



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**SINIFINDA YABANCI UYRUKLU ÖĞRENCİ BULUNAN SINIF
ÖĞRETMENLERİNİN BAŞARI MOTİVASYONLARI MESLEKİ DOYUMLARI
VE ZENOFOBİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Halil ÖZKARACA
ORCID: 0000-0002-8536-3999

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Ali Fuat YALÇIN
ORCID: 0000-0001-6088-3720

Konya – 2023

ÖN SÖZ (TEŞEKKÜR)

Bu tez çalışmasını tamamlamak zorlu ve meşakkatli bir süreç olmasına rağmen, yol boyunca desteklerini esirgemeyen ve bana güç veren değerli insanlar sayesinde başarabildim. Öncelikle, 6 Şubat tarihinde Kahramanmaraş merkezli yaşanan büyük depremin üzüntüsü ve etkisiyle başlamak istiyorum. Bu felakette hayatını kaybedenlere saygıyla ve rahmetle anıyorum ve tezimi depremde kaybeden vatandaşlarımıza ithaf ediyorum.

Tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Ali Fuat YALÇIN'a; bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşarak, çalışmamın her aşamasında beni yönlendiren ve katkılarıyla bu süreçte benimle olan değerli hocama sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca, sürekli sorularıma cevap veren ve bana yardımcı olan Doç. Dr. Abdulkadir HAKTANIR'a minnettarlığımı ifade etmek istiyorum.

Bu süreç boyunca sabırla ve anlayışla yanımda olan canım eşim Mevlide ÖZKARACA'ya, desteği ve sevgisi için teşekkürlerimi sunuyorum. Biricik kızım İdil ÖZKARACA'ya ise, bu süre zarfında onunla daha fazla zaman geçiremeyişim nedeniyle özür dileyerek, ona olan sevgimi ve minnetimi ifade etmek istiyorum. Oyun zamanından ve babasıyla geçireceği daha çok zamanından feragat etmek zorunda kalan kızıma teşekkürlerimi borç biliyorum.

Son olarak, bu süreçte beni destekleyen, güçlendiren ve inancımı sürdürmeme yardımcı olan tüm aileme, arkadaşlarıma ve değerli hocalarıma şükranlarımı sunuyorum. Bu tez çalışması, sizlerin desteği ve sevgisiyle tamamlanabilmiştir. Teşekkürlerimle.

Halil ÖZKARACA

Haziran 2023

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ (TEŞEKKÜR).....	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	v
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ.....	vi
ÖZET	x
ABSTRACT.....	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	5
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Sayıtlar	8
1.5. Sınırlılıklar	8
1.6. Tanımlar	9
2. ALAN YAZIN	10
2.1. Kuramsal Tanımlamalar.....	10
2.1.1. Zenofobi	10
2.1.2. Başarı motivasyonu.....	15
2.1.3. Mesleki doyum.....	19
2.2. İlgili Araştırmalar.....	30
2.2.1. Yurt içinde yapılan çalışmalar	30
2.2.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar.....	45
3. YÖNTEM.....	53
3.1. Araştırmanın Modeli	53
3.2. Çalışma Grubu	53
3.3. Veri Toplama Araçları	56
3.3.1. Kişisel bilgi formu:	56
3.3.2. Başarı motivasyonu ölçeği:	56
3.3.3. Mesleki doyum ölçeği:	56
3.3.4. Zenofobi ölçeği:	57
3.4. Verilerin Toplanması	57
3.5. Verilerin Analizi	58
4. BULGULAR.....	59
4.1. Ölçeklere Ait İç Tutarlılık Değerleri ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	59
4.2. Araştırmanın Amaçlarına Yönelik Elde Edilen Bulgular	60
4.2.1. Birinci alt amaca ilişkin bulgular	60
4.2.2. İkinci alt amaca ilişkin bulgular	63

4.2.3. Üçüncü alt amaca ilişkin bulgular.....	66
4.2.4. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular	70
4.2.5. Beşinci alt amaca ilişkin bulgular	71
4.2.6. Altıncı alt amaca ilişkin bulgular	72
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	73
5.1. Tartışma	73
5.1.1. Birinci alt amaca yönelik tartışmalar	73
5.1.2. İkinci alt amaca yönelik tartışmalar	75
5.1.3. Üçüncü alt amaca yönelik tartışmalar	76
5.1.4. Dördüncü alt amaca yönelik tartışmalar	79
5.1.5. Beşinci alt amaca yönelik tartışmalar	81
5.1.6. Altıncı alt amaca yönelik tartışmalar	81
5.2. Sonuç.....	83
5.3. Öneriler	83
KAYNAKÇA.....	86
EKLER.....	104
EK1: MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ	104
EK 2: BAŞARI MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ	105
EK 3: ZENOFOBİ ÖLÇEĞİ.....	106
EK 4: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	107
EK 5: ÖLÇEK İZİNLERİ	109
EK 6: ETİK KURUL KARARI	110
EK 7: ARAŞTIRMA İZNİ.....	111

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Sınıfında Yabancı Uyruklu Öğrenci Bulunan Sınıf Öğretmenlerinin Başarı Motivasyonları Mesleki Doyumları ve Zenofobik Davranışları Arasındaki İlişki başlıklı tez çalışmamın toplam **103** sayfalık kısmına ilişkin, 20/06/2023 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%12** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

21/06/2023

Halil ÖZKARACA

Dr. Öğr. Üyesi Ali Fuat YALÇIN

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

21/06/2023

Halil ÖZKARACA

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1. Cinsiyet değışkeni için frekans ve yüzde değeri	54
Tablo 3.2. Medeni durum değışkeni için frekans ve yüzde değeri	54
Tablo 3.3. Meslekte bulunma yılı değışkeni için frekans ve yüzde değeri	54
Tablo 3.4. Sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunma durumu değışkeni için frekans ve yüzde değeri	55
Tablo 3.5. Katılımcıların yaş durumu değışkeni için frekans ve yüzde değeri	55
Tablo 3.6. Yabancı uyruklu öğrencilere yönelik eğitim alma durumu değışkeni için frekans ve yüzde değeri	55
Tablo 4.7. Zenofobi ölçeği puanları için N, $\bar{x}$, Shx, ss, çarpıklık, basıklık ve Cronbach's Alpha değeri	59
Tablo 4.8. Mesleki Doyum ölçeği puanları için N, $\bar{x}$, Shx, ss, çarpıklık, basıklık ve Cronbach's Alpha değeri	60
Tablo 4.9. Başarı Motivasyonu ölçeği puanları için N, $\bar{x}$, Shx, ss, çarpıklık, basıklık ve Cronbach's Alpha değeri	60
Tablo 4.10. Başarı motivasyonu puanlarının cinsiyet değışkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları	61
Tablo 4.11. Başarı motivasyonu puanlarının yaş değışkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	61
Tablo 4.12. Başarı motivasyonu puanlarının medeni hal değışkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	62
Tablo 4.13. Başarı motivasyonu puanlarının sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunma oranı değışkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	62
Tablo 4.14. Başarı motivasyonu puanlarının eğitim durumu değışkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları	63
Tablo 4.15. Başarı motivasyonu puanlarının mesleki kıdem değışkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	63
Tablo 4.16. Mesleki doyum puanlarının cinsiyet değışkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları	64
Tablo 4.17. Mesleki doyum puanlarının yaş değışkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	64

Tablo 4.18. Mesleki doyum puanlarının medeni hal değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	65
Tablo 4.19. Mesleki doyum puanlarının sınıfında yabancı uyruklu öğretici bulunma oranı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	65
Tablo 4.20. Mesleki doyum puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları.....	65
Tablo 4.21. Mesleki doyum puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	66
Tablo 4.22. Zenofobi puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları.....	67
Tablo 4.23. Zenofobi puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	67
Tablo 4.24. Zenofobi puanlarının medeni hal değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	68
Tablo 4.25. Zenofobi puanlarının sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunma oranı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	68
Tablo 4.26. Zenofobi puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları.....	69
Tablo 4.27. Zenofobi Puanlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	69
Tablo 4.28. Zenofobi, mesleki doyum ve başarı motivasyonu puanlarının aralarındaki ilişkiyi belirlemek üzere uygulanan pearson çarpım moment korelasyon analizi sonuçları.....	70
Tablo 4.29. Zenofobinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları.....	71
Tablo 4.30. Mesleki doyumun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları.....	72

Kısaltmalar

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

SPSS: Statistical Package for Social Sciences for Windows

DYS: Doküman Yönetim Sistemi

PDR: Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik

GKK: Geçici Koruma Altındaki Kişiler



ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

SINIFINDA YABANCI UYRUKLU ÖĞRENCİ BULUNAN SINIF ÖĞRETMENLERİNİN BAŞARI MOTİVASYONLARI MESLEKİ DOYUMLARI VE ZENOFOBİK DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Halil ÖZKARACA

