmek durumunda kalabiliyoruz. Yarını düşünmeden, almak zorunda olduğum şeyleri sürekli elemek zorunda kalmadan, refah seviyemiz daha yüksek olacak şekilde yaşayabilmeyi arzu ederdim.”(Ö3)

“Bu işi seçerken maaşının ne kadar olduğunu bilerek seçtim. Önceliğim hiçbir zaman maaş olmadı. Öyle olsaydı zaten yöneldiğim alan öğretmenlik olmazdı. Ailemle birlikte yaşadığım için parasal sorun yaşamıyorum.”(Ö4).

Görüşme yapılan öğretmenlerin büyük bir oranı (17/32), velilerin tutum ve davranışlarının performanslarını ciddi oranda düşürdüklerini ifade etmişlerdir.

Görüldüğü gibi araştırmada ‘veli’ olgusu, öğretmenler tarafından hem olumlu hem olumsuz etkilerinden bahsedilen bir kod olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Herhangi bir karar alırken velilerin görüşlerini de alırım fakat son kararı kendim veririm çünkü aksi halde öğretmen taraf tuttu diyebiliyorlar. Careyi böyle yapmakta buldum. Örneğin Suriyeli öğrenciler konusunda çok büyük sıkıntı yaşadım. Velilerin hemen hemen tamamı sorun çıkardı. ‘Onları sınıfımızda istemiyoruz’dan tut, çocuklarımız onlardan mikrop kapıyor’a kadar uzadı olay. Bu bir devlet politikası ne yapabilirsiniz? Bu çocuklar şu an için bu ülkede eğitim almak durumunda öyle ya da böyle. Bu sürecin başlangıcı benim için çok yorucuydu. Velileri bu konuda ikna etmek durumunda kalmak benim için çok zordu diyebilirim.”(Ö11).

“1. Sınıfın başında veliler sizi çocuklardan daha çok yoruyor. Tabi görev yaptığınız yere göre de değişir bu durum ama benim için bu hep böyleydi. Maalesef utanarak anlatıyorum bunu 1. Sınıf okuturken bir veli sınıfa gelip kafamı duvarlara çarptı. Ne olduğunu anlayamadım. Çocuklar şoka girdi onların yanında oldu çünkü olay. Ve ben sanırım ömrümün sonuna kadar asla unutamayacağım yaşadığım bu olayı.”(Ö13).

Okullarının fiziki şartları ve imkansızlıklarının performanslarına olumsuz yansıdığını ifade eden öğretmenler ise görüşme yapılan öğretmenlerin yarısıdır (16/32).

“İngilizce öğretmeniyim ve bizim yalnızca bu derse özel bir odaya ihtiyacımız var. Flash kartlar olsun isterdim örneğin ders anlatımında kullanabileceğim. Çalıştığım okul çok büyük çok fazla sınıfa giriyorum ve elimde materyallerle geziyorum sürekli. Bu durum yorucu oluyor belli bir süre sonra.”(Ö9).

“Okulumuzun bahçesi o kadar dar ki giriş ve çıkışlarda kelimenin tam manasıyla eziyet çekiyoruz. İşin içine bir de veliler de dahil olunca insanlık dışı bir tablo çıkıyor ortaya. Aynı anda iki sınıf beden eğitimi dersine çıktığında oyun oynatılmıyor bahçede. Kütüphane, laboratuvar, spor salonu bunların hiçbiri yok maalesef çalıştığım kurumda. İsterdim ki daha fazla sosyal olanaklar sunabilelim öğrencilerimize. Ama bu fiziki şartlarda şu an için bu imkânsız.”(Ö10).

“Geçen yıl 23 Nisan için öğrencilerimi o kadar büyük bir heyecanla hazırladım ki tabii heyecanım onlara da yansdı. Müthiş bir prova dönemi sonrası gösteri günü bir geldik ki veliden gösteri alanına giremiyoruz bile...Bu durum yıllardır düzelemedi bizim okulda. Asla anlatamıyoruz sınırlı alandan içeri girmemeleri gerektiğini. Daha sonra müzik bir başladı hışırtı, cızırtı...Çocuklar duyamadı ki oynasın. Tüm emekler her

şey çöp oldu. O gün o kadar üzüldüm ki anlatamam. Bu yıl da 29 Ekim’de aynı sorunu başka arkadaşlar yaşadı. Ses sistemi yaptırılmıyor hiçbir şekilde. Ben de artık gösteri falan yaptırmamaya karar verdim şartlar düzeltilmediği sürece. Yorulduğumuzla kalıyoruz çünkü. Bu kadar zor mu bunu yenilemek bilmiyorum...’’(Ö2)

Kalabalık okulların moral motivasyon durumunu olumsuz etkilediğini ifade eden öğretmen sayısı ise 12’dir. Konu ile alakalı bir öğretmen görüşü aşağıdaki gibidir:

‘‘Kalabalık sınıflarda adeta konferans veriyorsunuz. Birebir ilgilenme şansınız maalesef olmuyor. Bu durum özellikle 1. Sınıf öğretmeni iseniz çok sıkıntı oluşturuyor. Siz çocukların biriyle ilgilenirken, diğerlerini durdurabilecek, oyalayacak bir şeyler bulmak durumunda kalıyorsunuz. Yoksa kaos oluşuyor sınıfta.’’(Ö16).

‘‘Mesela çocukları törenlere hazırlamak istiyoruz. Çalıştırmak gerekiyor tabi. O kadar çoğuz ki toplantı salonunu kullanıyoruz prova için çünkü ses düzeni lazım oluyor bahçeyi kullanamıyoruz bu yüzden. Sırayla çalıştırdığımız için çoğu zaman yeterli düzeyde çalışma sağlanamamış oluyor.’’(Ö15).

‘‘İstediğim zaman toplantı yapamıyorum çünkü toplantı salonu hep dolu. Sıra gelmiyor bize. Sabahçı öğlenci olduğumuz için sabah gel ya da öğleden sonra gel de diyemiyorsun veliye. Okula giriş ve çıkışlarımız tam bir kaos zaten. Veli, çoluk çocuk, bebek arabaları...Düzenli olarak hırsızlık oluyor okulda mesela. Gün bittiğinde çocukların başına bir şey gelmemişse, sağ salimsek bir şeylerimiz çalınmamışsa şükrediyoruz halimize.’’(Ö14).

Sistemin sürekli değişmesi ve bu değişimlerde öğretmenlerin fikirlerinin alınmamasının mesleki mutluluklarına olumsuz etkisi olduğu ifade eden öğretmen sayısı on olmuştur.

‘‘Son 15 yılda sanıyorum ilkokula başladığı sistemle liseden mezun olabilen çocuğumuz yok. Ve artık ben bir yerden sonra pes ettim takip edemiyorum. Hangi okul hangi sınavla alır? Sınavla mı alır sınavsız mı alır? Bir sene dersane var ertesi yıl yok... Bunu büyük bir talihsizlik olarak görüyorum. Bu sistemle bir çocuğun bir sonraki yıl için hazırlık yaptığını düşünün. Sizce yapabilir mi? Yapamıyor işte. Çünkü bir sonraki yıl sistemin nasıl olacağını bilmiyor tam olarak. Fakat daha da üzücüsü bu değişimlerden hiçbirinde öğretmenlerin görüşlerinin alınmaması. Verilen bilgilerde görüş alındığı söyleniyor fakat bunlar hangi öğretmenler hiçbirimiz bilmiyoruz. Ben 22 yıllık öğretmenim ve bu süre içinde bir kez dahi bir sistem değişikliğinde görüşümüze başvurulmadı. Bu, insana kendini çok değersiz hissettiren bir durum.’’ (Ö20).

Müfredat/ öğretim programları cevabını veren katılımcı sayısı sekiz olurken, görüşlerden biri şu şekildedir:

‘‘Müfredat o kadar sık değişiyor ki hiçbir öğretmenin duruma tam olarak hâkim olduğunu sanmıyorum. Her senenin başında eklenen, çıkan konular, konuların yerleri, içerikleri değişiyor. Kitapların içi boş. İtiraf edeyim ben kitapları kullanırmıyorum hiçbir işe yaramıyorlar çünkü. Bu değişiklikleri neye göre kime göre neye dayanarak yapıyorlar büyük merak içindeyim...’’. (Ö20).

Görüşme yapılan öğretmenlerin yedi tanesi okul idaresinin adaletsiz ve yanlı tutumunun motivasyonlarını ve aidiyet duygularını olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

Okulun bulunduğu çevreden olumsuz etkilendiğini söyleyen altı kişi iken, nöbet tutmaktan rahatsızlık duyduğunu belirten öğretmen sayısı ise beştir.

“ İnanın nöbetçi olduğum günler ne yemek yiyebiliyorum ne insani ihtiyaçlarımı karşılayabiliyorum. Mümkün olsa nöbetten alacağım parayı başkasına verip tutmamak isterim o boyutta hoşlanmıyorum. Sınıfta sürekli çocuklara bağırırken buluyorum kendimi nöbet tuttuğum günler. Ve eve gittiğimde, tüm gün ayakta kaldığımdan yorgunluktan kıpırdayamıyorum. Bu görev için işi yalnızca nöbet tutmak olan görevliler olmasını isterdim.” (Ö27).

Yetki alanı darlığı ve beraberinde oluşan itibar kaybından rahatsızlık duyduğunu dile getiren öğretmen sayısı yedi olurken görüşlerden biri şu şekildedir:

“Artık öyle bir hal aldı ki olay, çocuk her istediğini yapabiliyor güle oynaya karşınızda, elini kolunu sallaya sallaya ve siz sadece seyrediyorsunuz olayı. Disiplin sorunları var çocuğun örneğin ama hiçbir şey yapamıyorsunuz. Ailenin ya da öğrencinin en ufak bir olumsuz yorumunda hakkınızda soruşturma açılıyor, aylarca uğraşıyorsunuz. En ufak bir tepkinizde tüm suç sizde oluyor, kabahatli oluyorsunuz. Artık hiçbir hükmümüz kalmadı diye düşünüyorum. Bazen kıpırdamayacak kadar daralmış ve etkisiz hissediyorum kendimi.” (Ö19).

“Alo 147 kalktı dediler; yalnızca numarası değişmiş oysa ki...Oğluma yan bakmış, kızımın yerini değişmiş. Aferin dememiş çocuğun psikolojisi bozulmuş diye BİMER’ den gelen şikayetleri şaşkınlıkla seyrediyoruz. Üzerimizde oluşan baskıyı tam olarak tarif edebilmemiz güç.” (Ö18).

“ 15 tatilleri var, yarım gün çalışıyorlar, 3 ay yatıyorlar, çalışmıyorlar ...şeklindeki her türlü fikir bu mesleği yerden yere vuran, itibarını iki paralık eden bir konudur.”(Ö2).

Basında çıkan öğretmenlik mesleğini karalayan haberler ve halkta oluşan olumsuz imajdan bahseden katılımcı sayısı yedi olurken görüşlerden biri şu şekildedir:

“Okula girmesi engellenen bir babanın tüm akrabalarını toplayıp sopalarla bir öğretmene saldırısının televizyonlarda gösterilmesi bir skandaldır. Bunu gören diğerlerine bu haber cesaret verir. Mesleğini layıkıyla yerine getirmeyen birinin yaptıklarının 1 milyon öğretmen de aynısını yapıyormuş gibi yansıtılması kabul edilemez. Bu sebeple hem halkın hem bu haberleri yapan şahısların hem ön yargılarla dolu velilerin bilinçlendirilmesi adına çalışmalar yapılması gerektiği kanaatindeyim.”(Ö15).

Basında eğitim haberciliğinin olmaması, yaşanan olumsuz durumların tüm eğitim camiasında sürekli yaşanıyor gibi lanse edilmesi de halkın öğretmenlere karşı negatif tutumla dolmasına sebep olmaktadır.

Performansını ve motivasyonunu öğrencilerin ailevi sorunları ve beraberinde gelen disiplin sorunlarının olumsuz yönde etkilediğini ifade eden öğretmen sayısı beştir. Oluşan bu kod ile ilgili bir görüş aşağıdaki gibidir:

“Görev yaptığımız bölgede çok fazla sorunlu aile yapısı ile karşı karşıya kalıyoruz. Ve bu da beraberinde -şu ana kadar hiç şaşmadı- yoğun şekilde disiplin sorunları oluşturuyor. Okul bitiyor 2 saat geçiyor çocuğun evde olmadığından haberi olmayan velilerimiz var mesela bizim. Aynı apartmanda akrabaların birlikte oturması ve beraberinde oluşan

karmaşık ilişkilerin yansımalarını birebir öğrencilerimizin üzerinde gözlemleyebiliyoruz.’’(Ö14).

Ders başlangıç ve bitiş saatlerinin moral durumunu son derece olumsuz etkilediğini belirten öğretmen sayısı beştir. Konuya dair bir öğretmen görüşü aşağıdaki gibidir:

‘‘Sabah güneş doğmadan yaklaşık iki saat önce uyanıyorum. Bu başlı başına bir stres sebebi. Güneş ilk dersin sonuna doğru doğuyor. Çocuklar ikinci dersin ortalarında ayılmaya başlıyorlar diyebilirim. Kesinlikle bu saat uygulaması çocuklarda ciddi anlamda okula karşı bir antipati oluşturdu diyebilirim. Bizler bu kadar zorlanırken küçük çocukların bizden çok daha zor şekilde uyandıklarını tahmin etmek zor değil. Zaten derse de ilk derin sonunda gelebiliyor çoğu. Anne babaları da uyanamıyor çünkü. Öğlenci çocuklar da yatsı ezanından sonra çıkıyor okullarından. Bu çocuk ne zaman dinlenecek ve ertesi gün hazırlık yapıp uyuyacak? Saatlerin daha insani ölçülerde olabilmesini ümit ediyorum. Denildiği gibi tam gün uygulaması bir an önce hayata geçirilmeli.’’(Ö21).

Okul yöneticilerinden öğretimsel konularda yeterince destek göremediklerini belirten öğretmenler beş kişi olurken bu öğretmenlerden birinin görüşleri aşağıdaki gibidir:

‘‘Biz geçen yıl Avrupa Birliği projelerinden e-twinning projesi yaptık. Hareketliliği olan bir program değil bu. Yurt dışı ortaklarınız var. Ortak konularla ilgili ortak çalışmalar yapıyor, birbirinizin eğitim-öğretim faaliyetleriniz hakkında bilgi sahibi oluyorsunuz. Görüşmeleriniz online olarak düzenleniyor. Süreçte hareketlilik olmadığı için hiçbir idarecimiz ne yaptığımızı anlayamadı. Ama biz 1 yıl boyunca o kadar çok emek verdik ve o kadar çok şey öğrendik ki... Sonunda, ulusal ve uluslararası düzeyde ödül alınca ne olduğunu, bakanlıktan davet edildiğimizde, yaptığımız çalışmanın önemini kavradılar. Maalesef sonuç odaklı yaşıyoruz.