Bu çalışma, sınıflarında yabancı uyruklu öğrenciler bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu, mesleki doyum ve zenofobik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma, Kilis ilinde görev yapan ve sınıflarında yabancı uyruklu öğrencileri bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu, mesleki doyum ve zenofobik davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmayı hedeflemiştir. Çalışma verileri toplanmadan önce Necmettin Erbakan Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır. Daha sonra bu izin doğrultusunda Kilis İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden araştırmanın okullarda sınıf öğretmenlerine uygulanması için araştırma izni alınmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlere araştırma amacı, onam formu ve araştırma izinleri verilmiş ve gönüllü olarak katılan kişilerden veriler toplanmıştır. Çalışma, nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Başarı motivasyonu ölçeği, mesleki doyum ölçeği ve zenofobi ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır. T-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılarak gruplar arasındaki farklar incelenmiş, anlamlı farklılıklar tespit edildiğinde post-hoc analizler gerçekleştirilmiştir. Başarı motivasyonu ve mesleki doyumun zenofobik davranışları yordayıp yordamadığına dair regresyon analizi yapılmıştır. Bu sonuçlara göre, zenofobik davranışların yordamadığı, başarı motivasyonunun ve zenofobinin mesleki doyumunu yordadığı bulunmuştur. Bu analizde, mesleki doyum faktörünün başarı motivasyonu tarafından %27 oranında yordandığı ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak, sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu ve mesleki doyum düzeylerinin zenofobik davranışlar üzerinde etkili olmadığı gösterilmiştir. Ancak, öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin zenofobik davranışlar üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Cinsiyet, medeni durum ve yaş özelliklerine göre zenofobik davranışların artış veya azalış gösterdiği ortaya çıkmıştır. Başarı motivasyonu açısından sınıftaki yabancı öğrenci oranı ve kıdem yılına göre anlamlı düzeyde farklılık olduğu belirlenmiştir. Mesleki doyum için ise yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılık bulunmuştur. Ayrıca, yüksek başarı motivasyonunun öğretmenlerin mesleki doyumunu olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ancak, zenofobik davranışların mesleki doyumunu anlamlı düzeyde yordamadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca, Kilis ilinde bulunan sınıf öğretmenleri açısından zenofobik davranışların yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu konuda çeşitli nitel veya nicel araştırmalarla konunun daha fazla incelenmesi bilim açısından yararlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Başarı Motivasyonu, Mesleki Doyum, Zenofobi, Göç, Sınıf Öğretmeni.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Educational Sciences
Guidance and Psychological Counseling Program
Master Thesis

THE RELATIONSHIP BETWEEN ACHIEVEMENT MOTIVATIONS, PROFESSIONAL SATISFIED AND XENOPHOBIC BEHAVIORS OF CLASSROOM TEACHERS WITH FOREIGN STUDENTS IN THE CLASS

Halil ÖZKARACA

This study aimed to examine the relationship between achievement motivation, job satisfaction, and xenophobic behavior among classroom teachers who have foreign students in their classes. The study focused on classroom teachers working in Kilis province and aimed to investigate the relationship between their achievement motivation, job satisfaction, and xenophobic behavior. Prior to collecting the study data, permission was obtained from the Necmettin Erbakan University Ethics Committee. Subsequently, research permission was obtained from the Kilis Provincial Directorate of National Education to apply the research to classroom teachers in schools. Research participants were provided with the research purpose, informed consent form, and research permissions, and data were collected from volunteers. The study was conducted using a quantitative research method. Data were collected using the Achievement Motivation Scale, Job Satisfaction Scale, and Xenophobia Scale. T-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used to examine differences between groups, and post-hoc analyses were conducted when significant differences were found. Regression analysis was conducted to determine whether achievement motivation and job satisfaction predict xenophobic behavior. According to the results, xenophobic behavior was not predicted, but achievement motivation and xenophobia predicted job satisfaction. In this analysis, job satisfaction was found to be predicted by achievement motivation at a rate of 27%. Therefore, the study demonstrates that the levels of achievement motivation and job satisfaction among classroom teachers do not significantly affect xenophobic behavior. However, certain demographic characteristics of teachers were found to have an impact on xenophobic behavior. Gender, marital status, and age were found to be associated with an increase or decrease in xenophobic behavior. In terms of achievement motivation, significant differences were found based on the proportion of foreign students in the classroom and years of experience. For job satisfaction, significant differences were found based on age and years of professional experience. Additionally, it was found that high achievement motivation positively influenced teachers' job satisfaction. However, xenophobic behavior did not significantly predict job satisfaction. Furthermore, it was observed that xenophobic behavior is prevalent among classroom teachers in Kilis province. Conducting further qualitative or quantitative research on this topic would be beneficial for scientific purposes.

Keywords: Achievement Motivation, Job Satisfaction, Xenophobia, Migration, Classroom Teacher.

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Eğitim, sosyal yapılar arasında bilimsel, kültürel ve politik değişime bağlantılı olarak öne çıkan kurumlardan biridir. Bugün, eğitim, çeşitli sosyal, kültürel ve global dönüşümlerle ayak uydurarak kendini düzenlemeye çalışmaktadır (Ghulizade, Keshtiaray ve Mostafazadeh, 2015: 1). Göç hareketlerinin bu faktörlerde önemli bir rol oynadığı açıktır. Göç, eğitim gibi doğrudan etkilenen yapıları da dönüştürmektedir. Küreselleşme ve göç olgularıyla beraber, eğitim sektörü de hızlı bir evrim süreci yaşamaktadır (Elma, Kesten ve Kıroğlu, 2010: 26). Bu durum, göç eden öğrencilerin eğitim ve öğrenme süreçlerini de gündeme getirmiştir.

Bir bireyin yeni bir topluma uyum sağlaması ve kendi değerlerini, tutumlarını, davranışlarını ve kültürel kimliğini yansıtabilmesi için eğitimin önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Eğitim süreci, bireylere özgün bilgi, beceri, tutum ve değerler kazandırmayı amaçlar (Aladağ ve Yel, 2015). Bu bağlamda, yabancı kökenli öğrencilerin eğitim ve öğrenme ihtiyaçlarını kültürlerarası eğitim yaklaşımı ile ele almak ve kültürel çeşitlilik ve duyarlılıkları göz önünde bulundurmak önem taşır. Kültürlerarası eğitim, farklı kültürlere mensup bireylerin bir arada olduğu eğitim ortamlarında, öğrencilere kültürel farkındalık, iletişim becerileri, hoşgörü ve empati gibi önemli yetkinlikleri kazandırmayı hedefler. Bu şekilde, yabancı kökenli öğrenciler kendi kültürlerini ve kimliklerini korurken, aynı zamanda yeni toplumlarına entegre olabilirler.

Meslek, insanların hayatlarını sürdürebilmeleri için uzmanlaşmış bir şekilde karşıladıkları ihtiyaçlarının bir sonucudur (Weber, 1995). Meslekler, belirli kurallara sahip olan, belli bir eğitim süreciyle kazanılan ve sonunda hizmet sunulan planlı faaliyetler bütünü olarak tanımlanır (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999). Kuzgun (2003) ise mesleğin insanların kendilerini tamamlamasına, saygı görmesine, faydalı hissetmesine, becerilerini sergilemesine, yeni ürünler yaratmasına ve bu süreçten keyif alarak tatmin olmasına katkı sağladığını belirtir. Dolayısıyla, mesleki eğitim ve gelişim, bireylerin mesleklerini icra ederken memnuniyet duymalarını ve tatmin olmalarını sağlamada önemli bir rol oynar. Mesleki tatmin kavramı üzerine yapılan çalışmalarda çeşitli tanımlar bulunmaktadır (Kadıoğlu, 2014). Vroom (Aslan ve Doğan, 2020), mesleki tatmini, bireyin iş yaşamındaki deneyimlerine ilişkin duygusal reaksiyonları olarak tanımlar. Ayrıca mesleki tatmin, bireyin kişisel özellikleri ile mesleğin

gerekliliklerinin uyumu, işe yönelik tutum, davranış, düşünce, duygu ve analizler olarak açıklanır (Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009). Statt (2004), mesleki tatminin, işten elde edilen ödüllere karşı duyulan memnuniyet seviyesi olduğunu belirtirken, Kaliski (2007) mesleki tatmini, iş yaşamında elde edilen başarı ve başarı hissi olarak tanımlar.

İş yaşamında duyulan memnuniyet, bireylerin yaşamlarını büyük ölçüde etkileyen önemli unsurlardan biridir (Çetinkanat, 2000). İnsanlar hayatlarının yaklaşık üçte birini iş yerlerinde geçirirler ve bu sebeple iş yaşamlarındaki mutluluk veya sorunlar, bireylerin yaşamlarını etkileme gücüne sahiptir (Aslan ve Doğan, 2020). Aynı şekilde, Telman ve Ünsal (2004), iş yaşamının insan hayatında en az 25-30 yıllık bir süreyi kapsadığını ve bu nedenle bireylerin mesleki doyumlarının hem fiziksel hem de psikolojik açıdan özel yaşamlarındaki huzurlarını etkilediğini vurgulamışlardır. Locke (1976, Akt. Aslan ve Doğan, 2020) da insanların iş yaşamlarında doyum bulmalarının, özel yaşamlarındaki tatmin seviyelerini, biyolojik sağlıklarını ve performanslarını da etkilediğini belirtmiştir. Korkmaz ve Başkan (2011) ise, bireylerin iş yaşamlarındaki performans ve başarılarının mesleki doyum düzeylerine bağlı olarak yükseldiğini ifade etmişlerdir. Bu nedenle, mesleki doyumun büyük öneme sahip olduğu ve mesleki doyumsuzluğun olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmektedir.

Mesleki doyumsuzluğun bireyler üzerinde negatif etkileri olduğu bilinmektedir. Bu olumsuz etkiler arasında; işten kopma isteği, işe gitme sırasında duyulan rahatsızlık, işten ayrılma eğilimi, potansiyellerini sergileyememe durumu, uyum ve iş birliği konularında yaşanan sorunlar ve işle alakalı hatalar bulunmaktadır. Ek olarak, mesleki doyumsuzluk, kişilerin psikolojik hallerini ve sosyal ilişkilerini de kötü yönde etkileyebilir. Amodia, Cano ve Elasen (2005) gerçekleştirdikleri araştırmada, mesleki doyum ile psikolojik sağlık arasında olumlu bir bağlantı olduğunu belirtmişlerdir. Çetinkanat (2000) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise, küçültücü, monoton ve beklentilere cevap veremeyen bir işin, bireylerin psikolojik sağlığına kötü etkide bulunabileceği ve bunun sonucunda mesleki doyumsuzluk yaşanabileceği ifade edilmiştir.

İnsanların mesleki tatmin düzeyleri düşük olduğunda veya işlerinden memnun olmadıklarında, konsantrasyon problemleri ve düzensizlik yaşayarak işlerinde hatalar yapma olasılıkları artar ve işin tamamlanma süresi uzar (Tekin, Bozkır, Sazak ve Özer, 2014). Mesleki tatminsizlikle başa çıkamayan insanlar, tükenmişlik hissi yaşamaya başlarlar (Filiz, 2014; İnce ve Şahin, 2016). Mesleki tatmin düzeyleri azalan kişilerde, agresif tutumlar, sinirlilik, kaygı, depresyon, halsizlik, alerjik reaksiyonlar, somatik rahatsızlıklar ve bağımlılık yapıcı madde

kullanımı gibi sorunlar ortaya çıkabilir (Aslan ve Doğan, 2020). İnsanlar işlerinde tatmin bulamadıklarında, işlerine gereken dikkati gösteremedikleri için iş kazalarının meydana gelme ihtimali artar. İş yerlerinde meydana gelen kazaların, bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığıyla sıkı bir bağlantısı olduğu ifade edilmiştir (Sevim ve Seren, 2005). Psikolojik danışmanlar, çalıştıkları ortamda kendilerini yeterli bulamadıklarında ya da işle ilgili bir konuda yardımcı olamadıklarında, bu durum mesleki doyum seviyelerinin azalmasına ve işlerinden zevk almamalarına yol açmaktadır (Ekşi, İsmuk ve Parlak, 2015). Buna karşılık, insanlar işyerinde ihtiyaçlarını karşıladıklarında; işe devam etmeyi ve iş yerinde bulunmayı keyifli bulurlar. Bu durum, kişilerin iş verimliliğini ve sosyal ilişkilerini olumlu yönde etkiler (Ok-Taş, 2021).

İş hayatında kritik bir etkiye sahip olan bireylerin işlerinden duydukları memnuniyet arttıkça, işin niteliği ve iş yerine olan katkıları da olumlu yönde gelişir. Temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek gelir düzeyine ve arzu ettikleri imkânlarla sahip olan insanlar, maddi ve manevi açıdan tatmin buldukları için daha huzurlu yaşarlar. İş yaşamına dair düşünceler ve davranışlar, zamanla yaşam doyumunu etkileyen faktörler haline gelir (Karakuş, 2011). İnsanlar, mesleklerinden beklentilerini karşılayabildikleri ölçüde memnun olurlar.

Türk Dil Kurumu (TDK, 2022) sözlüğünde motivasyon terimi, "güdüleme, isteklendirme" ifadeleriyle tanımlanır. Geniş anlamıyla motivasyon (güdüleme), "Davranışı bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde başlatan, sürdüren ve yönlendiren her türlü güç, etkinlik veya işin gizli nedeni; bireyleri bilinçli ve amaçlı hareket etmeye sevk eden dürtü veya dürtüler kombinasyonu" olarak açıklanır. Motivasyon, istek, arzu, ihtiyaç, dürtü, ilgi gibi çeşitli unsurları içerir (Cüceloğlu, 2008). Motivasyon, bir eylemi gerçekleştirmek adına organizmayı harekete geçiren enerjidir.

Başarı motivasyonu, eğitim sektörü başta olmak üzere dünya genelinde araştırmacılar ve toplum tarafından dikkat çeken bir kavramdır (Karaman, Nelson ve Cavazos Vela, 2018). Ekonomi, eğitim ve iş dünyası, yüksek motivasyonlu ve başarılı bireylere ihtiyaç duyar (Karaman ve Smith, 2019). Bu kavrama yönelik ilgi, bu ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır.

Zenofobi kelimesi Yunanca kökenli olup, "yabancı" anlamına gelen "xeno" ve "korku" anlamına gelen "phobia" sözcüklerinin bir araya gelmesiyle oluşur. Yakushko (2009) çalışmasında, zenofobi kavramını yabancı olarak algılanan bireylere ve göçmenlere karşı duyulan duygusal ve davranışsal önyargı, yabancı korkusu olarak tanımlar. Zenofobi, genellikle kişilerin kendilerinden farklı olarak gördükleri bireylere veya yabancılara karşı hissettikleri

korku ve hoşnutsuzluk, başkalarına karşı gösterilen hoşgörüsüzlük durumunu ifade etmek için kullanılır (Lesetedi ve Modiw-Moroka, 2007). Esses, Dovidio, Jackson ve Armstrong (2001) çalışmalarında, zenofobiye gerçek veya düşünsel olarak kendilerinden veya ait oldukları gruplardan farklı bireylere karşı sergiledikleri olumsuz tutum veya korku olarak tanımlar. Reynolds ve Vine (1987), zenofobi kavramını "dışarıdan gelenlere karşı psikolojik bir düşmanlık veya korku durumu" olarak açıklar.

Ülkemizde yapılan araştırmalarda zenofobi kavramının nasıl tanımlandığına bakıldığında da benzer olarak kişilerin kendisinden farklı olarak gördükleri ya da dış bir grubun üyesi olarak gördükleri kişi veya kişilere karşı gösterilen olumsuz tutum veya korku olarak tanımlanmaktadır (Aşar, 2009; Bozdağ ve Kocatürk, 2017; Semerci, 2011; Acar ve Işiker Bedir, 2019). Balkanoğlu (2018) da zenofobiye herhangi bir sebebe dayandırılmadan ötekilere yönelik duyulan korku olarak tanımlamaktadır.

Zenofobi, genel olarak yabancılara yönelik nefret veya korku olarak tanımlanırken, aynı zamanda yabancı nüfusa karşı hissedilen endişe durumunu da ifade eder. Bu endişe durumu hem korku hem de nefret unsurlarını içerir. Zenofobik düşünceler, toplumda yaşayan azınlıklar ve göçmenlere ya da bir kültürün özelliklerine yönelik olabilir (Beçene, 2012). Zenofobi düzeyi, coğrafi konuma, zamana ve bireylerin sosyo-demografik özelliklerine bağlı olarak değişkenlik gösterebilir (Padır, 2019). Zenofobiyle ilgili birçok tanımlama yapılmıştır ancak bu kavramda bahsedilen yabancı terimine farklı anlamlar yüklendiği için kavramın herkesçe kabul gören net bir içeriği olamamaktadır. Bahsedilen yabancı terimi “buralı olmayan, başka türden olan, tuhaf, farklı, öteki, başkası, dışarıdan olan, aşına olunmayan” gibi hem yakınımızda ama farklı olanı hem de tamamen başka bir toplumu veya kişiyi işaret ettiği için zenofobinin içeriği de değişebilmektedir (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği [BMMYK], 2015; Güngör, 2017). Tanımda zenofobi kavramını, yabancılara veya farklı kültür, etnik ve dini gruplara karşı hissedilen korku, hoşnutsuzluk ve önyargı olarak ifade etmektedir. Zenofobi, sosyal, kültürel ve politik faktörlerle birlikte bireylerin değerleri ve tutumlarından da etkilenir (BMYK, 2015).