İnsanlar yaptığınız şeyin sonucunu görmeden çekinceyle bakıyor size, destek olmuyorlar. Ve şunu da eklemek isterim: Yöneticilerimiz için öğretimsel başarımız çok önemli değil zaten kimin ne yaptığını bilmiyorlar sınıflarda. Veliden şikâyet almıyorsanız, onları uğraştırmıyorsanız iyi öğretmensiniz ya da okula maddi katkınız olabiliyorsa başarılısınız; diğer yaptığınız şeylerin bir önemi yok. Okul yöneticilerinin bizlere her konuda liderlik yapabilmelerini, ufkumuzu açmalarını arzu ederdim ...’’(Ö28)

Evrak işleri konusunda sorun yaşadığını dile getiren öğretmen sayısı ise dörttür ve görüşlerden biri şu şekildedir:

’’Sınıf defteri doldurma, sürekli her çalışma için rapor, toplantı tutanakları, sosyal kulüpler derken çok fazla vakit kaybediyoruz. Bir de üstüne sürekli proje yapmamızın istenmesi beni çok geriyor. Bunların hangi biriyle uğraşacağımı şaşırtıyorum çoğu zaman. Ve inanın bu kâğıt işleriyle vs. uğraşmaktan ders hazırlığı yapmaya itiraf edeyim ya vakit bulamıyorum; bulursam da çok kısıtlı bir süre oluyor ayırabildiğim süre.’’(Ö25).

Görüşme yapılan öğretmenlerden dördü evlerinin okula uzak olmasının bir mutsuzluk sebebi olduğundan söz etmiştir. Bu öğretmenlerden birinin konuyla ilgili görüşü şu şekildedir:

’’Arabam yok ve evim okula uzak. Sabah 8’de olan derse yetişebilmek için en geç 6’da uyanmam gerekiyor. Öğleden sonram boş fakat ben o kadar halsiz ve uykusuz oluyorum ki hiçbir şey yapacak halim olmuyor. Bu durum beni oldukça geriyor diyebilirim. Akşam 21’de uyumam lazım uyumam lazım diye diye tüm geceyi stresle geçiriyorum. Daha geç uyanabilme lüksüne sahip olmak isterdim.’’(Ö16).

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Psikolojik İhtiyaçları

ANA TEMA II: ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK İHTİYAÇLARI	
Ana Tema II ile İlgili Oluşan Kodlar	Frekans Değerleri
a. Değerli hissetmek/saygınlık	14
b. Öğretmenlerin işine müdahale edilmemesi	12
c. Huzurlu ve gürültüsüz ortam	10
d. Yönetici takdiri/desteği	8
e. Aidiyet hissi	6
f. Ders dışı etkinlikler (Spor ve sanat faaliyetleri)	5
g. Teşvik edici ödüller	4
h. Öğretmenler için psikolojik danışman	3

Öğretmenlerin psikolojik ihtiyaçları ana teması ile ilgili oluşan kodlar ve her bir kodun öğretmenler tarafından kaç kez ifade edildiği şu şekildedir:

Daha değerli hissetmeye ve görüşlerinin alınıp, önemsenmesine ihtiyaç duyduklarını ifade eden öğretmen oranı 14/32 olurken, işlerini yaparken müdahale edilmeden hareket etmek istediklerini söyleyen katılımcı oranı 12/32 olmuştur.

İşini sessiz, sakin ve huzurlu bir ortamda yapmak istediğini ifade edenler 10/32 ‘dir.

Mesleki mutlulukları adına yönetici takdiri ve desteğinin önemli olduğunu söyleyen öğretmen oranı 8/32 kişi olurken, aidiyet hissetmeye ihtiyaç duyduklarını belirten katılımcı oranı 6/32 olmuştur.

Ders dışı sanatsal ve sporsal faaliyetlere ihtiyaç duyduğunu dile getiren öğretmen oranı 5 /32 olurken, mesleklerini yerine getirirken şevklerinin artmasında teşvik edici ödüllerin önemli yer tutacağını belirten öğretmen oranı 4/32'dir.

Okullarda öğrenciler için olduğu gibi öğretmenler için de birer psikolojik danışmanın faydalı olabileceğini dile getiren öğretmenler oranı ise 3/32 'dir.

Değerli hissetme ve görüşlerinin önemsenmesi ihtiyacı duyan öğretmenlerden biri düşüncelerini şu şekilde dile getirmiştir:

“Biz ülkedeki en önemli mesleği icra ediyoruz. İşimizi hakkıyla yerine getirmeye çalışırken eksikliğini en çok hissettiğimiz şey üzümlere söylüyorum ki ‘değer’ ve beraberinde ‘görüşlerimizin önemsenmemesi’... Ben emekli olmak üzere bir öğretmenim. Eskiden insanlar bizi yolda görünce ceketlerini ilikler saygıyla selamlardı. Şimdi toplantıya sakızla gelen veliler oluyor. Bu tam bir hayal kırıklığı. Nereden nereye demeden edemiyor insan. Tabi bu değeri oluşturacak olan yine biziz. İşimizi layıkıyla yapacağız her şeyden evvel...Ben yaklaşık 40 yıldır bunun muhasebesini yapıyorum. Yapabiliyor muyum diye her gece sorguluyorum kendimi. Mesleğe yeni başlayan öğretmen arkadaşlardan dahi yeni şeyler öğrenmeye çalışıyorum. Vicdanım hep başrolde. “(Ö1)

Öğretmenlere işlerini yaparken sürekli müdahale edilmesinden rahatsızlık duyan katılımcılardan birinin görüşü aşağıdaki gibidir:

“Biz bu işin 4 yıl boyunca eğitimini aldık. Rahat bırakılmaya ihtiyacımız ve hakkımız olduğunu düşünüyorum. Gerek okul idaresi gerekse velilerin işime sürekli müdahil olmasından hiç hoşnut değilim. Bu durum beni ne kadar demotive olunabilirse o kadar demotive ediyor. Yetersizlik hissi oluşturuyor zihnimde. ‘Acaba yapamıyor muyum?’ diye düşünmeye

başlıyorum sık aralıklarla olunca. Meslekten soğumama sebep oluyor.”(Ö19)

Okul idaresinin desteği ve takdirinin psikolojisi üzerindeki etkisinden bahseden bir öğretmen ise düşüncelerini şu şekilde açıklamıştır:

“Okuldaki İngilizce zümresinde tek bekar olan benim. Her yıl zümre başkanayım ve tüm evrak işleriyle ve toplantılarla ben ilgileniyorum. Bir yıl zümre başkanı olmadım; o yıl da sorumlu idareci, zümre başkanına: ‘onun vakti vardır o yapsın tüm prosedürü’ dedi. Bu çok incitici. Bu işler oldukça fazla vakit alan şeyler. Yaptığım şeyler çoğu zaman fark edilmiyor bile. O zaman da canım hiçbir şey yapmak istemiyor. Okul idaresi İngilizce öğretmenleri olarak bize sürekli yurt dışı projesi yapmamızı söylüyor ama biliyorum ki bu işe girsem, olayın tüm her şeyi benim üzerime kalacak tek başıma uğraşacağım. Ama proje hepimizin projesi olacak. Bunu istemiyorum çünkü yaptığım hiçbir bireysel çaba görülüyor ve takdir edilmiyor. Henüz bunun için çok erken ama sönme yaşıyorum ciddi anlamda.”(Ö12)

Aidiyet hissi ile ilgili görüşlerden biri şu şekildedir:

“Öğretmenler odası çok önemli benim için. Evde bir şeyler ters gitmiş olabilir, güne kötü başlamış olabilirim ama okulda arkadaşlarımla buluşunca her şeyi untabiliyorum. Ve ardından öğrencilerimle baş başa kaldığımda tüm olumsuzluklar siliniyor aklımdan ve şükrediyorum. Kendimi okula ait hissetmeye ihtiyacım var özetle. Tabi bunda okul yönetiminin de katkısı çok büyük. Eğer arkamda durulmazsa ve desteklenmezsem yalnız ve çaresiz hissederim fazlasıyla ve yeni şeyler üretme isteğim sönür.”(Ö26)

Psikolojik ihtiyaçlardan ‘teşvik edici ödüller’le ilgili bir öğretmen görüşü şu şekildedir:

“Ben 360 derece performans değerlendirmesinin olması gerektiğine inananlardanım. Ama Türkiye’de uygulanması çok güç bunun da farkındayım. Performans değerlendirme sonuçlarına göre yüksek performans gösteren öğretmenlere yurt dışı seyahati, yurt dışı eğitimleri ödül olarak verilebilir. Bunun çok büyük katkısı olabileceğini düşünüyorum. Örneğin şu an maaşla ödül var ama bunun o kadar meşakkatli bir süreci var ki bu kadar zor ve imkansıza yakın olmamalı ödül sistemi. Maddi ödüller de şüphesiz fazlasıyla teşvik edici olacaktır.”(Ö29).

Tablo 4.5. Bakanlığın Mesleki Gelişim Uygulamaları ile İlgili Öğretmen Görüşleri

ALT TEMA III: BAKANLIĞIN MESLEKİ GELİŞİM UYGULAMALARI ile İLGİLİ ÖĞRETMENLERİN BAKIŞ AÇILARI	ANA TEMA III: BAKANLIK KARARLARINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ	
	Alt Tema ile İlgili oluşan kodlar	Frekans Değerleri
	İçerik yetersizliği	17
	Zorunlu katılım dayatması	12
	Yer-zaman sorunsalı	8
	Yaz seminerlerindeki uygulama sorunları	7
	İyi niyetli uygulamalar	7
	Faaliyet eğitmenlerinin bilgi yetersizliği	6
	Takibi yeterince sağlanamayan projeler	6
	Ödül sistemi aksaklıkları	5

Tablo 4.5.'e göre,

Görüşüne başvurulmuş öğretmenlerden birinin, mesleki gelişimi ile adına yaptığı çalışmalarla ilgili sözleri aşağıdaki gibidir:

“Kelimenin tam manasıyla hizmet içi eğitim, seminer ve kurs kovalıyorum. Çok önemsiyorum bunu. Hiçbir eğitime katılmadan yapılan hiçbir şeyi beğenmediklerini söyleyen bir kesim var. Bunu dile getirebilmek için önce bilgi sahibi olmalısınız. Size uygun olan çalışmaları seçmekte özgürsünüz. Ben Ardunio eğitimi aldım mesela.

İstanbul Öğretmen Akademileri'nden müzik akademisinin ilk mezunlarındanım. Eğitim teknoloji zirvelerini kaçırmam örneğin. Bunu fazlasıyla önemsiyorum. Teknolojiye hâkim değilseniz gelecekte yeriniz yok demektir. Bu yıl ilki düzenlenen sınıf öğretmenleri zirvesine katıldım. Gelecek yıl bu platformda sunum yapmayı planlıyorum. Okulumda üç yıldır e-twinning projeleri yapıyorum. Projelerimizden aldığım uluslararası ödüller dolayısıyla iki yıldır Antalya'da düzenlenen çalıştaylara davet ediliyor ve katılıyorum. Kısacası kendimi mutlu hissedeceğim ve kendime faydalı olacağım yerlerde bulunuyorum. Bu sayede kendime kattıklarımla öğrencilerime bambaşka kapılar açıyorum.”(Ö28)

Yapılmaya çalışılan uygulamaları yetersiz ve başarısız bulan öğretmen oranı 17/32 olurken, faaliyetleri gerçekleştiren eğitimcilerin yeterli bilgiye sahip olmamalarından rahatsızlık duyduğunu dile getiren öğretmen sayısı 6’dır. Konu ile ilgili görüşlerden biri şu şekildedir:

“Tüm seminer, eğitim...neye gidiyorsam gerçekten heyecan ve umutla gidiyorum yeni bir şeyler öğreneceğim diye. Ama eğitimciler maalesef bizden daha çok şey bilmiyorlar. ‘Arkadaşlar hemen bitireceğim, uzatmayacağım, kısa keseceğim, ya da siz ne biliyorsanız ben de onu biliyorum; daha fazlası yok bende’ diyebiliyor. Evet anlayabiliyorum katılımcılar sıkılmasın diye kısa tutmaya çalışıyorlar ama ben öğrenme amacıyla gittiğim bir toplantının kestirip atılmasını istemiyorum. Her şeyden önce eğitimciler sağlam şekilde eğitilmeli.” (Ö6).

Yapılan çalışmalara katılımın zorunlu tutulmasından ve gidilmediğinde soruşturma açılması tedirginliğinden rahatsız olduğunu dile getiren öğretmen oranı ise 12/32’dir. Öğretmenler, bu uygulama şekli sebebiyle faaliyetlerden soğuduklarını belirtmişlerdir.

Öğretmen akademileri uygulamasının faaliyetlerine katılmak isteyen öğretmenler ise (8/32), çok güzel akademiler olduğunu, katılmak istediklerini fakat yer ve zaman sebebiyle katılamadıklarını ifade etmişlerdir.

‘‘İstanbul çok büyük bir şehir. Yalnızca öğretmen akademilerine değil okula yazısı gelen pek çok faaliyete katılmak istiyoruz. Fakat bu faaliyetler yaşadığımız ya da görev yaptığımız yerlerden çok uzakta olabiliyorlar. Şu ana kadar benim için hepsi öyleydi mesela. Saati ders saatime denk geliyor. Gelmediğiniz gün, bu durumlarda izinli sayılıyorsunuz ama öğrencilerimi mağdur etmek istemiyorum. Akademilere gelecek olursak da Anadolu ve Avrupa Yakası’nda yalnızca bir merkezde olunca gitmek ve akşam buralardan geri dönebilmek benim için çok güç oluyor.’’ (Ö29)

Yaz seminerlerinin uygulanmasındaki aksaklıkları dile getiren öğretmen oranı ise 7/32 ‘dir.

‘‘Haziran ve eylül aylarının sonuna kadar okula gidiyoruz ‘yaz semineri’ başlığı altında. Daha bir kez bile elle tutulur düzgün bir şey yapılmadı bu dönemlerde. Madem gidiyoruz, isterim ki bir işe yarasın gitmemiz. Bilmediklerimizi öğrenelim. Mesela oyunlaştırarak öğretim ya da web 2.0. araçları nasıl kullanılır öğrenmek isterim uzmanlar eşliğinde. Boşa zaman kaybediyoruz. En zayıf olunan konulardan biri bu yaz seminerleri...’’ (Ö30).