Zenofobi, toplumların ve bireylerin farklı kültürlerle karşılaşmaları sonucunda ortaya çıkan bir olgudur. Göç ve küreselleşme, toplumların ve bireylerin daha fazla kültürel çeşitlilikle karşılaşmalarına ve bu durumun getirdiği zorluklarla baş etmeye çalışmalarına yol açmaktadır. Bu süreçte, zenofobi bireylerin ve toplumların sosyal uyumunu ve kültürlerarası iletişimi etkileyebilir (BMYK, 2015).

Eğitim, zenofobi ve göç olguları arasında önemli bir bağlantı vardır. Eğitim, bireylerin kültürlerarası duyarlılık, empati ve hoşgörü gibi değerleri geliştirmelerine yardımcı olabilir. Kültürlerarası eğitim, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitim ve öğretim ihtiyaçlarını karşılamak, onların uyum süreçlerini kolaylaştırmak ve kültürel farklılık ve duyarlılığı desteklemek amacıyla uygulanabilir. Bu sayede, eğitim sürecinde bireylerin özelliklerini farklı kılan bilgi, beceri, tutum ve değerleri kazandırmak mümkün olacaktır.

Mesleki doyum ve motivasyon, zenofobi ve göçle ilişkili konular olarak değerlendirilebilir. Mesleki doyum ve motivasyon düzeyi yüksek bireyler, iş yaşamlarında daha başarılı ve verimli olabilirler. Bu durum, bireylerin farklı kültürlerle karşılaşmaları ve bu durumun getirdiği zorluklarla baş etmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, başarı motivasyonu, bireylerin farklı kültürlerle karşılaşma ve bu durumun getirdiği zorluklarla baş etme becerilerini geliştirmelerine katkıda bulunabilir (BMYK, 2015).

Sonuç olarak, eğitim, mesleki doyum ve motivasyon gibi faktörler, zenofobi ve göç olgularıyla ilişkili olarak değerlendirilebilir. Eğitim süreçleri ve mesleki yaşam, bireylerin farklı kültürlerle karşılaşma ve bu durumun getirdiği zorluklarla baş etme becerilerini geliştirmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu, mesleki doyumu ve zenofobik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla aşağıdaki alt amaçlara cevap aranmıştır.

Araştırmanın Alt Amaçları:

1) Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu cinsiyete, yaşa, medeni haline, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısına, eğitim durumuna ve mesleki yılına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

2) Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumu cinsiyete, yaşa, medeni haline, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısına, eğitim durumuna ve mesleki yılına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

3) Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışları cinsiyete, yaşa, medeni haline, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısına, eğitim durumuna ve mesleki yılına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir?

4) Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu, mesleki doyumu ve zenofobik davranışları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?

5) Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonları ve mesleki doyumları zenofobik davranışlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

6) Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışları ve başarı motivasyonları, mesleki doyumlarını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

2011 yılında başlamış olan Suriye iç çatışmaları ve savaş sonucunda, Türkiye'ye yönelik büyük bir Suriye göç dalgası yaşanmıştır. Türkiye'de şu an yaklaşık 3,5 milyon GKK (Geçici Koruma Altındaki Kişiler) bulunmaktadır (Göç İdaresi Genel Müdürlüğü [GİGM], 2021). GKK'nin varlığı, ekonomiden sosyal yaşama ve eğitime kadar birçok alanda önemli etkiler yaratmıştır. GKK'nin ülkelerine geri dönebilecekleri umuduyla, sığınmacı statüsü verilmiş ve devlet tarafından ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla politikalar geliştirilmiştir (Alpman, 2019). Ancak Suriye'deki belirsizliklerin sürmesi ve GKK'in Türkiye'ye yerleşmeye devam etmesi, eğitim, sağlık ve konut gibi temel alanlarda sorunların çözümü için kapsamlı düzenlemeler yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır.

Türkiye'ye gelen 3,5 milyon GKK'nin %32,9'u 5-18 yaş aralığındadır ve bu çocuklar, Suriye'deki iç çatışmalar sebebiyle eğitimlerinde kesintilere uğramışlardır (Seydi, 2014). Türkiye'ye geldikten sonra, devlet bu çocukların eğitime yönelik düzenlemeler yapmıştır. İlk olarak mültecilerin bulunduğu kamplardaki geçici eğitim merkezlerinde ve daha sonra 2013'ten itibaren devlet okullarında eğitime katılmışlardır (Emin, 2016). Uzun ve Bütün (2016) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, öğretmenler GKK'in çocukların yaşadığı sorunları dil engeli, psikososyal destek eksikliği ve Suriye uyruklu çocuklara yönelik olumsuz tutumlar şeklinde belirtmişlerdir. Eğitim sistemi içinde bulunan Suriye uyruklu çocuklar, farklı dil ve kültürel özellikler, savaş ve göçün psikolojik etkileri nedeniyle uyum sürecinde güçlükler yaşamaktadırlar (Mert ve Çıplak, 2017).

Araştırmanın yapılacağı il olan Kilis'e bakıldığında ise durum biraz daha farklıdır. Kilis ilinde yaşayan GKK sayısı 109.667'dir (İçişleri Bakanlığı, 2022). Aynı şekilde Merkez ilçede yaşayan Türk Vatandaş sayısı ise 145.826 olarak açıklanmıştır (TÜİK, 2022). 2022-2023 Eğitim-Öğretim Yılı başlangıcında Kilis İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından yapılan açıklamada 52 bin öğrencinin ders başı yaptığı ve bu öğrencilerden 21 bininin Suriye uyruklu öğrenci olduğu belirtilmiştir (İHA, 2022). Verilen bu rakamlar dikkate alındığında Kilis Merkez

de okullardaki yabancı uyruklu öğrenci sayısı %42'sini oluşturmaktadır. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin akademik anlamda başladığı ilk kurum olan ilkokullara bakıldığında bu sayı diğer illere göre fazladır. Hem okuma yazma çalışmalarının yapıldığı hem de dil problemlerinin ilk aşama olan ilkokulda karşılaşılması sınıf öğretmenleri için mesleki doyumları, başarı motivasyonları zenofobik davranışları açısından ne gibi sonuçlara yol açtığı ile ilgili veriler bulunmamaktadır. Bu açıdan bakıldığında yapılan bu araştırmanın önemi büyüktür.

Uzun ve Bütün'ün (2016) yaptığı çalışma, ailelerin çocuklarının Suriye uyruklu öğrencilerle aynı sınıfta eğitim almasını tercih etmediğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmada, ailelerin bu tercihlerinin nedenleri incelenmiş ve farklı milletten olan Suriye uyruklu öğrencilerin, temel bakım becerilerini yerine getirme konusundaki eksiklikleri ve bazı öğrencilerin gösterdiği davranış problemleri olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, Suriye uyruklu öğrencilerin yerel öğrencilerle aynı eğitim ortamında bulunmasının, aileler ve öğrenciler için potansiyel zorluklar ve uyum sorunları doğurabileceğini göstermektedir.

Çeşitli ulus ve etnik kökenli öğrencilere sahip sınıflarda öğretmenlik yapanlar, kültürel, inançsal, dil ve din farklılıklarına saygı göstermeli ve bu farklılıklara duyarlı olmalıdır. Öğretmenlerin, bireylerin kültürel farklılıklarını iletişim, etkileşim ve duyarlılık açısından kavrama, anlama, değerlendirme ve farklı kültürel özelliklere sahip bireylerin duygusal, davranışsal ve bilişsel yönlerini ayırt edebilme becerisi olan kültürlerarası duyarlılık konusunda (Aksoy, 2016) bilgi ve beceri sahibi olması beklenmektedir. Ayrıca, çatışma, savaş ve büyük zorluklar yaşamış öğrencilere yönelik öğretmenlerin eğitim ve öğretim ortamlarındaki tutum ve davranışları da kritik öneme sahiptir. Yabancı uyruklu öğrencilere gösterilen hoşgörü, sevgi ve saygı, onların farklılıklara daha anlayışlı yaklaşımlarını ve yaşam koşullarını iyileştirmelerini sağlayabilir.