Yapılan çalışmaları iyi niyetli ve gelecek adına umut verici olarak gören öğretmen oranı 7/32 olurken, takibi yeterince sağlanamayan projelerden söz eden öğretmenler 6/32 oranına sahiptir.

‘‘Hevesle bir projeye başlıyorsunuz ama maalesef ayrıntılı bilgi sahibi kişi neredeyse yok. Olana da ulaşamıyorsunuz zaten. Bu projelerin -şayet uzun soluklu çalışmalarsa- takibi de çoğu zaman yapılmıyor. Tabiri caizse elinizde kalıyor. Kendi kendinize uğraştığınızla kalıyorsunuz.’’ (Ö17)

MEB’in ödül sistemindeki aksaklıklardan bahseden öğretmenler 5/32 oranındadır ve konu ile yorumlardan biri şu şekildedir:

‘‘Ödülleri her öğretmen önemser. Benim için de önem teşkil etmekte. Aksini söyleyen doğru söylemiyordur. Fakat mevcut şartlar ödül kazanmayı o kadar güçleştirmiş durumdaki insanlar-buna ben de dahilim-zaten kazanamayız, niye boşu boşuna uğraşayım moduna girebiliyor. Aslında ses getirebilecek oldukça başarılı çalışmalar yapılıyor olmasına

rağmen, başvuru yapmayan çok kişi oluyor. Bu kadar güçleştirmenin abartı olduğunu düşünüyorum açıkçası. Desteklenmeliyiz, iş içinden çıkılmaz bir hale sokulmamalı...’’(Ö32).

Tablo 4.6. Bakanlığın Eğitim Sistemi Uygulamaları ile İlgili Öğretmenlerin Bakış Açıları

ANA TEMA III: BAKANLIK KARARLARINA İLİŞKİN ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİ		
ALT TEMA IV: BAKANLIĞIN EĞİTİM SİSTEMİ UYGULAMALARI İLE İLGİLİ ÖĞRETMENLERİN BAKIŞ AÇILARI	Alt tema ile İlgili Oluşan Kodlar	Frekans Değerleri
	a. Sistemin sürekli değişmesi ve yapılan değişimlerin öğretmenlerden bağımsız yapılması	17
	b. Öğretmen itibarını zedeleyici unsur olarak veli şikayetleri	16
	c. Mülteci öğrenci politikası	12
	d. Merkezi yönetim modeli	6
	e. Sınıf geçme sistemindeki sorunlar	5
	f. Sınıf öğretmenlerinin atama-tayin politikası	5
	g. İlkokulda branş derslerine branş öğretmenlerinin girmemesi	4
	h. Ücretli öğretmenlik uygulaması	3

Bakanlığın eğitim sistemi uygulamaları ile ilgili öğretmenlerin bakış açıları alt temasında oluşan kodlar tablo 4.6.'da gösterilmiştir. Buna göre:

Sistemin sürekli değişmesi ve bu değişimlerde öğretmenlerin fikrinin alınmamasını büyük bir hayal kırıklığı olarak tanımlayan öğretmen oranı 17/32'dir. Konuyla ilgili görüşlerden ikisi şu şekildedir:

‘‘Bu yılın başında ‘‘Bir Milyon Fikir Bir Milyon Öğretmen’’ projesi uygulandı ve hala bu uygulama MEBBİS ekranımızda mevcut. Görüş ve önerilerimizi yazabiliyoruz fakat bu fikirler ne kadar uygulanacak ne kadar önemsenecek bilmiyoruz. Bizim için bir umut oldu ama devamında somut bir şey olmayınca ister istemez umutsuzluğa kapıldık. Oradaki hangi fikirle ne yapıldı bilmek isteriz mesela. ‘Bu da diğerleri gibi öylesine bir uygulama belli ki...’ dedik biz açıkçası. Şimdi ise orta okullarda teneffüslerin 40 dakika olması gündemde ve pilot uygulama Antalya’da başlayacakmış. Kafamızda onlarca soru işareti var. Bizim okullarımızda -ki pek çok okulda durum aynıdır- bırakın sosyal etkinlik için ekstra alanı, yeterli büyüklükte bir bahçe, kütüphane, spor salonu, laboratuvar yok. Folklor vs. oynatılacak 40 dakikada deniyor... Nasıl ve nerede olacak bu uygulama açıkçası hiçbir fikrimiz yok. Velez ki oldu 40 dakika çok uzun bir süre. O yorgunluktan sonra çocukları zihnen toparlayabilmek çok güç. Sabahtan akşama kadar okulda kalacak çocuklar örneğin. Ailesiyle geçireceği süre çok kısıtlı olacak bu sefer de. Bu bence önemli bir mesele. Bu uygulama için mesela hangi öğretmen ne şekilde fikir beyan etmiştir ben bilmek isterim...’’(Ö18)

Öğretmen itibarını zedeleyici unsur olarak veli şikâyetlerinden söz eden öğretmenler ise 16 /32 oranındadır. Yani görüşme yapılan öğretmenlerin yarısı bu durumdan muzdariptir. Konuyla ilgili öğretmen görüşlerinden biri şu şekildedir:

‘‘İnsanların elini kolunu sallayarak gayet rahat bir şekilde elle tutunur somut hiçbir gerekçe sunamadan her an sizi şikâyet edebilme özgürlüğüne sahip olabilmeleri çok gurur kırıcı. Bu, bu kadar kolay olmamalı. Eğitim-öğretim üçlü bir sacayağı ise biz en büyük zorluğu ‘veli’ ayağında

yaşıyoruz diyebilirim. Yeni ayrılmış bir ailenin çocuğunu okutuyordum örneğin. Anne çocuğu alıp gitti. Diyebilir misiniz çocuğu sana veremem diye? Annesi gelen... Baba geliyor ve tehditler savuruyor çocuğu nasıl bırakırsın diye...Her gün bu tarz o kadar çok olay yaşıyoruz ki. Bu kapı en başta bu kadar açılmamalıydı şimdi önünü alamıyoruz maalesef. Örneğin PISA sınav sonuçları düşük gelince öğretmen eğitimleri çoğaltılacak şeklinde haberler çıktı. Başarısızlığın tek kaynağı biz miyiz acaba? Yalnızca neden biz eğitiliyoruz? Burada bir eksiklik var bana göre. ''(Ö18).

Mülteci öğrenciler politikası ile ilgili görüşlerini dile getiren öğretmen oranı 12/32 olurken görüşme yapılan öğretmenlerden birinin görüşü şu şekildedir:

''Bu öğrencilerin kontrollü bir şekilde alınmadıklarını görüyoruz okullara. Bazı okullarda hiç yokken bazı okullarda sınıf başına 10'a yakın Suriyeli öğrenci düşüyor örneğin. Okula yardım geliyor örneğin. Müdür yardımcısı arkadaş şöyle söylüyor bize: 'Yalnızca Suriyeli olanlara arkadaşlar. Afgan ya da Türkmen olanlara değil. Peki neden diye sorduğumuzda bilmiyorum gelen yazıda öyle yazıyor' diyor. Bunu anlayamıyoruz. O yardımlara muhtaç olan tüm çocuklar ulaşabilmeli diye düşünüyorum. Sürekli bu öğrencilerle ilgili olduğu söylenen eğitimler alıyoruz ama içeriğinde bu öğrencilerle ilgili hiçbir şey yok. Yalnızca onlara iyi davranın teması var. Onu biz yapıyoruz zaten. Dahasına ihtiyaç var. Bu çocukların bazıları Türkçe öğrenemiyor. Bu çocuklar için ekstra eğitimlere gereksinim duyuyoruz. Her gün muhakkak bir proje yazısı geliyor Suriyeli öğrencilerle ilgili. İçerik olarak uygulanmaktan çok uzak bunlar. En son MEKTEP diye bir proje duyuruldu. Ramazan ayında Suriyeli ailelerin kardeş aile evlerine davet edilip onların evine gidilmesi diye bir madde var. İnsanlar daha yan komşusunu tanımazken bu sizce uygulanabilir mi? Bizim ütopik değil uygulanabilir ve aciliyetli çözümlere ihtiyacımız olduğu kanısındayım. ''(Ö7)

Merkezi uygulamaların çalışma şartlarını zorlaştırdığını bunun yerine yerel uygulamaların gelmesi gerektiğini düşünen öğretmen oranı 6/32 olurken, ülkenin her bölgesinin farklı özellikler barındırdığı için ulaşılan başarının artmasında her bölgenin kendi özelliklerine özel bir sistem gelmesi gerektiği, özerkliğe ihtiyaç olduğu belirtilmiştir.

“Herhangi bir dağ köyü ile yaşam standartları üst düzey bir bölgede aynı uygulamaların yaptırılması zorunluluğunu doğru bulmuyorum. Ülkemizin doğusu ve batısı apayrı özelliklere sahip. Her bölge kendini coğrafi ve sosyo-ekonomik yapısına göre planlayabilmeli işleyişleri, ben bu durumun mevcut hantallıkların hafiflemesine de oldukça katkı sağlayacağı düşüncesindeyim.”(Ö8)

Sınıf geçme sistemindeki sorunlardan bahseden öğretmen oranı 5/32 olurken, ilkokul ve orta okullarda yılda bir kez görülen çocuğun bile geçirilmesini doğru bulmadıklarını, kısa vadede bir çözüm olup, uzun vadede çocuk için ileride sorun teşkil edeceğini belirtmişlerdir.

Görüşme yapılan öğretmenlerden sınıf öğretmenlerinin atama tayin politikasını eleştiren öğretmenler 5/32 oranına sahiptir ve bu öğretmenlerden birinin görüşü aşağıdaki gibidir:

“Ben 5 yıl Ağrı Patnos'ta görev yaptım. Müdür yetkiliydim hatta. Ne maceralarımız var. Orada çok şey öğrendim çok...Batıda göremezsiniz orada öğrendiklerinizi. İsterim ki her öğretmen mesleğe başladığı ilk yıllarda olmasa bile-ilk yıllar olunca tedirgin olunabiliyor, meslekten soğumaya sebep olabiliyor- tecrübe kazandığı yıllarda 1 yıl gidip çalışsın oralarda. Her neyse ardından da tayinim İstanbul'da şu an çalıştığım okula çıktı. Eş durumuyla oldu o da. Öteki türlü sü imkânsız zaten neredeyse. Fakat şimdi de burada çakılı kaldım. Hiçbir yere kıpırdayamıyorum. 4+4+4 eğitim modelinin bize yaşattığı en büyük zorluk bu oldu. Norm fazlalıkları, bir türlü çıkamayan tayinler...Bu bizler için motivasyon etkileyen bir durum. Çözüm bulunmasını isterim bu duruma.”(Ö32)

Branş derslerine branş öğretmeni girmemesi konusuna ise dört öğretmen değinmiştir. Görüşlerden biri şu şekildedir:

“Görsel sanatlar, beden eğitimi ve oyun ve müzik derslerine bu alanlardaki uzman kişilerin girmesini dilerdim. Çünkü bizler yetenek gerektiren bu derslerde çoğu zaman yetenekli çocukları ayırt edemiyoruz. Gereken eğitimi veremiyoruz. Bu benim vicdanen rahatsız olmama sebep oluyor.”(Ö14)

Ücretli öğretmenlik uygulamasının gurur kırıcı olduğunu, alacakları ücretin artırılarak bu sorunun çözülemeyeceğini dile getiren öğretmen oranı 3/32 olmuştur. Diğer öğretmenlerle aynı emeği vermelerine rağmen aynı değeri göremediklerini ve bu durumun psikolojilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Atanamama durumunun bir kabus haline geldiğini dile getirmişlerdir.

BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, öğretmenlerin mesleki mutlulukları ile ilgili araştırmacının yaptığı araştırmanın sonuçları, daha önce yapılmış olan çalışma sonuçlarıyla kıyaslanarak analiz edilmiştir.

5.1. Tartışma ve Sonuç

- Araştırmacı tarafından yapılmış olan araştırmada kaygı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve iyi oluş düzeylerinin, kaygı düzeyi düşük öğretmenlere göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.
- Yine yapılan araştırmada, bulundukları kurumda mutlu hissetmeyen, mesleki doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin her tayin döneminde yer değiştirme talebinde bulundukları görülmüştür. Bu da şu anlama gelmektedir: Okul ortamı öğretmenlerin mesleki mutlulukları için çok önemlidir. Şayet öğretmenler kendilerini çalıştıkları kurumda huzurlu hissetmiyorlarsa o kuruma katkıda bulunma noktasında imtina etmektedir.

Literatür taramasında, mesleki doyum ile tükenmişlik arasında ilişkiye yönelik (Korkutan 2018; Bayrak 2014), mesleki doyuma yönelik (Yılmaz 2018; Dalçipek 2016), mesleki doyumum anksiyete ile ilişkisine (Yıldız, 2018), bağlanma ile ilişkisine (Sulu Özcan 2018), işten ayrılma ilişkisine (Keskin 2014), denetimle ilişkisine (Eskibağ, 2014) bakıldığı görülür.

Bu çalışmalar incelendiğinde öğretmenlere “mesleki doyum düzeyi ile tükenmişlik boyutları arasında” (Bayrak, 2014; Korkutan, 2018), anksiyete arasında (Yıldız 2018) “kabul edilebilir düzeyde, istatistiksel bakımdan anlamlı ve negatif bir ilişkinin olduğu, güvenli bağlanma stili puanları ile mesleki doyum puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki” olduğu (Sulu , 2018), “öğretmenlerin görüşlerine göre okulların örgütsel etkililik düzeyi yüksek, öğretmenlerin mesleki doyumunu yüksek ve işten ayrılma eğilimi düşük” olarak tespit edilmiştir.

- Yapılan araştırmada, çalıştığı okulun örgütsel etkililiğinin düşük olduğunu düşünen öğretmenler (6/32) olduğu ve bu öğretmenlerin çoğunluğa göre hareket ettiği görülmüştür. Yani oğunluk önce kendi rahatını düşünüyorsa bu öğretmenlerin de ‘yaparım aslında ama kimse bir şey yapmıyor; eğer ekstra bir şey planlarsam yorulurum, tüm sorumluluk benim üstüme kalır’ bakış açısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Özellikle İngilizce ğretmenleri, yapmak istedikleri ekstra çalışmalar başta okul idaresi tarafından anlaşılmadığı için desteklenmeyeceklerini düşündüklerinden etkililik noktasında çekimser davranmaktadır.