Bu bağlamda, bu araştırma, ilkokul düzeyinde çalışan sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışlarının, mesleki doyumlarını ve başarı motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlamaktadır. Sınıf öğretmenlerinin yabancı uyruklu öğrencilere karşı zenofobik davranışlarının azaltılması, öğretmenlerin hizmet içi ve hizmet öncesi eğitiminin geliştirilmesine, yabancı uyruklu öğrencilerin topluma uyum sağlamasına, daha kaliteli eğitim almalarına ve toplumun dilini ve özelliklerini öğrenmelerine katkıda bulunabilir. Ayrıca, bu konuyla ilgili yapılan literatür taramasında, yabancı uyruklu öğrencilere sahip sınıf öğretmenlerinin zenofobik eğilimlerine dair çalışmalar bulunmamıştır. Bu nedenle, bu tezin alana önemli bir katkı sunacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma aynı zamanda psikolojik danışmanlık ve rehberlik (PDR) alanıyla da ilişkilidir. Sınıf öğretmenlerinin yabancı uyruklu öğrencilerle başarı motivasyonları, mesleki doyumu ve zenofobik davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu tez, PDR uzmanlarının da yabancı uyruklu öğrencilere yönelik çalışmalarında önemli bir kaynak olacaktır. PDR uzmanları, bu çalışmanın sonuçlarından yola çıkarak öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere karşı tutumlarını ve duyarlılıklarını artırmaya yönelik eğitim ve destek programları geliştirebilirler. Bu programlar, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere karşı önyargılarını azaltmaya ve kültürlerarası duyarlılığı artırmaya yönelik olmalıdır.

Ayrıca, PDR uzmanları öğretmenlere sınıf içinde farklı kültürlere ait öğrencilerle nasıl daha etkili iletişim kurabilecekleri ve onlara nasıl daha iyi destek sağlayabilecekleri konusunda rehberlik edebilirler. Bu süreçte, öğretmenlerin kendi başarı motivasyonlarını ve mesleki doyumlarını artırarak, olumsuz tutumlarını ve zenofobik davranışlarını azaltmaya katkıda bulunabilirler.

PDR uzmanları aynı zamanda öğrencilere yönelik de çalışmalar yaparak, yabancı uyruklu öğrencilerin uyum süreçlerini kolaylaştırabilir ve onların akademik ve sosyal başarılarını artırmaya yardımcı olabilirler. Bu bağlamda hem öğretmenlerin hem de öğrencilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenen PDR hizmetleri, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitim süreçlerine büyük katkı sağlayacak ve toplumsal uyumu destekleyecektir. Bu çalışmanın sonuçları, PDR alanında çalışan uzmanlar için yabancı uyruklu öğrencilerle ilgili daha etkili ve kapsamlı müdahale stratejileri geliştirmelerine yardımcı olacaktır.

1.4. Sayıtlılar

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin ölçeklere içten ve samimi bir şekilde yanıt verdikleri kabul edilmiştir. Bu varsayım, öğretmenlerin gerçek düşüncelerini ve tutumlarını ifade ettikleri yanıtların, araştırmanın sonuçları üzerinde doğrudan etkisi olduğundan önemlidir.

1.5. Sınırlılıklar

1. 2022-2023 eğitim-öğretim yılı birinci dönemi sırasında, Kilis il merkezinde görev alan ve sınıflarında yabancı uyruklu öğrencilere sahip sınıf öğretmenlerinden oluşan bir çalışma grubuyla sınırlıdır

2. Araştırmadan elde edilen veriler çalışma grubunun kullanılan ölçme araçlarına verdiği yanıtlar ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Mesleki Doyum: Mesleğine üye olarak kendini mutlu hissetme durumu, kişinin ait olduğu meslekten memnuniyet duyması anlamına gelir (Kuzgun ve Bacanlı, 2012).

Zenofobi: Kelime anlamı yabancı korkusudur. ‘Yabancı, öteki’ olarak tanımlanan kişi veya gruplardan yabancı olanın tehlikeli olduğu görüşüyle korkma, nefret etme ya da uzak durma şeklinde tanımlanmaktadır (Veer vd., 2011).

Başarı Motivasyonu: Çaba gerektiren etkinliklerde yetkin olma gayretidir. (Schunk, 2009).

Geçici Koruma Altındaki Kişiler (GKK): Suriye’de meydana gelen olaylar nedeniyle 28 Nisan 2011 tarihinden itibaren Türkiye’ye gelen Suriye vatandaşları ile Suriye’den gelen vatansız kişiler ve mülteciler Türk hükümeti tarafından geçici koruma kapsamına alınmaktadır (UNHCR, 2022).

BÖLÜM 2

2. ALAN YAZIN

2.1. Kuramsal Tanımlamalar

Bu bölümde, araştırmanın değişkenleri olan zenofobi, başarı motivasyonu ve mesleki doyum ile ilgili kuramsal tanımlamalar ve ilgili araştırmalar ele alınmıştır. Ayrıca, bu konulara odaklanan, yurtdışında ve yurtdışında yapılan çalışmalar da incelenmiştir.

2.1.1. Zenofobi

Bu bölümde zenofobi kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için; zenofobinin kuramsal çerçevesi, nedenleri incelenmiştir.

Zenofobi kavramı yunanca kökenlidir, zenofobinin etimolojik anlamı “yabancı” anlamına gelen “xeno” ve “korku” anlamına gelen “phobia” sözcüklerinin birleşiminden gelir. Yakushko (2009) araştırmasında zenofobi kavramını yabancı olarak algılanan kişilere ve göçmenlere karşı duyuşsal ve davranışsal olarak ön yargı duyma, yabancı korkusu olarak tanımlamaktadır. Zenofobi genellikle kişilerin kendinden farklı olarak tanımladıkları kişilere veya yabancılara karşı hissedilen korku ve hoşnut olmama, diğerlerine karşı gösterilen hoşgörüsüzlük durumunu tanımlamada kullanılır (Lesetedi ve Modiw-Moroka 2007). Esses, Dovidio, Jackson ve Armstrong (2001)’da diğer araştırmacıların tanımlamalarına benzer olarak yaptıkları çalışmalarında zenofobiye kişilerin gerçek veya hayali olarak kendilerinden veya dahil oldukları gruplardan farklı olan bireylere karşı gösterilen olumsuz tutum veya korku olarak tanımlamaktadır. Reynolds ve Vine (1987) araştırmasında zenofobi kavramını “dışarıdan gelenlere karşı psikolojik bir düşmanlık veya korku hali” olarak açıklamıştır.

Türkiye'deki araştırmalarda zenofobi kavramının tanımı, kendilerinden farklı veya dış grup üyeleri olarak görülen bireylere yönelik olumsuz tutum ve korku olarak ifade edilmektedir (Aşar, 2009; Semerci, 2011; Bozdağ ve Kocatürk, 2017; Acar ve Işiker Bedir, 2019). Balkanoğlu (2018), zenofobiye nedenine dayandırılmadan ötekilere yönelik hissedilen korku olarak tanımlar. Zenofobi, yabancılara duyulan nefret ve korkuyla ilişkilendirilse de yabancı nüfusa karşı hissedilen endişe durumu anlamında da değerlendirilebilir. Bu endişe hali hem korku hem de nefreti barındırır. Zenofobik düşünce, bazen toplumun azınlık grupları ve göçmenlere, bazen ise bir kültürün belirli özelliklerine yönelik olabilir (Beçene, 2012). Zenofobi seviyesi, yaşanan bölgeye, zamana ve bireylerin sosyodemografik niteliklerine bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Padır, 2019).

Zenofobi hakkında pek çok tanım yapılmıştır, ancak bu kavramın anlamında bahsedilen "yabancı" terimi nedeniyle herkes tarafından kabul gören kesin bir içerik bulunmamaktadır. Söz konusu yabancı terimi, "yerli olmayan, farklı türden, garip, farklı, öteki, diğer, dışarıdan olan, aşına olmayan" gibi hem yakın hem de tamamen başka bir toplumu veya bireyi ifade ettiği için, zenofobinin anlamı da değişebilir (Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği [BMMYK], 2015; Güngör, 2017). Bu nedenle, zenofobi ile ilgili çalışmaların, bu kavramın farklı yönlerini ve kapsamlarını dikkate alarak, daha anlamlı ve etkili sonuçlar elde etmesi beklenmektedir.

Zenofobinin kuramsal çerçevesi

Zenofobi açıklanırken farklı kuramlar tarafından ele alınmıştır. Bu kuramlardan bazıları aşağıdaki gibidir.

Gruplar arası temas kuramı

Gruplar Arası Temas Kuramı, "gruplar arasındaki sosyal ilişkilerin düzenlenmesi için sosyal temasın gerekliliğini savunmaktadır" (Küçükkömürler ve Sakallı Uğurlu, 2017). Allport (1954) tarafından Temas Hipotezi olarak ortaya atılmış ve Pettigrew (1998) tarafından geliştirilerek Gruplar Arası Temas Kuramı haline gelmiştir. Bu kuram, farklı sosyal gruplar arasında olumlu etkileşimlerin ve ilişkilerin önemini vurgular.