Keskin (2014) de yaptığı araştırmada “okulların örgütsel etkililiği ile öğretmenlerin mesleki doyum arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönde anlamlı ilişki” bulunduğunu tespit etmiştir. Bu araştırma sonuçları öğretmenin mesleki doyum sağlaması için tükenmişlik ve kaygı oluşturan faktörlerin giderilmesine yönelik çalışılması gerektiğini ve örgütsel etkililik ile bunun desteklenebileceğini göstermektedir.

Okullarda rgtsel etkililiğin oluşabilmesi, takım ruhunun oluşması ile mümkündür. Bu oluşum, takım ruhu bilinci, kararlı bir lider, planlılık, dayanışma, görev bilinci, hedef sahibi olma, ortak akıl, azim, iletişime açıklık, paylaşım, girişimcilik, risk almaktan korkmama, birlikte iş yapabilme becerisi, ben düşüncesi yerine bireyselliğin geri planda bırakıldığı biz bilinci ile mümkündür. Süreç içinde fikir ayrılıkları yaşanması kaçınılmazdır fakat önemli olan ortak payda da buluşabilmektir.

- Öğretmenler için ‘ekip’ halinde hareket etmek önemlidir. Çünkü tek başına yapılan faaliyetler belli bir zamandan sonra destekçi bulamayacağından kısa sürede yalnızlık psikolojisine girilmesi olasıdır. Bu durum kişiler arası ilişkileri de olumsuz etkileyebilir. Bazı ğretmenlerin vlp bazılarının yerilmesi beraberinde egosal sorunlar yaşanmasına, kıskançlık, çekememezlik ve beraberinde mutsuz bir okul ikliminin oluşmasına sebep olabilir. Veliler sıklıkla yalnızca gördüklerine göre öğretmenleri mukayese ettikleri için, dikkat çeken çalışmalar üretmeyen ğretmen velilerinin durumdan huzursuz olmaları ve

beraberinde huzursuzluk yaşanması muhtemeldir. Bu da mesleki anlamda önemli bir mutsuzluk sebebidir.

- Yapılan araştırmada okulunu sürekli üreten bir ekip olarak gören öğretmenlerin örgütsel mutluluklarının, kendisini başarılı bir takımın parçası olarak görmeyen öğretmenlere göre mutluluk seviyelerinin daha yüksek olduğu ve bu öğretmenlerin ekip ruhuyla hareket ettikleri, dışa dönük bir portre çizdikleri gözlemlenmiştir.

Arslan (2018) da araştırması sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluklarını “sıklıkla” düzeyinde olduğunu diğer bir değişle çoğunlukla mutlu olduklarını tespit etmiştir.

- Yapılan araştırmada en düşük mesleki doyuma sahip öğretmenlerin lise öğretmenleri olduğu, öğrencilerin yaş ortalaması düştükçe öğretmenlerin mesleki doyumlarının arttığı, lise öğretmenlerinin kendi içinde çalıştıkları okulun türüne göre ayrıldığı, puanla öğrenci alan liselerde görev yapan öğretmenlerin meslek liselerindeki meslektaşlarına göre mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Branşlara göre farklılık gözlenmezken mesleki mutluluğu en yoğun şekilde yaşayan grubun okul öncesi ve sınıf öğretmenleri olduğu tespit edilmiştir. Bunun en önemli sebepleri olarak hitap edilen yaş grubunun korunmaya daha çok muhtaç olması, temel bakım becerileri noktasında yardıma ihtiyaç duymaları, çocuklarla birlikte geçirilen zamanın diğer branşlara göre daha uzun olması gösterilebilir.

Yıldız (2018) ise yapmış olduğu çalışmada, okul türünün mesleki doyumla ilişkili olduğu, özel okulda çalışan öğretmenlerin anksiyete puanları daha yüksek çıktığını tespit etmiştir. Dalçıçek (2016) araştırmasında, branşa göre mesleki doyum düzeylerinde farklılaşma olduğu, “ilkokullarda görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının okul öncesi eğitim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarından daha yüksek olduğu” bilgisine ulaşmıştır.

- Yapılan çalışmada kalabalık sebebiyle, okullarda bahçe, toplantı salonu vb. alan kullanımı, sınıf yönetimi, veliye ulaşmak başta olmak üzere pek çok konuda sorun yaşandığı dile getirilmiştir (12/32). Öğrencilerle birebir ilgilenilme talebinde bulunulması öğretmenleri sıkıntıya ve strese sokmaktadır. Öğretmenlerden beklenti çok fazla ama mevcut şartlar buna uygun değildir. Mevcudu 30-35'i geçen sınıflarda yalnızca ders anlatılabilmekte, öğrenme güçlüğü çeken ya da yavaş öğrenen öğrencilerle özel olarak ilgilenilmesi mümkün olmamaktadır. Bu durum, öğretmenlerde yetersizlik hissi oluşturmaktadır çünkü arzu edilen hedefe ulaşamamaktadır. Tüm bunlar öğretim kalitesini düşürmekte ve beraberinde öğretmen mutluluğunu olumsuz etkilemektedir.

Eskibağ (2014) da yaptığı çalışmada, sınıfın kalabalık olmasının, öğretmenlerin mesleki doyumu ve mesleki tutumunu olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Şen (2011) araştırmasında, “şehir merkezinde görev yapan okul öncesi eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin gecekondü ve mahalle okullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yazılıtaş (2010), mesleklerinden memnun olanların, olmayanlara göre mesleklerinden daha fazla doyum aldığı” sonucuna erişmiştir. Bu araştırmalar mesleki doyumla ilişkili birçok değişkenin bulunduğunu göstermektedir.

İş doyumunu ölçmeye yönelik iş doyum ölçekleri kullanılmıştır. İş doyum ile örgütsel güven (Bil, 2018) okul iklimi (İdi, 2017), karara katılım (Ayyıldız 2017), liderlik (Erdoğan 2017; Eranıl, 2014), tükenmişlik (Kapar, 2016), bağlılık (Ünal, 2015), öz yeterlilik (Pınar, 2014), okul kültürü (Yılmaz, 2013) ve örgütsel adalet (Dündar, 2011) ilişkilerine bakılmıştır.

Örgütsel güven ile iş doyum arasındaki ilişki anlamlı, aynı yönlü ve yüksektir.

- Yapılan çalışmada örgütsel güven ve adalet konusuyla ilgili öğretmenler, kişiye göre muamele yapıldığında ve kendi talepleri reddedilip aynı talepte bulunan

başka kişilerin talepleri kabul edildiğinde (boş gün ve ders programı oluşturulması, çocuğu olan öğretmenlerin sabahçı ve öğlenci olma durumlarının ayarlanması gibi) örgüte duydukları güvenin yok olduğunu dile getirmişlerdir (7/32). Mevcut cevap irdelendiğinde buna sebep olarak kıdem yılı fazlalığı, okul yöneticilerinin eski arkadaşı olunması, sendikal sebepler olduğu görülmüştür. Okul yönetiminden beklenen adaleti sağlamak ve bu doğrultuda hareket edilmesi iken, taraflı tutum sergilenmesi hem kişiler arası hem de okul bazındaki güveni zedeleyici bir faktör olmaktadır. Örgütlerine güvenen öğretmenlerin üretkenliklerinin, güven duymayanlara göre çok daha yüksek olduğu görülmüştür ve yorgunluk hissinden hiç bahsetmedikleri dikkat çekmiştir.

- Okula bağlılıkla ilgili, 10-15 yıl aynı okulda bulunan öğretmenlerin kurumlarını artık evleri gibi görmeye başladığı, okulun bulunduğu konum çok iyi olmasa dahi hem birlikte ortak çalışma yapıp hem okul dışında birlikte vakit geçirdikleri bir arkadaş ortamı oluşturduktan sonra, daha iyi pozisyondaki okullara gidebilecekken tayin istemedikleri gözlemlenmiştir.
- Öz yeterlilik algısının ise kıdem yılı arttıkça çoğaldığı gözlemlenmiştir. Bunun sebebi olarak sahip olunan tecrübe miktarı, yaşanan sayısız olay gösterilebilir. Fakat az sayıda da olsa (3/32) mesleğe yeni başlayıp öz yeterlilik algısı yüksek olan öğretmenler de bulunmaktadır. Esas itibarıyla bu durumun, kıdem yılından ziyade kişinin kendisini değerlendirme biçimiyle ilintili olduğu açıktır. Fakat emekliliği yaklaşmış olan öğretmenlerin teknoloji kullanımı konusunda kendilerini eksik gördükleri ve öğrenmek için de büyük çaba sarf ettikleri görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre İdi (2017) öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek düzeyde olduğu, Erdoğan (2017), Ünal (2015) ve Dünder (2011) ise bu bulguyu kısmen olarak belirlemiştir. İdi (2017) öğretmenlerin iş doyumuna ait içsel doyum boyutu ortalamaları dışsal doyum boyutu ortalamalarından daha yüksek olduğu, Bil (2018), okullardaki öğretmen sayısı azaldıkça öğretmen iş doyumunun arttığını tespit etmiştir.

- Yapılan araştırmada ise bu durumun değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir. Örneğin toplamda üç öğretmenin görev yaptığı bir imam hatip orta okulunda

görev yapan bir öğretmen, mevcut tüm öğretmenlerin kadın olduğunu ve hamilelik, doğum gibi süreçlerden dolayı nöbet konusunda her zaman sorun yaşandığını, haftada iki bazen üç gün nöbet tutmak zorunda kaldığını, okul dışı faaliyetlerin neredeyse imkânsız olduğunu, hep birlikte hiçbir şey yapamadıklarını belirtmiştir. Kalabalık okullarda ise öğretmenler arasında mutlaka sosyal aktivite için birilerinin olduğu ve daha keyifli vakit geçirildiği sonucuna ulaşılmıştır. Okul içinde de öğrencilerle yapılacak faaliyetler konusunda öğretmenlerle fikir alışverişi konusunda daha fazla alternatif üretilebildiği belirtilmiştir.

- Yapılan çalışmada alınan kararların öğretmenlerden bağımsız alındığında aidiyet sorunu yaşandığı, değersizlik, önemsenmeme ve yetersizlik duygusu hissedildiği katılımcı öğretmenler tarafından dile getirilmiştir (7/32).

Gerek okul bazında gerek bakanlık düzeyinde verilen kararlarda öğretmenlerin tamamının fikrinin alınması esas olmalıdır. Aksi durumun öğretmenlerde hem çalışılan kuruma hem de bakanlığa karşı kırgınlık hissi oluşturduğu, tükenmişlik duygusunu da tetiklediği görülmüştür.

Ayyıldız (2017) da, “öğretmenlerin karara katılım düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu” sonucuna ulaşmıştır.

- Yapılan araştırmada okul kültürü ve ikliminin (6/32), öğretmenlerin iş doyum düzeyini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. ‘Değerli hissetme’, ‘aidiyet hissi’ hususlarında pozitif bir etkiye sahip olduğu, toplu halde hareket ve planlama yapıldığı için organize olma ve beraberlik duygusu gelişimde önemli bir payı olduğu görülmüştür. Okul kültürü ile ilgili öğretmenlerin en çok dile getirdiği konuların başında okul dışında birlikte düzenlenen sosyal faaliyetler gelmektedir. Okulca yapılan kahvaltı ya da akşam yemekleri, hafta sonu yapılabilecek geziler ya birlikte katılınan eğitim faaliyetleri, öğretmenler gününde organize edilen küçük sürprizler, öğretmenler tarafından en çok bahsedilen, onlara psikolojik olarak iyi gelecek ve iyi oluş düzeylerini artıracak okul kültürü oluşturmada etkili etkinliklerin başında gelmektedir. Neticede birlikte geçirilen zaman çoğaldıkça

paylaşımlar artacak ve ortak kültürün ve beraberinde olumlu bir okul iklimi oluşmasında önemli bir katkı olacaktır.

Yılmaz (2013) de, yaptığı araştırmada okul kültürünün, iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

- Yapılan çalışmada vizyon sahibi yöneticilerle birlikte çalışan öğretmenlerin üretmeye daha meyilli olduğu, daha istekli ve öğrenmeye daha açık oldukları görülmüştür. Vizyon konusunda yetersiz olduğu düşünülen yöneticilerin bulunduğu okullarda çalışan öğretmenlerin ise en büyük sorunlarının desteklenmemek ve anlaşılamamak olduğu ve şayet yapılan uygulamalara karşı olan bir yöneticileri varsa aksine engellendikleri tespit edilmiştir.

Bir yöneticinin vizyon sahibi olabilmesi için gerek ülke gerek dünya çapında eğitim-öğretim konusunda neler yapıldığına dair sürekli araştırma yapması, son gelişmeleri yakından takip etmesi, okuldaki çalışmaların birebir takipçisi olması ve gerektiğinde öğretimsel konularda da öğretmenlere rehberlik etmesi beklenir.

Eranıl (2014) da, “yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri arasında doğru yönlü (pozitif) orta kuvvette bir ilişki tespit edilmiştir. Kıvılcım (2014), öğretmenlerin yaş değerleriyle deneyim süreleriyle iş doyumları, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını” belirlemiştir.

- Yapılan araştırmada e-twinning, Erasmus+, çeşitli kurum ve kuruluşlarla ortaklaşa yapılan çalışmalar gibi tüm öğretmenlerin ve öğrencilerin aktif katılımının sağlandığı projeler yapan kurumlarda görev yapan öğretmenlerin meslek heyecanlarının yapılmayan okullardakine göre çok daha fazla olduğu, yeni bilgi öğrenme konusunda isteğin üst düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Bil (2018) de araştırma sonucunda, öğrenen örgüt ile iş doyumları arasındaki ilişki ise anlamlı, aynı yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

- Yapılmış olan çalışmada iş doyumunun yaş, kıdem yılı, branş ve cinsiyete göre belirgin bir farklılık göstermediği, öğretmenlerin hayata bakış açısıyla farklılık olduğu fakat; erkek öğretmenlerin ve kıdem yılı fazla olanların yaşadıkları olumsuzluklar karşısında görece daha rahat davrandıkları tespit edilmiştir. Bunda Gülcan 2014'ün mutlulukla ilgili yapmış olduğu çalışmasında da ifade ettiği gibi erkeklerin yetiştirilme tarzı ve doğuştan gelen fitri özelliklerinin, kıdem yılı fazla olanlarda da tecrübe faktörünün etkisi olduğu düşünülmektedir.

İdi (2017) ise, öğretmenlerin mesleki kıdemleri artıkça, iş doyumunu düzeyleri azaldığı, ilkokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri, ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinden yüksek olduğu, Ayyıldız (2017) öğretmenlerin iş doyumunu kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık gösterirken öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi cinsiyet ve branş değişkenine göre farklılık göstermediği, Kıvılcım (2014) ve Dündar (2011) da bu sonuca benzer bulguya ulaşırken, bundan farklı olarak Ünal (2015) “öğretmenlerin iş doyumunu, yaş branş ve okul kademesine göre; yaşam doyumunu, cinsiyet ve medeni duruma göre; sahip oldukları yaşam anlamı ise medeni duruma göre farklılaşmakta olup, diğer değişkenlere göre farklılık göstermediğini” tespit etmiştir. “Öğretmenlerin eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre hiçbir boyutta anlamlı farklılık bulunmamıştır.”

- Yapılan araştırmada öğretim liderliği yönü zayıf olan yöneticilerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirgin şekilde bu durumdan olumsuz etkilendiği ve düşük olduğu görülmüştür.

Erdoğan (2017) ise yapılan araştırmadan farklı olarak, öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticilerin öğretim liderliği ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

- Araştırmacının yaptığı çalışmada öğretmenlerin kişisel gelişimleri için, atölye, kurs, sempozyum, seminer, gerektiğinde şehir dışı ve yurt dışı gezileri, ruhsal gelişimleri ve dinginlik için spor, müzik, sinema, tiyatro gibi etkinliklere

gereksinim duydukları ve bunların düzenli yapılabilmesi için de alınan mevcut ücretin yetersiz kaldığı görüşüne ulaşmıştır.

Kapar (2018) da, mesleki tükenmişlik ile mesleğin maddi boyutu ve kendini gerçekleştirme arasında bağlantı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

- Yapılan araştırmada doyumun en az bulunduğu konu maaş değil velilerdir.

Meslektaşlar arası diyalog ise Dünder (2011)'in de ulaştığı gibi öğretmenlerin en büyük iş doyum kaynağı olarak tespit edilmiş; tüm öğretmenler en önemli motivasyon kaynağı olarak diğer öğretmen arkadaşlarını gördüklerini, öğretmenliğin bir ekip işi olduğunu ve bireysel şekilde yürütmenin güç olacağını, birbirleriyle pozitif iletişimin hem günlük hem iş yaşantılarını olumlu yönde etkilediğini, en büyük bilgi kaynağı olarak birbirlerini gördüklerini, bu durumun istemeseler bile otomatik olarak gerçekleştiğini, bu atmosferi yakalayamamış öğretmenler ise en önemli mutsuzluk sebeplerinin başında arkadaşlarıyla olması gereken sağlıklı iletişimi kuramamanın geldiğini belirtmişlerdir. Netice itibarıyla öğretmenlik hangi kurumda olunursa olunsun bir ekip işidir ve bu ekibi oluşturanlar da bulunan kurumdaki öğretmenlerin tamamıdır (20/32).

Dünder (2011)'in ulaştığı sonuçlardan biri de öğretmenlerin doyumunun en fazla kişiler arası ilişkiler, en az maaş konusunda olduğudur.

Örgütsel mutluluk yönetimi yaklaşımları (Arslan, 2018), sınıf yönetim becerileri (Düzgün, 2016), yöneticilerde öz yeterlilik (Duran, 2016), öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlık (Duman, 2014) ve duygusal zekâ (Tingaz, 2013) ilişkisi incelenmiştir.

- Yapılan araştırmada öğretmen kişilik özelliklerinin sınıfa yansıtıldığı, öğretmen mutluyse öğrencilerin de mutlu; öğretmen endişeli ve gerginse sınıfın da aynı anda negatif duygu durumu ile yüklü olduğu tespit edilmiştir.

Duran (2016), “okul yöneticilerinin mutluluk ve öz yeterlik düzeylerinin “iyi” düzeyde olduğu, farklı olarak Yazıcı (2015) araştırma grubunda yer alan katılımcıların orta seviyenin üzerinde mutlu ve zinde oldukları, mutlulukları ile zindelikleri arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki olduğu ve gelir durumu değişkenine göre katılımcıların mutluluk düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığını” tespit etmiştir.

Tingaz (2013)’e göre, “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölümünde öğrenim gören öğrencilerin mutluluk ortalama değerleri, ilköğretim matematik öğretmenliği bölümünde öğrenim gören öğrencilerin ortalama değerlerine göre daha yüksektir.” Sonucun bu şekilde çıkmasında, sürekli hareket halinde bulunmanın vücutta salgılattığı mutluluk hormonunun da etkisi olduğu düşünülebilir.

Öznel iyi oluş ile mizah tarzları ve duyguları yönetme (Akça Erdoğan, 2018), sınıf iklimi (Kansu, 2018), başarı algısı akademik iyimserlik (Karaçam Aydın, 2016) ve liderlik (Sesveren, 2015) ilişkisine bakılmıştır.

- Yapılan araştırmada şayet öğretmenin kendi içinde iyi oluş düzeyi yüksekse tüm şartları zorlayıp mümkün olan en üst düzeyde öğretim uygulamalarını gerçekleştirdiği, iyi oluş düzeyi düşük olan öğretmenlerin ise mevcut düzeni kabullenip herhangi bir ekstra çaba sarf etmedikleri gözlemlenmiştir. Bu seçimde, kolay olanı tercih etmenin yanı sıra, öğretmenlerde yeterli motivasyonun oluşmamasının da etkisi olabilir.

Karaçam (2016), “beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algısı, akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeylerinin pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu”, Sesveren (2015), “kadın yöneticilerin öznel iyi oluş düzeyleri erkek okul yöneticilerinden daha düşük olduğunu” bulmuştur. Evli olan okul yöneticilerinin öznel iyi oluş düzeyleri bekâr olan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Gelir durumlarından memnun olan okul yöneticilerin öznel iyi oluş düzeylerinin gelir durumlarından memnun olmayan okul yöneticilerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Akça Erdoğan (2018), “kendini geliştirici mizah tarzına sahip olan

katılımcıların psikolojik iyi oluş alt ölçeklerinden çevresel hakimiyet ve bireysel gelişim puanları, katılımcı mizah tarzına sahip katılımcıların çevresel hakimiyet ve bireysel gelişim puanlarından anlamlı olarak yüksektir ancak psikolojik iyi oluşun diğer alt ölçekleri ile mizah tarzının diğer alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık olmadığı” sonucuna ulaşmış, Kansu (2018), “öğretmen iyi oluşunun sınıf iklimine katkısının yanı sıra sınıfta öğrencilerle yakınlık kurmakta ve bireyler arası ilişkilerde etki sahibi olduğu” sonucunun çıkarılmasına yardımcı olmuştur. Buna bağlı olarak, bu çalışma yabancı dil öğretmenlerinin iyi oluşunun yabancı dil olarak İngilizce sınıflarında öğretmen öğrenci arası ilişkilerde öngörücü olarak değerlendirilebileceğini göstermiştir.

- Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin verdikleri yanıtlardan, işlerini yaparken duyguları ve vicdanlarını fazlasıyla ön plana çıkardıkları sonucuna varılmıştır. Görüşleri alınan öğretmenlerin çalışma amaçlarının salt olarak maaş olmadığı görülmüştür. Görüşleri alınan öğretmenler, maaştan önce mevcut şartların düzeltilmesi gerektiğini düşünmektedirler. Bu iyileştirme, mesleğin imajı açısından da elzemdir.

Öğretmen mesleki mutluluğu, yaş, cinsiyet, kıdem yılı ve eğitim durumuna göre değişkenlik göstermemektedir; mutlulukta temel farklılık kişinin hayata bakış açısıyla oluşmaktadır. Nitekim yurt içi ve yurt dışında mutlulukla ilgili yapılmış olan çalışmalarda da bu değişkenlerin mutluluğa etkisi noktasında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Fakat mevcut araştırmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre zihinsel olarak ve yaşadıkları olumsuz durumlar karşısında daha rahat oldukları gözlemlenmiştir. Ve bu öğretmenlerin mesleğin başlangıcında da sonraki yıllarda da bu şekilde hareket ettikleri görülmüştür. Bu durumda doğuştan gelen özellikler ve erkeklerin çocukluktan itibaren yetiştirilme tarzının da etkisi olduğu düşünülebilir.

- Görüşleri alınan öğretmenlerden evli olanların, bekar olanlara nispeten daha mutlu oldukları görülmüştür. Bu durumun oluşmasında, bekar öğretmenlere iş yüklemesi yapılmasının da etkisi olabilir. Bu sonuç, iş dışındaki yaşantının mesleki yaşantıya etkisini göstermektedir.
- Evli ve çocuklu öğretmenler, kendilerini geliştirmek için düzenlenen faaliyetlere katılmakta güçlük çekmekte, hatta katılamamaktadır. Bu durum, mesleki anlamda

profesyonelleşmenin tam zıddı bir durumdur. Görüşülen evli ve çocuklu öğretmenlerin dersleri biter bitmez okuldan ayrılma eğiliminde oldukları, ekstra faaliyetlere ise neredeyse hiç katılamadıkları bilgisine ulaşılmıştır. Böyle bir durum şüphesiz öğretmenlerin, meslektaşlarından geri kalmalarına, gelişmemelerine ve devamında da mesleki anlamda mutsuzluk yaşamalarına sebep olacaktır.

- Görüşme yapılan öğretmenlerin 13 tanesi bekardır ve bekar olanların evlilere göre, kendini geliştirme konusunda daha faal oldukları görülmüştür. 7/13 oranında yani yarısından fazlası uzak dahi olsa seminer, panel konferans gibi faaliyetlere katıldıklarını, düzenli yayın takibi yaptıklarını, eğitimci yazarların kitaplarını okuduklarını, kurslara kaydolup mesleki anlamda eksiklerini kapatmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Kendi algılarına göre, çocuk ve evle ilgilenecekleri zamanı mesleki gelişimleri için kullanmaktadırlar. Evli olan öğretmenlerin, zaman bulsalar dahi evdeki sorumluluklarını birer mazeret olarak görüp herhangi bir faaliyete girmemeyi tercih ettikleri de görülmüştür. Fakat bu durum zaman zaman bekar olan öğretmenlerde zamanlarının fazla olduğu düşünülerek, çoğu sorumluluğun onlara verilmesinden dolayı bıkkınlığa, yılgınlığa ve beraberinde sorumluluk almaktan kaçınma davranışına dönüştüğü de gözlemlenmiştir (Bekar olan 13 öğretmenin 4'ünde bu durum göze çarpmıştır). Bu bakış açısının oluşmasında karakter /kişilik yapısının da etkisinin olması mümkündür.
- Çocuğu olan öğretmenlerin, anne-baba olduktan sonra öğrencilere bakış açıları değişmiştir, çocuklara karşı eskiye göre daha sakin ve anlayışlı yaklaştıkları, ödev miktarlarını azalttıkları, velilerle empati yapabildikleri, kendi çocuklarının da anlama düzeylerini birebir takip edebildikleri için sınıf içi etkinliklerin seviyesini daha rahat ayarlayabildikleri öğretmenler tarafından dile getirilmiştir. Bu durum okullarda iş birliğini ve kişiler arası iletişimi zedeleyen bir husustur. Bekar olan öğretmenler yaşadıklarını, iyi niyetin suiistimali ve hiçbir işlerinin ya da sorumluluklarının yokmuş gibi davranılmasının da gurur kırıcı olarak yorumlamaktadırlar. Bu bakış açısı, yapılabilecek pek çok yararlı çalışmanın gerçekleşmesini engellemekte hem öğretmen hem öğrenci geleceğine zarar vermektedir.

- Öğretmenlerin mesleki mutluluklarında en büyük etkiye meslektaşlarla iletişim sahiptir. Duygu paylaşımları, fikir alışverişleri öğretmenler için oldukça önemlidir. Öğretmenlerin tamamı diğer öğretmen arkadaşlarını en büyük destekçileri olarak görmektedir. Mutsuzken okula geldiklerinde dahi ders başlamadan önce yaptıkları kısa bir sohbet dahi onların morallerinin yükselmesinde çok etkilidir. Neticede bir öğretmenin yaşadıklarını en iyi anlayabilecek olan, benzer şeyler yaşayan başka öğretmenlerdir.
- Öğretmenlerin mesleki mutluluklarında, negatif yönde etki eden en önemli unsurların başında veliler gelmektedir. Velilere son yıllarda tanınan aşırı yoğunluktaki ayrıcalıklar, öğretmenden sürekli hesap sorma halinde olunması, şikâyet etmekle tehdit edilmesi, öğretmenlerin mesleki anlamda en önemli mutsuzluk sebeplerinin başında gelmektedir.

Velilerin öğretmen memnuniyetinin yanı sıra, okul iklimi ve sınıf dinamiklerine etkileri de oldukça fazladır. Örneğin görüşme yapılan öğretmenler, her yılın başında kaynak kitap alımı konusunda gerginlik yaşadıklarını, okul kitaplarının yetersiz olduğunu fakat bunu velilere anlatamadıklarını, zaten alım konusunda zorunluluk bulunmadığını fakat velilerin bunu yetkili makamlara farklı şekilde aktardıklarını, bu sebeple de okulca problemler yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Tüm bu sebeplerle öğretmenler, anne babaların düzenli olarak seminerler ve toplantılar aracılığıyla bilinç düzeylerinin artırılması gerektiğini düşünmektedirler. Her yıl itibarlarının giderek kaybolduğunu düşünen öğretmenler (7/32) ve basın ve halkta oluşan olumsuz imajdan rahatsızlık duyduğunu dile getiren öğretmenlerin (7/32), bu gidişatın daha da kötüleşeceği şeklinde bir düşünceleri vardır. Öğretmenlerin gelecekteki itibarı ile ilgili umut taşıyan öğretmen sayısı oldukça azdır (4/32).

- Öğretmen mutluluğunu olumsuz şekilde etkileyen en önemli faktörlerden bir diğeri de okulların fiziki donanım yetersizliğidir. Yeterli fiziki donanımı olmayan okullarda yapılmak istenen çalışmaların tam olarak gerçekleştirilmesi mümkün olmamaktadır. Bünyesinde kütüphane, spor salonu, fen ve teknoloji laboratuvarları, dil sınıfları, sınıflarında akıllı tahta bulunmayan okullarda öğrencileri çağın gereklerine göre yetiştirmek kolay değildir. Yeni açıklanan 2023 eğitim vizyon hedeflerinde sosyal faaliyetler için ekstra alan oluşturulacağı

açıklanmıştır. Bu açıklama öğretmenleri heyecanlandırmıştır fakat yeterli alan bulunmayan kurumlarda bunun nasıl gerçekleştirileceği merak konusudur.