Bu kuramla farklı grupların birbirleriyle olan ilişkilerinde tutumlarının olumlu olması ve gruplar arasındaki ön yargının azaltılması için çeşitli zamanlarda sık aralıklarla tekrarlanan karşılaşmaları, uzun süre yüz yüze gelmeleri gibi edilen temasların negatif kalıp yargıları ve yapılan ayrımcılığı azaltacağı ve bu temasların grup yanlılığını azaltacağı ve yok edeceğini ifade edilmektedir (Pettigrew, 1998; Güler,2013; Çalışkan,2019). Sosyal temas kuramı özellikle ırksal olarak yapılan ayrımcılıklar sonrasındaki bütünleşme çalışmalarında etkili olmuştur (Güler, 2013).

Allport (1954) farklı gruplar arasındaki sosyal temasın önyargıyı azaltabilmesi için belli koşulların sağlanması gerektiğini öne sürmüştür. Gruplar arasında temas sağlanırken; farklı gruptaki kişilerin eşit statüde olması, ortak hedefler, iş birliğine dayalı bir ilişki ve yasalar, yetkililer veya gelenekler gibi bir otoritenin varlığı olması gerektiğini belirtmiştir.

Eşit statüde olma; Allport grupların eşit statüde olmasını aynı koşullar altında eşit durumlarda olması olarak açıklamaktadır. Ancak burada grup üyelerinin durum içerisindeyken

eşit statü algılaması önemlidir (Pettigrew, 1998). Temas ortamında gruptaki tüm üyelerin önerilen fikirlere, yapılan etkinliklere veya sunulan kaynaklara ulaşmasında eşit fırsata sahip olması gerektiği öne sürülmektedir (Pettigrew ve Tropp, 2011). Grupların üyelerinin eşit statüye sahip olmaları gruplar arasındaki sosyal teması da arttırmaktadır (Çelik, 2020).

Ortak hedefler; etkin, gerçekleştirilmesi mümkün, ulaşılabilir ve ortak hedef odaklı kurulan sosyal temas ön yargıyı azaltır. Farklı gruplar ortak bir hedefe sahip olduklarında birbirlerini desteklemeye ve daha dostça davranmaya yönelirler (Pettigrew ve Tropp, 2011). Bu süreçte de sosyal temas artarak ön yargının azalmasına sebep olmaktadır.

İş birliğine dayalı ilişki; Ortak bir hedefe ulaşmak için gruplar arasında iş birliği yapılması gerekmektedir. İş birliği sırasında grupların birbirleriyle sosyal temasta bulunmaları diğer grubu tanımaya dolayısıyla da önyargılarının azalmasına sebep olmaktadır (Güler, 2013).

Otoritenin varlığı; Yetkililer veya gelenekler gibi bir otoritenin varlığının yaptırımlarıyla gruplar arasındaki temas daha kolay gerçekleşmekte ve olumlu etkiler ortaya çıkmaktadır (Pettigrew, 1998). Otorite gruplar arasındaki ilişkileri ve sosyal teması düzenleyecek şekilde kaynakları, eğitimi, teşvik edici durumları içeren sistemleri yaratabilir (Chavis, Florin ve Felix, 1992). Bu şartlar altında edilen temasla dış gruba yönelik doğrudan bilgi edinileceği için ön yargının azalacağı ileri sürülmektedir. Sosyal temas dış gruba yönelik olumlu yönde davranış değişikliklerine sebep olmaktadır (Çelik, 2020). Daha sonra yapılan çalışmalarda bu mevcut 4 koşulun 'kolaylaştırıcı' faktör olduğunu bu koşullar sağlanmadan edilen sosyal temaslarda da olumlu tutum ve davranışların oluştuğu gözlenmiştir (Pettigrew, 1998). Yani farklı gruptaki kişilerin eşit statüde olması, ortak hedefler, iş birliğine dayalı bir ilişki ve yasalar, yetkililer veya gelenekler gibi bir otoritenin varlığı sosyal temaslarda dış gruba yönelik olumlu tutumların artmasına etki sağlayabilir.

Pettigrew (1998) Allport'un ortaya attığı temas hipotezinde temas-önyargı sürecinin altında yatan psikolojik süreçleri yeterince ele almadığını belirterek Gruplar arası temas kuramını ortaya çıkarmıştır. Pettigrew (1998) Allport'dan farklı olarak gruplar arası temas kuramının altında yatan süreci netleştirmiştir. Bu süreç bilgi edinme, davranışların değişimi, duygusal bağ oluşması ve iç görü kazanma şeklindedir. Pettigrew ve Tropp (2008), Gruplar arası temas kuramına Allport'un temas hipotezindeki koşullarına ek olarak sosyal temasta sahip olunması gereken grup üyeleri hakkında bilgi edinme, empati kurma, temasa bağlı kaygının azaltılması koşullarını eklemiştir.

Pettigrew (1998), sürecin bilgi toplama ile başlayıp davranış değişikliği ile devam ettiğini ifade etmiştir. Sosyal temas sonucu bireyin olumlu bir davranış sergilemesi ve tutumunu daha pozitif değerlendirmesi beklenir. Süreçle ilgili bir başka değişken ise duygusal bağın oluşmasıdır. Daha önce yapılan çalışmalar, gruplar arasında ilk temas sırasında endişe yaşanabileceğini göstermiştir (Pettigrew, 1998). Gruplar arası temas, empati kurulmasına imkan tanıyarak sürecin sadece bilişsel değil, duygusal boyutları da içermesine yol açabilir (Pettigrew, 1998). Sosyal temas sürecinin son değişkeni ise bireyin kendi grubuna ilişkin içgörü kazanmasıdır. Bu süreç, dış grupların farklı kültürel yapılarına, bilgi toplama süreçlerine ve farklı perspektiflere dair bilgi edinerek kendi grubunu, dünya görüşünü ve grup yargılarını değerlendirmesine olanak sağlar (Pettigrew, 1998).

Gerçekçi çatışma kuramı

Gerçekçi çatışma kuramını Muzafer Sherif ortaya koymuştur (Aktan ve Sakallı Uğur, 2013). Kuramın özü gruplar arasındaki davranışları açıklamaya dayanmaktadır (Özyılmaz Kiraz, 2020). Bu kurama göre kaynaklara (iş, toprak paylaşımı, para gibi somut, huzur mutluluk gibi soyut (Güler, 2013)) erişirken yaşanan rekabet gruplar arasındaki oluşabilecek çatışma durumunun en önemli sebeplerindendir (Saraçlı, 2019).

Grupların kaynağa ulaşırken çıkarları birbiriyle çatıştığı, uyuşmadığı için dış grup, iç grup tarafından tehdit olarak algılanır ve etkisini azaltmak veya tehdidi yok etmek için dış gruba yönelik olumsuz davranış ve tutum sergilerler (Akran ve Sakalı Uğur, 2013). İçerisinde bulunulan sosyal, kültürel, ekonomik ve politik ortama bağlı olarak iç grubun dış gruptan tehdit algılaması veya dış gruba yönelik ön yargıların var olması gruplar arasında çatışmaların oluşmasına sebep olmaktadır (Brown, 2010). İç grubun dış gruba yönelik sergilediği olumsuz davranış, tutumu ve aralarındaki rekabet dış gruba yani göç ile gelen gruba yönelik önyargıya sebep olmakta ve bu ön yargılar da zenofobi olarak ortaya çıkmaktadır (Yahushko, 2008). Sherif grupların sınırlı olan kaynaklara erişmek için girdikleri rekabeti ve yaşanan çatışmaların sebebinin bu rekabet olduğunu test etmek için arkadaşlarıyla birlikte “Hırsızlar Mağarası Deneyi/The Robbers Cave Experiment” yapmıştır (Hogg ve Vaughan, 2005). Yapılan bu deney ve daha sonrasında yapılan çalışmalar gruplar arasındaki çatışma durumunu azaltmak için üst bir hedef olması gerektiğini göstermektedir (McKenzie ve Twose, 2015). Üst hedefe ulaşmak için yapılan iş birliğinin zamanla gruplar arasındaki çatışmayı azaltmasında ve olumlu ilişkilerin gelişmesinde etkili olacağını göstermektedir (Schofield, 2010).

Özetle, her iki kurama bakıldığında da gruplar arasındaki bu çatışma ve önyargı durumunu grupların birbirleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmamaları ve dolayısıyla kalıp yargılarını kullanmaları sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden gruplar arasında her iki kuramda bahsedildiği şekillerde iletişimin sürekli ve etkin olması ve grupların birbirleri hakkında doğru ve yeterli bilgiye sahip olmalarıyla çatışma ve ön yargı durumunun ortadan kalkmasında önemli bir noktadır (Saraçlı, 2019).