- Görev yapılan okul kademesi yükseldikçe mesleki mutluluk oranı düşmektedir. Bu durumun böyle olmasında öğrencilerin yaş seviyeleriyle beraber yaşadıkları sorunların da çoğalması, aynı öğretmenin birden fazla sınıfa girmesi ve dolayısıyla bir okul öncesi ya da sınıf öğretmeni kadar aynı sınıfla vakit geçirmemeleri de etkili olabilir. Liseler de kendi içinde değişkenlik göstermekte, sınavla öğrenci alan liselerdeki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, sınavla öğrenci almayan okullardaki öğretmenlere göre daha yüksektir. Tabii bu durumda öğrenci motivasyon ve isteğinin öğretmene yansımından da söz edilebilir. Öğrencilerin motivasyonu ne kadar çoksa öğretmenin de istek ve azmi o boyutta olmaktadır.
- Okul yönetiminin adil ve tarafsız olması, gerektiğinde öğretmenin arkasında durması, vizyon sahibi ve yeniliklere açık olması öğretmenlerin mesleki doyumunu ve aidiyet hissi oluşumu için önemlidir. Çalıştığı yerde manevi anlamda gerekli değeri görmediğini düşünen insan da çalıştığı kuruma kendisini ait hissedememektedir. Kendisinin memnun edilmeye çalışılmadığı, gerekli değeri görmediği düşüncesi ile bulunduğu kuruma faydalı olma hissi oluşmamaktadır. Görüşme yapılan öğretmenlerin düşüncelerine göre, insan gerçek anlamda kendini bir parçası ait hissetmediği kurumda büyüyüp gelişmemektedir. Çalıştığı kuruma kendini ait hisseden öğretmenler, kurumlarına katkı ve kişisel gelişimleri adına maksimum çabayı sarf ederken, aidiyet hissinden yoksun hisseden öğretmenler ise kendi ifadeleriyle yalnızca derse girip çıkmakta, yaptıkları işten keyif almamakta ve çalıştıkları ortamda eksik olan şeyleri düzeltmek adına ekstra bir çaba sarf etmemektedirler. Araştırma kapsamındaki 7 öğretmeninden (7/32) bu yanıt alınmıştır.
- Yapılan araştırmada görülmüştür ki okulun vizyonu açısından ve öğretmenlerin yenilikleri takip edip yaygınlaştırmasında okul idarecileri hayati bir önem taşımaktadır. Şayet mevcut değişimlerden habersiz ve bunun yanında sürekli ‘ne gerek var’ görüşüyle hareket eden okul idarecileri değişimi yaşamak ve yaşatmak isteyen öğretmenlerde sönme gerçekleşmesine sebep olmaktadır.

- Öğretmenler iş yükünün hep aynı kişiler üstünde kalmasından rahatsızlık duymaktadır. Yıl boyunca belirli gün ve hafta kutlamaları, proje yapımı, okulun güzelleştirilmesi vb. zaman, emek isteyen konularda bazı meslektaşlarının kenara çekilip yalnızca izleyici olmasından huzursuzdurlar. Bu durum aynı zamanda öğretmenlerde iyi niyetin kullanılması hissi de oluşturabilmektedir. Üstüne herhangi bir takdir ya da övgü de alamayan öğretmenlerde mutsuzluk, değersizlik, yalnızlık hissi oluşma olasılığı yüksektir. Birliktelik ruhu oluşabilmesi için öğretmenler arası iş birliği önem arz etmektedir.
- Öğretmen sayısının çok ya da az oluşunun, öğretmen mesleki mutluluğuna etkileriyle ilgili farklı görüşlere ulaşılmıştır. Az kişi oldukları için daha sıcak diyalog kurma imkânı bulduğunu söyleyen öğretmen olduğu gibi, çok kişiyle daha fazla sosyal aktivite fırsatı bulduğunu belirten öğretmenler de mevcuttur. Bunun yanında az öğretmen olduğu için çok nöbet tutmak zorunda kalıp bu durumdan muzdarip olan, çok öğretmen olduğu için iş yükünün de çok olduğunu ve kargaşa yaşandığını, formal ilişkiler kurulmak zorunda kalındığını belirten öğretmenler de bulunmaktadır. Doğuda çalışmış olan öğretmenler genel olarak, az öğretmenli okullardaki mutluluklarının daha fazla ve arkadaşlık ilişkileri ve bağlarının daha güçlü olduğunu dile getirmişlerdir. Böyle düşünülmesinde yaşanan yerin küçük oluşu, okul dışındaki yaşantılarında da sürekli karşılaşıyor olmaları ve birbirlerine ihtiyaç duymaları gibi faktörlerin de etkisinin olması muhtemeldir.
- Maaş konusunda iyileştirme olması gerektiğini en çok düşünen kesim, eşi çalışmayan çocuklu öğretmenlerdir. Çocuk sayısı çoğaldıkça bu ihtiyaç daha fazla dile getirilmiştir. Evde eğitim, destek eğitimi, hafta sonu kursları, sınav görevi gibi ekstra gelir sağlayabilecekleri faaliyetlere en çok başvuran kesimin de bu öğretmen grubu olduğu tespit edilmiştir. Eşi çalışan evli ve çocuklu öğretmenler ise maddi olarak çok fazla zorlanmadıklarını belirtmişlerdir. Kendini sürekli geliştirmesi beklenen öğretmenlerin öncelikle temel giderlerini rahatça karşılayabildikten sonra ek bir harcama kalemi olan kişisel gelişim faaliyetlerine zaman ayırabileceği tartışmasız bir gerçektir. Paranın tüketim toplumunda öne

çıkması, alım gücünün zayıflaması, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik koşullar da maaş ile ilgili yanıtların bu yönde olma sebeplerinden olabilir.

- Alınan cevaplar neticesinde görülmüştür ki mesleki anlamda kendini geliştiren öğretmenlerin bakış açılarında olumlu değişiklikler yaşanmaktadır (6/32). Kendilerini mutlu ve huzurlu hissetmekte ve bunu da hem meslek yaşantılarına hem günlük yaşantılarına yansıtmaktadırlar. Bu hissin oluşmasında bilinmeyen şeylerin keşfi ve yeterlilik duygusunda olumlu yöndeki değişim etkili olmuş olabilir. Yaşadıkları olumsuzluklara büyük anlamlar yüklemeyen ve olayları kişiselleştirmeyen mesleki anlamda kendini geliştirmiş olan öğretmenler, idari ve veli boyutunda destek bulamadıklarında da karamsarlığa kapılmamakta, alternatifler düşünebilmekte ve bunları hayata geçirebilmektedirler.
- Esas olarak tüm bu çabaların temelinde yönetici ve öğretmenlerin destek kültürü temelinde, iyi uygulamaları ortaya koyarak öğretimi daha etkin hale getirmek, öğrencilerin daha iyi öğrenmelerini sağlama amacı vardır (Cansoy, Parlar, 2017) Okullarda oluşturulan profesyonel öğrenme toplulukları (Professional Learning Communities=PLC) olarak nitelendirilen öğretmen toplulukları ile bu hedefe ulaşılma planlanır. Yapılan araştırmada görülmüştür ki okullarda bu topluluğunun sürekliliğini sağlamak çok da kolay olmamaktadır. İlgili alan yazın incelemelerinde PLC'lerin kurulmasının basit ama devamının getirilmesinin güç olduğu belirtilmiştir (İlgan vd.2011). Bu topluluğun bulunduğu okullarda güven kültürü, profesyonel boyutlara ulaşmış bir iş birliği, probleme çözme becerisi, iletişim, karar alma- uygulama, sosyal destek ve etkileşim vardır. Yöneticiler, öğretmenlerin sorunlarının farkındadırlar ve bu sorunlara kısa sürede çözüm üretirler. Yine yöneticiler nitelikli öğrenme ortamlarının desteklenmesi için öğretmenlere gerekli materyalleri sağlamaktadırlar. Süreçte aktif rollerin başında okul yönetimi gelmektedir. Yapılan çalışmada öğretmenlerin okul idare desteği alma konusunda sorunlar yaşadığı görülmüştür (12/32). Bu okullara yeni atanan öğretmenlere sistemli bir destek sağlanmaktadır.
- Araştırmacının araştırmasında gözlemlenen durumlardan biri de şudur: Mesleki anlamda kendini yeterince geliştiren öğretmenler, kazandıkları tecrübeler ışığında

okullarında önce bir ekip oluşturmakta ve bu ekiple okul çapında ve sonrasında daha büyük boyutlarda faaliyetler yapmaktadırlar. Yapılan araştırmalarda PLC'lerin mevcut olduğu okullarda akademik başarının yüksek olmasının yanında, öğretmenlerin iş doyumunun, mesleki mutluluklarının, örgütsel bağlılıklarının ve motivasyonlarının yüksek olduğu ortaya konmuştur (İlhan vd. 2011). Profesyonel öğrenme topluluklarının planlama, uygulama, koordinasyon ve değerlendirme basamaklarında takibin iyi yapılması gerekmektedir.

- Araştırmacı tarafından yapılan araştırmada ikili öğretim yapılan okullarda öğretmenlerin sabah ve öğlen olarak bölündükleri için çok da sağlıklı iletişim kuramadıkları görülmüştür.

Stoll, Bolam, McMahon, Wallace ve Thomas (2006, s.231-243) ise çalışmalarında PLC 'nin yapısal kaynakları iyi yönetmeleri gerektiğinin, düzenli toplantıların ve birlikte geçirilecek zamanın yeterli olmasının önemine dikkat çeker (akt.: Cansoy, Parlar, 2017). Bu ortamın var oluşu, şüphesiz mesleki mutluluk ve motivasyonun oluşması noktasında olumlu katkı sağlayacaktır.

- Görüşme yapılan öğretmenlerden alınan cevaplara göre ulaşılan bir diğer sonuç ise, katılım sağlanan projeler ve yarışmaların ödül sisteminde yaşanan aksaklıklarla ilgilidir. Hemen hemen tamamı olumsuz sonuçlandığı için öğrencileri yeni çalışmalara motive etmek çok güç olmakta bu durum da öğretmenlerin enerjisini düşürmektedir. Örneğin her yıl TÜBİTAK projelerine çalışma hazırlayan öğretmenler sürekli başarısızlıkla sonuçlanan faaliyetler sonrasında artık motivasyonlarının kalmadığını dile getirmişlerdir. Bu sebeple mevcut projelerin ayrıntıları konuya hâkim kişilerce daha net açıklanmalı, nerelerde eksiklik olduğu net şekilde ifade edilmeli ve katılımcı öğretmen ve öğrencilerin teşviki sağlanmalıdır. Yayımlanan projeler aşırı derecede fazla olunca öğretmenler hangisine hazırlanacağını şaşırmakta bu da strese girip gerginlik hissetmelerine sebep olmaktadır.
- Öğretmenler, son yıllarda artan itibar kaybı ve mesleğin değersizleştirilmesi, basında çıkan onur kırıcı ve olumsuzlukların genelleştirildiği haberler sebebiyle iyi oluş, mesleki mutluluk ve iş doyumunu konularında yoğun bir hayal kırıklığı yaşamaktadır. Bir öğretmenin yapmış olduğu olumsuz bir davranışın, tüm eğitim camiasına mal edilmesi, sanki tüm öğretmenler aynı hatayı yapmış gibi lanse

edilmesi ‘Olmaz olsun böyle öğretmen’ temalı haberler yapılması, son derecede inciticidir. Bu haberleri seyreden anne babalar endişelenmekte, kendi çocuklarının başına da benzer şeyler geldiğini düşünmekte, öğretmenlere karşı cephe almakta, en ufak olumsuzlukta şiddete başvurmakta ya da şikâyet yolunu seçmektedir. Öğretmenlerin en çok canını yakan konuların başında bu durum gelmektedir.

- Araştırmada öne çıkan başka bir konu da bakanlık uygulamalarının öğretmenlerin işlerini yapabilme kapasitelerini ciddi anlamda etkilemekte olduğudur. Örneğin, müfredat ve sistem değişikliklerinin çok sık yaşanması öğretmenlere stres yaşatmaktadır. Önemli sistemsel kararların öğretmenlerin adaptasyonu için gereken zamanı ve fırsatı tanımadan uygulamaya dökülmesi öğretmenler için mesleğin uygulamasını zorlaştırmakta ve motivasyonu, dolayısıyla da mesleki doyumu olumsuz yönde etkilemektedir.
- Öğretmenlerin kitap okuma oranı olması gereken düzeyin altındadır. Bekar öğretmenlerin daha çok kitap okuduğu tespit edilmiştir. Evli / çocuklu öğretmenler evle ve çocukla ilgilenmek durumunda olduklarından kitap okumaya zaman ayırmada güçlük çektiklerini belirtmişlerdir. Kendisi kitap okumayan bir öğretmenin öğrencilerine bu konuda rol model olması güçtür. Zira öğrenciler, duyduklarını değil gördüklerini yapma eğilimindedirler. Bunun sebebi olarak Görüşme yapılan öğretmenler, mesleki gelişimlerini daha çok sosyal medyadan takip ettikleri siteler ve meslektaşları aracılığıyla sağlama yolunu tercih etmektedirler.
- Öğretmenler, okul yöneticilerini öğretimsel ve vizyoner liderlik konularında yeterli bulmamaktadır. Bu sebeple çoğu zaman yapmaya çalıştıkları farklı uygulamalarda destek bulamama ve anlaşılamama sorunuyla karşılaşmaktadırlar. Okul yöneticileri, öğretmenlerin sınıfta gösterdikleri çabadan ve öğretim faaliyetlerinden, öğrencilerinin başarı durumlarından haberdar değildir. Bu sebeple de öğretmenler yöneticileri tarafından takdir edilme duygusundan yoksundurlar.
- Eğitimin temel amacı kaliteli, bilgili ve yaşam boyu öğrenmeyi isteyen insan kaynağını ülkeye sunmaktır.

- Öğrenci başarısının öğretmen mesleki doyumu ile birebir ilişkisi göz önüne alındığında yapılan araştırma sonucu ortaya çıkan bulguların önemi büyüktür. Bu bağlamda öne çıkan önemli bir bulgu, öğretmenlerin eğitim politikalarına rasyonel girdiler sağlayabileceği gerçeğidir.
- Verilerden gözlemlendiği üzere çok değişik demografik özellikteki öğretmenler eğitimde belli başlı konularda net bir şekilde hemfikirdir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu mesleki doyumunu birebir öğrenci başarısından ve bu konudaki katma değerinin takdir edilmesinden sağlamakta ve maddi konulara önem vermediğinin altını çizmektedir. Buna ek olarak yöneticilerinin desteğinin ve takdirinin de önemli olduğunu dile getirmeleri öğretmenler için mesleki saygınlık ve takdir edilme konusunun mesleki doyum için en önemli unsurlardan biri olduğunun altını çizmektedir.
- Yapılan araştırmada çıkan ilginç başka bir konu ise eğitim sistemimizdeki mülteci probleminin öğretmen mesleki doyumuna etkisidir. Suriye’de 2011’de başlayan iç savaşı takiben Türkiye bugün dünyada en çok mülteci barındıran ülke konumuna gelmiştir. Türkiye’nin mülteci problemine yaklaşımı mültecilerin gittiği diğer sınır ülkeleri Lübnan ve Ürdün’den çok farklıdır. Türkiye, mültecileri, özellikle de çocuk mültecileri çadırlarda kötü koşullarda tutmak yerine entegrasyon politikaları ile eğitim sistemimize dahil etmeye çalışmaktadır. Bu çaba dahilinde birçok mülteci öğrenci ülkenin birçok bölgesinde devlet okullarına yerleştirilmiştir. Bu yerleştirme programı elbette ki öğretmenler için yeni birçok zorluğu içermektedir. Araştırmadan çıkan sonuçlar yerleştirme ve entegrasyon programının uygulamasında da merkezi kararların saha gerçekleri ile tam örtüşmeden yapıldığı izlenimini vermektedir.
- Ülkenin geleceğini şekillendiren öğretmenlerin, mesleki anlamda mutlu olabilmeleri için en yoğun şekilde ihtiyaç duydukları şey saygıdır. Öğretmenler, son yıllarda giderek azalan bu olguyu tüm eğitim paydaşları tarafından görmeyi hak ettiklerini düşünmektedir.
- Araştırmada ortaya çıkan sonuçlar öğretmenin mesleki doyumunun kendisini merkezi karar süreçlerinin içinde görebilmesi ve toplumda bu mesleğe olan saygınlıkla birebir ilişkili olduğunu göstermiştir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

1. Öğretmenlerin “iyi bir ruh hali (iyimserlik veya mutluluk)” içinde hissetmelerinin, tüm sonuç parametrelerini olumlu yönde etkilediği düşünüldüğünden, öğretmenlerin olaylara daha olumlu bakmalarını sağlayacak şekilde onların karar alım sürecine katılmalarının sağlanması, okul iklimi, kültürü ve bağlılık duygularının geliştirilmeye çalışılması gerekmektedir. Öğretmenleri olumsuz psikolojiye sürükleyecek yönetici davranışlarından kaçınmaları önerilebilir.
2. Eğitim yöneticilerinin, strese sebep olabilecek unsurları en aza indirmek için aktif biçimde çaba göstermelerinde ve öğretmenlere stres, endişe, gerginlik gibi faktörlerle etkili bir şekilde mücadele etmeleri noktasında yol göstermelerinde yarar vardır.
3. Öğretmenlerin duygusal zekâları onların iş doyumlarını olumlu etkilediği ve meslektaş dayanışmasının önemli olduğu düşünüldüğünden, öğretmenlerin meslektaşlarıyla iyi ilişkiler geliştirmelerinde fayda görülmektedir.
4. Yöneticilerin duygularını doğru ve etkili olarak kullanmalarının hem kendileri hem de öğretmenlerin öznel iyi oluşları ve örgütün etkililiğine fayda sağlayacağı ön görülmektedir.
5. Her ne kadar öğretmenlerin büyük çoğunluğu maaşın, öncelikleri olmadığını belirtse de mesleğin cazibesinin artması için mesleğin maddi boyutunda iyileştirmeler yapılması faydalı olacaktır. Toplum nezdinde mesleklere maaşlarıyla orantılı olarak saygı gösterildiğinden maaş ve özlük haklarında yapılacak olan iyileştirme de itibarın artmasına katkı sağlayacaktır.
6. Köklü sistem değişikliklerinde, öğretmenlerde oluşması muhtemel korku ve endişenin azalması için mevcut farklılıklar ve yapılması gerekenler ayrıntılarıyla açıklanmalı tüm soru işaretleri giderilmeli ve bu değişimler zaten en başta, öğretmenlerin bizzat kendileri tarafından oluşturulmalıdır.

7. Öğretmenler en büyük duygusal sorunları mesleğe başladığı ilk yıllarda yaşamaktadır. Bunun sebeplerinden ilki eğitim fakültelerinde öğretmenlere öğretilen içerik ile göreve yeni başlanıldığında yaşananların çok da aynı olmamasıdır. Bu sebeple stajyer öğretmenlik uygulaması başarılı bir uygulamadır; bunun yanında fakülte'deki ders içeriklerinin revize edilmesi de yararlı olacaktır.

8. Fakülte ve okul iş birlikleri kuvvetlendirilmeli, birbirlerinden kopuk hareket edilmemelidir. Fakülte'deki hocaların okullarda yaşananlardan, okullardaki öğretmenlerin fakültelerde üretilenlerden haberdar olması ülkemiz eğitim sistemi için çok önemli bir husustur.

9. Görüşmede tespit edilen bir diğer nokta ise öğretmenlerin hemen hemen tamamı herhangi bir proje vs. çalışmasında ilk adımı atan kişi olmaktan çekinmekte, yanlarında daima bu işi kendilerinden daha iyi bilen, sorumluluğu üstlenecek birine(mentor) ihtiyaç duymaktadırlar. Bu bakış açısıyla ilerleme sağlayabilmek oldukça güçtür.

10. Öğretmenlerin, çalışmalarını tek başınalıktan ziyade birlikte oluşturmaları mutlulukları açısından yararlı olacaktır. Daha fazla üretim ve dolayısıyla ilerleyiş, daha çok zihnin ürettikleriyle gerçekleştirilebilir.

11. Ülke genelinde öğretmenlik mesleği itibarının olması gereken noktaya gelebilmesi, bazı iyileştirme ve düzenlemelerle mümkün olacaktır. Her şeyden önce üniversitelere alımda daha seçici davranılmalı ve mülakat uygulamasına son verilerek meslek üzerindeki şaibeler kaldırılmalıdır.

12. Mesleki gelişim faaliyetleri öğretmenlerin yetersiz olduğu/hissettiği konularda düzenlenmelidir. Bu konuların başında oyunla öğretim ve teknoloji kullanımı gelmektedir. Yapılan araştırmada görülmüştür ki öğretmenler son zamanlarda tüm dünyada büyük bir ilgiyle kullanılan, öğretimi daha zevkli hale getiren web.2.0. araçlarını kullanmayı bilmemektedir. Yine öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu şayet okullarında akıllı tahta yoksa, kullanmayı bilmemektedir. Mevcut bu durum, önemli bir eksiklik. Öğretmenler, zorunlu tutulan ve içeriği yetersiz olan eğitimlere gitmekten hoşlanmamaktadırlar. Bunların yerine, bilmedikleri ve meslek yaşantılarında işlerini kolaylaştıracak eğitimler düzenlenmesi çok daha yerinde ve faydalı olacaktır.

13. Türkiye, mevcut durumu ve sosyo-ekonomik yapısı kendisinden çok farklı olan ülkelerin eğitim-öğretim modellerini örnek almak yerine, kendine özgü bir öğretim

modelini, mevcut öğretmen ve akademisyen kadrolarıyla yani işin bizzat içindeki eğitim uzmanlarıyla oluşturmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

1. Araştırmacılar, öğretmenlerin duygusal zekâ ile iş doyumu ilişkisini başka araştırmalarda inceleyebilirler.
2. Bu araştırmada sınırlı bazı demografik değişkenlerin (cinsiyet, mezuniyet, kıdem, yaş vb.) incelenmiştir. Bu değişkenlere ek olarak öğretmenin sınıf içi pratiklerini ve mesleğe yaklaşımını ölçen envanterler kullanılarak çalışma zenginleştirilebilir. Bu envanterlere örgütsel vatandaşlık, örgütsel adanmışlık, etik liderlik ve mesleki yeterlilik gibi farklı değişkenler de eklenip bu değişkenlerin birbirleri ile ilişkisi araştırılabilir.
3. Ayrıca mesleki mutlulukla örgütsel vatandaşlık, örgütsel adanmışlık, etik liderlik ve mesleki yeterlilik gibi farklı değişkenlerle çalışıp ilişkilerini araştırılabilir.
4. Araştırmacılar, mutluluk ile ilgili kendilerine özgü bir anket hazırlayıp karma araştırma yapabilirler.
5. Öğretmenlerin mesleki mutlulukları, branşlar bazında özelleştirilerek ayrı ayrı incelenebilir.
6. Öğretmen mesleki memnuniyetinin öğrencilerin başarısındaki rolünün incelenmesi yerinde olacaktır. Bu konuda neredeyse hiç çalışma olmadığı ve öğrenci başarısının da eğitimin ana amacı olduğu göz önüne alındığında, söz konusu araştırmalar sadece bilimsel literatüre değil, eğitim politikalarına da önemli girdiler sağlama potansiyeline sahiptir.
7. Mevcut çalışmalar incelendiğinde öğretmen mutluluğu araştırmalarının öğretmen adayları ile yapıldığı görülmüştür. Farklı kıdem yıllarındaki öğretmenlerin de mesleki mutlulukları incelenerek araştırmaların çapı genişletilebilir.
8. Yalnızca öğretmenlerin değil eğitimin tüm paydaşlarının görüşleri de alınarak araştırmalara farklı bir boyut kazandırılabilir.

9. Çalışma ortamının iklimi, iş bölümü, adaleti ve üretken sosyal ilişkilerin kişinin genel mutluluğuna yaptığı etki göz önüne alındığında öğretmenler arasında takım kültürünü pekiştirecek yüksek kaliteli projelere ve profesyonel gelişim seminerlerine katılımın sosyal bağları ve yardımlaşmayı güçlendireceği ve dolayısıyla aidiyet hissini geliştireceği düşünülmektedir.



KAYNAKÇA

- Ada, Ş. (2007). *Sınıf yönetimi*, (Ed: Zeki KAYA), Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Akça E., B. (2018). *Okul psikolojik danışmanlarının (rehber öğretmenlerin) kullandıkları mizah tarzlarına göre duygu yönetimi becerilerinin ve psikolojik iyi oluşlarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akın, A. ve Akın, Ü. (2015). Arkadaşlık kalitesi ve öznel mutluluk: Öznel zindeliğin aracılık rolü. *Eğitim ve Bilim*, 40(177), 233-242.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş doyumunu etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25.
- Alan, Ş., Duysak, E., & Mumcu, İ. (2019). *Teaching styles, effort and professional attachment and effects on student achievement: a large-scale field study*. University of Essex Working Paper, İngiltere.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği ve İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4/2, ss. 57-71.
- Argon, T. (2015). Öğretmenlerin sahip oldukları duygu durumlarını okul yöneticilerinin dikkate alıp almamalarına ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 377-404.
- Arslan Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımlarına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Kocaeli.
- Aydın, Ş. ve Özkul, E. (2007). İşyerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 169-186.
- Ayyıldız Erbek, Bengül (2017) *Ortaokul öğretmenlerinin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi eğitim bilimleri enstitüsü eğitim yönetimi ve denetimi ana bilim dalı eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisans programı, Ankara.

- Bakioğlu, A. (2016). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*, Ankara: Nobel Yayıncılık, ss. 108-111.
- Bakioğlu A.& Ülker N. (2017). *Öğretmenlerin mesleki profesyonel hayatları*, Ankara: Nobel Yayıncılık, ss.37-72.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık.*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 37.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*, Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayım, Dağıtım.
- Balcı, A. (2002), *Etkili okul, okul geliştirme, kuram uygulama ve araştırma* 3. Baskı Ankara: Pegem A Yayıncılık 177-184.
- Baltaş, Z. (2006). *İnsanın dünyasını aydınlatan ve işine yansıyan ışık: duygusal zekâ*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*, Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ.E. (2008). *Örgütsel davranış*, Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Bayrak, M. (2014) *İlkokullarda eğitim veren sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Gaziantep
- Biçerli M. K. (2012). Çalışma ilişkileri (1. Ünite) Kağnıcıoğlu, D. (Ed.), *Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2550 Açık Öğretim Fakültesi Yayını No: 1520*.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Boyd, D., Grossman, P., Lankford, H., Susanna Loeb, S., Wyckoff, J. (2008). Stanford University Working Paper.

https://web.stanford.edu/group/cepa/workingpapers/WORKING_PAPER_2008_09.pdf

Erişim: 10.01.2019.

Budak, S. (2003). *Psikoloji sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: bir norm çalışması* (Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Bülbül, Ş. ve Giray, S. (2011). Sosyo demografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Akademik Bakış*. Cilt:11 Özel Sayı ss.113-123.

Cansoy, R. Parlar, H. (2017). Mesleki öğrenme toplulukları olarak okullar: okullarda uygulanması ve geliştirilmesi, *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume 12/17*, p. 89-112 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11996> ISSN: 1308-2140, Ankara.

Celep, C., (2000). *Eğitimde örgütsel adanma ve öğretmenler*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile yıldırma arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 77-87. www.efdergi.hacettepe.edu.tr/200733necati%20cemaloğlu.pdf Erişim tarihi:01.10.2018.

Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve davranışı*, İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çalışkan Z. (2005). *İş Tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama Doğu Anadolu Bölgesi araştırmaları*; İnönü Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, Malatya.

Çekmecelioğlu, H. (2006). İş doyumu ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma “İş,Güç” *Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi* Cilt:8 Sayı:2 , ISSN: 1303-2860.

Çetin, F. & Basım, N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*,

13,3 sayfa 79-94.

Dalecek, Eşref (2016). *Okul öncesi eğitim kurumlarında ve ilkokul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı.

Darling-Hammond, L. (1999). *Teacher quality and student achievement: a review of state policy evidence*, Stanford University, ABD.

Demir, R. ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Gaziantep Kasım Sayısı, Yıl Year:7 Cilt Volume7 Sayı Issue:13.

Diener, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34-43.

Diener, E. & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13 (1), 81-84.

Diener, E. Suh & M. E. Lucas, E. R. ve Smith, H. (1999). Subjective well-being: three decades of progress, *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Diener, E. & Lucas, E. R. (2000). explaining differences in societal levels of happiness: relative standards, need fulfillment, culture, and evaluation theory, *Journal of Happiness Studies*, 1, (1), 41-78.

Doherty, D. & Gerber, A. & Green, D. (2006) . Personal income and attitude toward redistribution: a study of lottery winners . *Political Psychology*, 27(3), 441-458.

Diener, E. (1984). Subjective well-being, *Psychological Review*, 95, 542-575.

Diener, E. & Diener, B.R. (2000). New directions in subjective well-being research: the cutting edge. *Indian Journal of Clinical Psychology*, 27, 21-33.