Zenofobinin nedenleri

Zenofobiye politik ve ekonomik iktidarsızlığın olduğu dönemler ile ilişkilendirmek mümkündür (Yakushko, 2008). Politik olarak iktidarsızlık süreçlerinde savaş, iç karışıklıklar gibi sebeplerle insanlar canlarını korumak amacıyla başka ülkelere göç etmek zorunda kalabilirler ve aynı şekilde ekonomik iktidarsızlık süreçlerinde insanlar kendi daha iyi bir yaşam sürmek için kendilerinden ekonomik olarak daha güçlü gördükleri ülkelere göç etmektedirler. Göç alan ülkedeki insanlar ise mevcut imkanlarının olumsuz yönde etkileneceği düşüncesiyle göç eden kişileri tehdit olarak algılamaktadır (Yakushko, 2008). Politik iktidarsızlık, savaş, ekonomik güçlükler gibi zorlayıcı nedenler zenofobinin ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Güngör (2017) araştırmasında zenofobinin nedenlerini 3 farklı şekilde ele alarak açıklamaktadır. İlk olarak bireyler kendisini dışardan gelen kişiyi ekonomik kaynaklar açısından bir tehdit unsuru olarak görmektedir ve bu kendi ekonomik kaynaklarını yabancı olan ile paylaşma düşüncesi onu yabancıya karşı nefret, korku duymasına sebep olmaktadır. İkinci olarak bireylerin kendi kültürel kimliğini tehdit altında hissetmesi sonucu zenofobi ortaya çıkabilmektedir. Zenofobi, dışardan gelen kişinin var olan kültüre uyum sağlayamayacağı ya da var olan kültürel birliğin zarar göreceği düşüncesini taşımaktadır. Son olarak ise toplumlar, zenofobiye kendi bütünlüklerini sağlamak için bir araç olarak kullanmaktadır. Ulusal bütünlüğü sağlamak, “biz” kavramını pekiştirmek ve kültürel kimliği güçlendirmek için ortak bir tehdit karşısında birlik olmak amacıyla zenofobi yaratılmaktadır (Güngör, 2017).

Özetle zenofobi kişinin kendisinin içinde bulunduğu topluma, kültüre ait olmayan yani kendisinden olmayana, yabancıya karşı hissettiği nefret veya korku olarak açıklanabilir. Birçok tanımı yapılmasına rağmen tüm tanımlardaki ortak payda zenofobinin negatif bir duygu olduğu yönündedir. Toplumda yabancı olarak görülen ve zenofobik tutumun muhtemel hedefindekiler genellikle azınlıktaki gruplar ve mülteciler olması sebebiyle göçmen, mülteci, sığınmacı ve geçici koruma gibi kavramlar kullanılmıştır.

2.1.2. Başarı motivasyonu

Motivasyon

Motivasyon kelimesi Fransızca "motive" kelimesinden türetilmiştir. Türk Dil Kurumu (TDK, 2022) sözlüğünde motivasyon kelimesi "güdüleme, isteklendirme" ifadeleri ile tanımlanmıştır. En geniş ifadesi ile motivasyon (güdüleme) "Bilinçli veya bilinçsiz olarak davranışı doğuran, sürekliliğini sağlayan ve ona yön veren herhangi bir güç, bir etkinlik veya işin gizli nedeni, bireyleri bilinçli ve amaçlı davranışlarda bulunmaya iten dürtü veya dürtüler bileşkesi" şeklinde açıklanmaktadır.

Motivasyon içerisinde istek, arzu, ihtiyaç, dürtü, ilgi gibi çeşitli değişkenleri barındırmaktadır (Cüceloğlu, 2008). Motivasyon bir eylemi gerçekleştirebilmesi için organizmayı harekete geçiren güçtür. Cüceloğlu (2008), motivasyonun üç temel özelliği olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bunlar;

1. Harekete geçiren motivasyon
2. Hareketin devam etmesini sağlayan motivasyon
3. Hareketin olumlu yöne doğru çevrilmesini sağlayan motivasyon

Cameron ve Pierce'e (2003) göre bireyin motivasyona duyduğu ihtiyacın temelinde farklı etkenler vardır. Bu etkenler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

- Biyolojik etkenler; uyarımlar, duyular ve fizyolojik ihtiyaçlarla (açlık, susuzluk vs.) ile ilgilidir.
- Duyusal etkenler; duyuşsal beceriler ve öz-benlik kavramlarını içerir.
- Zihinsel etkenler; dikkat, anlama beceriler, problem çözme, karar verme becerileri gibi bilişsel süreçleri barındırır.
- Başarımsal etkenler; bireyin hedefler belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için gösterilen çabayı vurgulayan içeriğe sahiptir.
- Davranışsal etkenler; bireyin model alma yoluyla başarıya ulaşması, önceden belirli uyarıcılara verilen tepkileri içerir.
- Dini etkenler; yaşam amacı ve spiritüel bir varlıkla kurulan bağ ile ilgilidir.

Öğretim motivasyonu

Alinyazında öğrenme/öğretme sürecinde bilişsel alan becerilerinin haricinde duyuşsal alan becerilerinin de önem arz ettiğini belirten araştırmalar görülmektedir (Weaver, 1998; Thompson ve Mintzes, 2002; Duit ve Treagust, 2003). Duyuşsal alana özgü becerilerden biri de motivasyondur. Öğrencilerin motive edilmesinin ve motivasyon kaynaklarının çeşitli faktörleri vardır. Ancak bu faktörleri belirlemek oldukça zordur. Öğretim etkinliği sırasında öğrencinin merak duygusu içerisini girmesini sağlama, aktif katılım göstermesini sağlama, öğrencinin değerli hissettiği, başarı ve başarısızlık yaşayabileceği bir ortam sunma motivasyonu etkileyen faktörlerdir (Yazıcı ve Altın, 2013).

Öğretim sürecinde yüksek motivasyona sahip öğrenciler, bilişsel basamaklarda etkin faaliyet göstermektedir. Öğretmene soru sormaktan çekinmeden bilgiyi yapılandırmaya çalışırlar. Bu öğrenciler zorluklara karşı yılmadan çalışmaya devam ederler. Zorlanacaklarını düşündükleri görevlerden kaçınmazlar. Öz-kontrol mekanizmaları gelişmiştir. İlgilendikleri konularda araştırmalar yapar ve kitaplar okurlar. Okul ile ilgili olumlu duygulara sahiptirler. Bu öğrenciler arkadaşlarının ve öğretmenlerinin de motivasyonlarının olumlu biçimde etkilenmesine katkı sağlarlar. Öğretmenlerin öz-yeterlik inancının yükselmesine ve mesleki doyuma ulaşmasına neden olurlar. Tüm bunlar, motivasyonun öğrenme/öğretme sürecini etkilediğini kanıtlar nitelikteki bulgulardır (Yüksel, 2004; Akbaba, 2006; Schunk, 2009).

Motivasyon bireye diğer insanlar tarafından nasıl davranıldığı ve bireyin eyleme döktüğü faaliyetler hakkında düşünceleri ve hisleri ile ilgilidir (Keenan, 1996). Bu bağlamda motivasyonun kaynağının hem iç hem de dış odaklı olduğu görüşü savunulmuştur.

Dış odaklı motivasyon:

Başka bir bireyin ya da başka bir uyarıcının bireyin yapmaktan kaçındığı görev ya da sorumlulukları yapmasını sağlaması ile oluşan motivasyon türü dış odaklı motivasyondur. Bu motivasyon türü "yapsam iyi olur" türü bir motivasyondur (Hefferon ve Boniwell, 2018).

Dış odaklı motivasyonda; baskı, ceza, ödül, zorlama ya da rica gibi başka bireyler tarafından uygulanan farklı etkiler mevcut olmakla birlikte bireylerden bağımsız uyarıcılar da bulunmaktadır. Bireye etki eden finansal başarı, imaj, şöhret gibi dışa dönük arzular da dış odaklı motivasyon kaynakları arasında yer almaktadır (Hefferon ve Boniwell, 2018).

İç odaklı motivasyon:

Ryan ve Deci'ye göre (1989; Akt. Çelik, 2003) iç odaklı motivasyonun bağımsızlık, yeterlilik ve ilişki ihtiyacını tatmin ettiğini ifade etmişlerdir. Birey içsel motivasyon sağladığında, eylemle uğraşmak ister. Haricen bir uyarıcıya ihtiyacı yoktur. Bu motivasyon "istiyorum" türü bir motivasyondur.