Döş, İ. (2013). Mutlu okul. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 266-280.

Duman S (2014) *Öğretmen adaylarında özgünlük ve öz-duyarlılığın mutluluk ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Trabzon.

- Duran, A. (2016). *Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz-yeterlikleriyle ilişkisi (Amasya ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Duran A. (2016). *Okul yöneticilerinin mutluluk düzeylerinin öz-yeterlikleriyle ilişkisi (Amasya ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı, Gaziantep.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı.
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı.
- Düzgün, O. (2016). *Ortaokulda görev yapmakta olan öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Easterlin, R.A., 2003. "Explaining happiness." *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 100:19, Eylül 2003, 11176-11183.
- Eğinli, A.T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 3.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde araştırma yöntem ve metotlarına giriş*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Eranıl, A.K. (2014). *Mesleki ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin vizyoner liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı.
- Erdoğan H. (2017) *Ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İstanbul: Avcıol Yayıncılık.

- Eren, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (11.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (1995). *Davranış bilimleri*. İstanbul: Beta Basın Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergen öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (4), 975-989.
- Eid, M. ve Diener E. (2004). Global judgements of subjective well-being: situational variability and long-term stability , *Social Indicators Research*, 65, 245-277.
- Erel, E. (2004). *İlköğretim okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin iş doyumları (Ankara ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eroğlu, E. (2013). Yaşam doyum ve motivasyon *İş ve Yaşamda Motivasyon* (Ed. Tuna, Y.) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3022.
- Erol, V. (1998). *İş doyum ve örgütsel bağlılık* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eskibağ, A.İ. (2014) *Öğretmenlerin denetim uygulamalarına dönük görüşlerinin mesleki doyum ve tutum açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Levent, F., Doğan, B. ve Ocak, S. (2015). *Öğretmenlerin mesleki mutluluklarına ilişkin görüşleri: nitel bir çalışma* Eyfor, VI. Eğitim Yönetimi Forumu, Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi ss. 90-92.
- Gezer, K., Kaya, Y. ve Köse, S. (2007). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının bölümlerini seçme nedenleri: ailenin rolü*, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Tokat/Türkiye, 5-7 Eylül 2007.
- Greenwald, R., Hedges, L., Laine, R. (1996). The effect of school resources on student achievement, *Review of Educational Research*, Vol. 66, No. 3 (Autumn, 1996), ss. 361-396, American Educational Research Association.
- Gordon, T. (2010). *Etkili öğretmenlik eğitimi*. (Çev: Sermin Karakale). (3. Basım). İstanbul: Profil Yayıncılık.
- Güner, A.R. (2007), *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü s.1-148.

- Fisher, C.D. (2008). The thrill of victory, the agony of defeat. In Ashkanasy, N. M. And Cooper, C. L. (eds.), *Research Companion to Emotion in Organizations* (s. 120-135). Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*, Bond Business School Publications.
- Fortune (2015). 100 Best companies to work for. <http://fortune.com/best-companies/>
Erişim: 25 Mart 2018
- Gavin, J.H. and Mason, R.O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33, 379-392.
- Genöz, F. (2000) Uyum psikolojisi, *Kriz Dergisi* 6 (2): 1-7.
- George, L. K. and Landerman, R. (1984). Health and swb: a replicated secondary dataanalysis. *Journal of Aging and Human Development*, 19(2), 133-156.
- Gezer, K., Kaya, Y. ve Köse, S. (2007). *Fen bilgisi öğretmen adaylarının bölümlerini seçme nedenleri: ailenin rolü*, 16. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi Tokat/Türkiye, 5-7 Eylül 2007
- Goleman D. (2005). *Duygusal zekâ*, (28. Baskı) İstanbul: Varlık/Bilim Yayınları.
- Gordon, T. (2010). *Etkili Öğretmenlik Eğitimi*. (Çev: Sermin Karakale). (3. Basım). İstanbul: Profil Yayıncılık.
- Gülcan, A. (2014). *Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Fatih Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülнар, B. (2007). *Araştırma görevlilerinin iş doyumu sağlama aracı olarak örgütsel iletişim ve iletişim doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Araştırma Yöntemleri Bilim Dalı, Konya.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Güner, A.R. (2007), *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü s.1-148.
- Habibzadeh, S. and Allahviridiyani, K. (2011). Effects of economic and non economic factors on happiness on primary school teachers and Urmia University professors. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 30, 2050-2051.

- Happiness At Work Index (2007). Happiness at Work, Erişim: 30 Haziran 2017
<http://www.arboraglobal.com/documents/Happiness%20at%20Work%20Index%202007.pdf>
- Helvacı, M.A. (2005). *Eğitim örgütlerinde değişim yönetimi: İlke, Yöntem ve Süreçler*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İdi, A. (2017). *İlkokul ve ortaokullarda örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programı, İzmir.
- İlgan, A., Erdem, M., Çakmak, A., Erdoğan, E., Sevinç, Ö.S. (2011). İlköğretim okullarının mesleki öğrenme topluluğu olma durumlarının değerlendirilmesi Cilt:19 No:1 *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 151-166.
- İnce, M ve Gül, H. (2005), *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yayıncılık.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.
- Kansu, G. (2018). *Teacher wellbeing as the predictor of teacherstudent interpersonal relationships in efl classrooms* (A Master's Thesis). Teaching English As A Foreign Language İhsan Doğramacı, Bilkent University, Ankara.
- Kapar, G. (2016). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Van örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Van.
- Kara, M. M. (2010). *İş tatmini ile mutluluk ve başarı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Karaçam, A. (2016). *Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algılarında yordayıcı olarak akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı* (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karaçay, B. (2012). Modern bilimin ışığında mutluluğun sırları. *Bilim ve Teknik*, 532, 16-25.
- Karaköse T., & Kocabaş İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2(1), 3-14.

- Karaman T. (2009). *Öğretmenlerin öğretme tutkusunun sürekliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesi*. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keskin Cemil, (2014) *İlköğretim okullarında örgütsel etkililik mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi*. (Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Bolu.
- Keskinoğlu, M. Ş. (2006). *Yüzünden okumak*, İstanbul: Akademi Yayıncılık.
- Kınık, S. (2007). *Kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir.
- Kıvılcım, Pınar (2014) *Öğretmenlerde iş doyumunu, öz yeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.
- Koç, Z. (1998). *Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koçak, T. (2006). *Okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Korkutan, T. B. (2018) *Meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumunu ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H., ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl 13, Sayı 25, 119 – 137
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumunu düzeyinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı kuramlar ve uygulamalar*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Lu, L. (2000). Gender and conjugal differences in happiness, *Journal of Social Psychology*, 140(1), 132-141.
- Lyubomirsky, S., King, L. and Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, **131**, 803-855.

- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56, 239-249.
- McKee, A. (2017). *How to be happy at work*. Boston, Harward Business Review Press.
- MEB (2008). *Hoş geldin öğretmenim İlköğretim Genel Müdürlüğü* s:25-26.
- Merriam, S.B. (2013). *Nitel araştırma desen ve uygulama için bir rehber*. (Çev. Ed. S. Turan), Ankara: Nobel Yayınevi.
- Morrison, M., Tay, L. and Diener, E. (2011). Subjective well-being and national satisfaction: findings from a worldwide survey. *Psychological Science*, 22(2), 166-171.
- Mulligan, E. (2002). *Life Coaching For work – the formula for happiness and success at work*. C. Başoğlu, (Ed.), iş dünyasında yaşam yönetimi içinde (18-19) (1. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık
- Nawijn, J. (2012). *Leisure travel and happiness*. phd dissertation. NRIT Media, Erasmus University Rotterdam.
- Nazlı, M. (2015). *Hizmet sektöründe kurumsal yönetimin işte mutluluk üzerine etkisi* (Doktora Tezi). Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Okun, M. A., Stock, W. A., Haring, M. J. and Witter, R. A. (1984). Health and swb: a metaanalysis. *Journal of Aging and Human Development*, 19(2), 111-132.
- Önen L. ve Tüzün B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, A. (2012). Çatışma ve stres yönetimi-1 (Ed. Ceyhan, E) *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2547 Açık öğretim Fakültesi Yayını No: 1517*.
- Özdevecioğlu, M. (2009). Çalışanların ilişki ve görev yönelimli liderlik algılamalarının performansları üzerindeki etkileri, *KMU İİBF Dergisi* Yıl:11 Sayı: 16 Haziran/2009 (54-78).
- Santiago, P. (2002). *Teacher demand and supply: improving teaching quality and addressing teacher shortages*, OECD Education Working Papers
- Seligman, M., Royzman, E. (2003). Authentic happiness. retrieved <https://www.authentichappiness.sas.upenn.edu/newsletters/authentichappiness/happiness> Erişim: 11.01.2019

- Seligman, M.E.P. (2004). *Authentic happiness: using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Reclaiming Youth Library, 13:1, s. 59-60
- Sesveren Seda (2015) *Okul yöneticilerinin etkili liderlik özellikleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama ve Ekonomisi Bilim Dalı, Kayseri.
- Sulu Özcan (2018) *Sınıf öğretmenlerinin bağlanma stilleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Eğiti Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı.
- Stansfeld, S. A., Fuhrerb, R., Shipley, M. J & Marmot , M. G. (2002) . Psychological distress as a risk factor for coronary heart disease in the Whitehall II Study. *International Journal of Epidemiology*, 31, 248-255.
- Şen Buket (2011) *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma (Uşak ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çocuk Gelişimi ve Ev Yönetimi Eğitimi Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Konya.
- Tarhan, N. (2012). *Duyguların psikolojisi* İstanbul: Timaş Yayınları.
- Tayfun, A. Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). *Otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* Kamu-İs; C:9, S:4/2008. www.kamu-is.org.tr/pdf/948.pdf erişim tarihi:01.10.2018.
- Telman, N. ve Ünsal P., (2004). *Çalışan memnuniyeti*, İstanbul, Epsilon Yayınları.
- Tengilimoğlu, D. ve Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt:8, Sayı:3 (2005) 374-399.
- Tikici, M (1998). *Örgütsel davranış*. İstanbul, Nobel Akademi.
- Tingaz, E. O. (2013). *Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ile bazı öğretmen adaylarının duygusal zekâ ve mutluluklarının karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilim Dalı, Ankara.
- Tunçkol, H. M. (2015). Relationship of happiness and subjective vitality in university students. *International Journal of Development Research*, 5(4),4219-4222.
- Tuzgöl- Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarının bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (22), 132-143.

- Tuzgöl-Dost, M. (2004). *Üniversite öğrenenlerinin öznel iyi oluş seviyeleri* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TÜİK, 2017. Yaşam Memnuniyeti Araştırması. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24641> Erişim: 24.02.2018
- TÜİK, 2018. Yaşam Memnuniyeti Araştırması <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=100&locale=tr> Erişim: 23.02.2019
- Türkmen, Ş. (2011). *Okullarda yönetim etkinlikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Ünal Avni (2015) *İş doyumu, yaşam doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Samsun.
- Üstün, A. (2007). Farklı branşlardaki öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi,” *Çağdaş Eğitim Dergisi*. Sayı: 339.
- Uztuğ, F. (2012). Kurumsal iletişim. *Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2594 Açık öğretim Fakültesi Yayını No: 1562*, 51-54.
- Veenhoven, R. (2014). Livability theory. *Encyclopedia of Quality of Life and Well- Being Research*. s. 3645–3647.
- Wayne, A., Youngs, P. (2003). Teacher characteristics and student achievement gains: a review of educational research. *American Educational Research Association*.
- Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., Çitemel, N. (2010). *İş yerinde psiko şiddet, motivasyon ve huzur: öğretmenler çok şey mi bekliyor? psiko şiddet mağduru öğretmenler üzerine*. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi ISSN:1303-5134 Cilt:7 Sayı:1.
- Yazıcı Ö. F. (2015). *Beden eğitimi öğretmeni adaylarının mutluluk ve zindelik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Trabzon.
- Yazılıtaş, F. (2010). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkisinin incelenmesi (Kayseri ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam Yayınları.

- Yılmaz, A. ve Ceylan, Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2011, Cilt 17, Sayı 2, ss: 277-394 19 Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Yılmaz, K. (2013). *Liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin okul kültürü algılarının iş doyumlarına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Yılmaz, M. (2018). *Alan değişikliğiyle özel eğitim okullarında çalışan sınıf öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi: mersin ili örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Yıldız, E. (2018). *Özel ve devlet okullarında çalışan branş öğretmenlerinin demografik değişkenlere bağlı olarak mesleki doyum ve anksiyete düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Zaman O. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve Deneticiliği Bilim Dalı, Ankara.

EK

ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ MUTLULUKLARININ İNCELENMESİ GÖRÜŞME FORMU

KİŞİSEL BİLGİLER

A. Cinsiyet: ☐ Kadın ☐ Erkek

B. Medeni durumunuz?

☐ Bekar

☐ Evli

C. Çocuğunuz var mı? _____

D. Öğretmenlikte kıdem yılınız?

E. Eğitim durumunuz aşağıdakilerden hangisidir?

☐ Lisans

☐ Yüksek lisans

☐ Doktora

F. Ana branşınız nedir?

.....

GÖRÜŞME SORULARI

- 1.Öğretmenlik mesleğini seçme nedeniniz nedir?
- 2.Öğrencilerinizin ders başarı durumları ruhsal durumunuzu ne şekilde etkiliyor?
- 3.Mesleki gelişiminiz adına yaptığınız faaliyetler nelerdir?
- 4.İş dışındaki yaşantınızın mesleki yaşantınıza etkileri ne şekilde olmaktadır?
- 5.Yöneticilerinizin, düşüncelerinizi dikkate alıp almamalarının ruhsal durumunuz üzerindeki yansımaları nasıldır?
- 6.Meslektaşlarınızla iletişim durumunuz, mesleki performansınızı ve beraberinde mutluluğunuzu nasıl etkiler?
- 7.Velilerin eğitim öğretim sürecindeki pozisyonlarının öğretmen psikolojisi üzerine yansımaları ne şekilde olmaktadır?
- 8.Kendi adınıza en önemli iş doyum kaynaklarınız nelerdir?
- 9.Okulunuzda mutsuz olmanıza sebep olan unsurları sıralar mısınız?
- 10.Çalışma sürenizi de dikkate alarak, aldığınız maaşın mesleki mutluluğunuz üzerindeki etkileri ne şekilde olmaktadır?
11. Mesleki anlamda eksikliğini hissettiğiniz ve olmasını arzu ettiğiniz şeyler nelerdir?
- 12.Ülkemizde ve dünyada öğretmenlik mesleğinin geleceği hakkında neler düşünüyorsunuz?