İç odaklı motivasyon, bireyde iyi oluşu, başarıyı ve meşguliyeti önemli ölçüde arttırmaktadır. Bu motivasyon türü bireye önemli katkılar sağlamaktadır. Yapılan araştırmalar içsel motivasyon sağlamış bireylerin eylemlerinde daha yaratıcı olduğu (Amabile, 1983; Akt. Çelik, 2003), kendilerine karşı yüksek öz-saygı geliştirdikleri (Ryan ve Grolnick, 1986; Akt. Çelik, 2003), yaptığı eylemden daha fazla doyum sağladığı (Deci vd., 1989; Akt. Çelik, 2003), fizyolojik ve psikolojik olarak iyi oluş geliştirdikleri (Langer ve Rodin, 1976; Akt. Çelik, 2003) gözlenmiştir.

Rinne (1997; Akt. Çelik, 2003)' ye göre bazı içsel motivasyon araçları bulunmaktadır. Bu motivasyon araçları şunlardır:

- Yenilik: Birey sürekli aynı şeyi yapmaktan sıkılır. Bireyin motivasyonunu canlı tutabilmek için yapılan etkinliklerde yenilik yapılmalıdır.
- Güvenlik: Bireyin yapılan etkinliklerde kendini güvende hissetmesi önemlidir. Güvenlik kaygısı taşıyan bireyler yeterli motivasyon düzeyine sahip olamazlar.
- Tamamlama: Yarım kalan faaliyetler her zaman tamamlanmalıdır. Birey bir etkinlik tamamlanmadan başka bir etkinliğe geçtiğinde başarı duygusu tatmin olmamakta ve motivasyonu da bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.
- Uygulama: Etkinliklerin gerçek hayatla ilişkili olup olması bireyin motivasyonunu etkilemektedir. Günlük hayatta kullanılabilir olan içerikler bireyin etkinliğe daha fazla önem vermesine neden olmaktadır.
- Sezinleme: Yürütülen faaliyetlerde bireyin bir sonraki adımı tahmin etmesini sağlayacak, bireyde merak uyandıracak tartışmalar ilgiyi canlı tutmaktadır.
- Sürpriz: Etkinliğin içerisinde şaşırtıcı, beklenmedik, bireyin ilgisini çekebilecek içerikler bulunması gereklidir. Bu durum bireyin motivasyonunun yükselmesine neden olur.

- Karşı koyma: Doğru ya da yanlış olmaksızın bireyin etkinlik sırasında oluşan sorunları çözmesi ve etkinliği yürüten rehberle karşı gelmesi motivasyon araçlarındandır.

- Geribildirim: Etkinlik içeriğinin bireyin kendisi ile ilgili olduğunu bilmesi içsel motivasyona katkı sağlamaktadır.

- Özdeşleşme: Bireyle etkinliğin içeriği arasında ilişki kurulmasıdır.

- Yarışma: İnsan doğası gereği sürekli yarışma ve kazanma eğilimindedir. Yapılan etkinliği yarışma şeklinde sürdüren bireyin daha yüksek motivasyona sahip olduğu söylenebilir.

Başarı motivasyonu

Başarı motivasyonu dünya genelinde eğitim camiası başta olmak üzere birçok alanda araştırmacılar ve toplum tarafından ilgi duyulan bir kavram haline gelmiştir (Karaman, Nelson ve Cavazos Vela, 2018). Ekonomi, eğitim ve iş dünyasında yüksek motivasyona sahip yüksek başarılı bireylere ihtiyaç duyulmaktadır (Karaman ve Smith, 2019). Kavrama yönelik ilginin bir diğer nedeni de bu ihtiyaçtan kaynaklanmaktadır.

Başarı, algılanan başarı ve akademik başarının yordayıcısı olan başarı motivasyonu (Liao, Ferdenzi ve Edlin, 2012) aynı zamanda yaşam amacı, öznel iyi oluş, öğrenme stratejileri, mesleki tercih gibi çeşitli becerilerle de ilişkili olduğu bulunmuştur (Bakhtiarvand, Ahmadian, Delrooz ve Farahani, 2011; Ahmad ve Rana, 2012; Rosa ve Bernardo, 2013; Li, Lan ve Ju, 2015). Bu bağlamda, başarı motivasyonu kavramının yordayıcılarını ve faktörlerini bilmek öğrenci başarısı üzerinde etkilidir (Martinez, 2001).

Başarı motivasyonu ile ilgili yapılan ilk çalışmalar McClelland ve Atkinson tarafından yürütülmüştür (McClelland, 1951; McClelland, Atkinson, Clark ve Lowell 1953; Smith, 2011). McClelland (1951) tarafından başarı motivasyonu üç farklı ihtiyacı tespit eden bir teori haline getirilmiştir. Bu ihtiyaçlar; (1) başarı için ihtiyaç, (2) üyelik için ihtiyaç, (3) iktidar ihtiyacıdır. Bu farklı ihtiyaçlar yaşam boyu öğrenilebilir. Birey, kişisel deneyimler ile bu ihtiyaçları zaman içerisinde kazanabilir ve bunları şekillendirebilir (Karaman ve Watson, 2017).

Başarı motivasyonu; bireyin kısmen istikrarlı becerisi şeklinde açıklanabilir (McClelland, Atkinson ve Lowell, 1953). Bireyi başarıya ya da başarısızlığa sevk eden başarı motivasyonu etkili bir faktördür. Bireylerin çeşidi başarı hedeflerine eğilimli olmalarını ve başarısızlıkla karşılaştıkları zaman korkuya kapılmamalarını gerektirir. Bu bağlamda, başarı hedefleri bireyin

başarı merkezli tutumlarını etkilemektedir (Neumeister ve Finch, 2006). Başarılı olmaya yaklaşımda üç faktörün etkili olduğu savunulur. Bu faktörler şöyledir;

- Bireyin başarıya olan ihtiyacı
- Bireyin başarı ihtimali
- Bireyin başarıya verdiği değer

Gayret gerektiren faaliyetlerde yetkin olabilme çabasına "başarma motivasyonu" ya da "başarı motivasyonu" adı verilir (Schunk, 2009). Yapılan faaliyetler öğrenme ile ilgili olmalıdır. Öğrenme; ortaya konan etkinliğin kıymeti, akademik hedefleri içinde barındıran farklı motivasyon unsurlarından etkilenmektedir (Dweck, 1999; Wigfield ve Eccles, 2000; Braten ve Olaussen, 2005). Bireyin başarılı olabileceğine olan inancı ile başarılı olamayacağına dair korkusu arasında oluşan çatışma sonucunda başarma motivasyonu oluşmaktadır (Karaman ve Smith, 2019). Bir öğrencinin standardını saptadığı amacına erişmek için zaman ve gücünü ayarlaması da başarı motivasyonunun bir parçasıdır (Ülgen, 1994). Kabiliyet ve gayreti başarı nedeni olarak gören öğrenciler başarısızlıkla karşılaştıklarında bu başarısızlığın nedenini de gayret eksikliği olarak görmeye yatkındırlar (Açıkgöz, 2003). Başarı bireyler için bir ihtiyaç olarak görülebilir. Bireyin başarı ihtiyacının düzeyi motivasyon düzeyini etkilemektedir. Başarı ihtiyacı yüksek birey, başaracağına inandığı ve değer verdiği faaliyetlere daha fazla gayret göstermektedir (Akbaba, 2006). Fidan' a (1985; Akt. Akbaba, 2006) göre sınıf öğretiminde geçerli başarma ihtiyacının üç yönü vardır. Bunlar;

1. Zihinsel açıdan belirsizlik: Bireyleri bu belirsizlikten kurtarmaya yöneltir. Bu yönelimle insanlar bilme ve anlama gereksinimlerini karşılar.

2. Kendini gerçekleştirme: Bireye başarıyla birlikte gelen prestij ve statü kazanımıyla ruhsal doyum sağlar.

3. Sosyal kabul: Bireyin başarılı olmasıyla birlikte diğer bireyler tarafından değerli bir birey konumuna yükselmesine katkıda bulunur.

2.1.3. Mesleki doyum

Meslek, insanların hayatlarını sürdürmeleri için gerekli olan uzmanlaşmış faaliyetler olarak tanımlanır (Weber, 1995). Ayrıca meslek, insanların yaşamlarını devam ettirmek için gerçekleştirdikleri, belirli kuralların olduğu, belli eğitim süreçlerini tamamlayarak öğrendikleri

ve sonunda sonuçlar elde ederek hizmet sundukları düzenli aktivitelerin bütünü olarak da nitelendirilir (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999). Kuzgun (2003) mesleğin, insanların kendilerini gerçekleştirmelerine, başkaları tarafından saygı görmelerine, yararlı hissetmelerine, yeteneklerini ortaya koymalarına, yeni ürünler yaratmalarına ve bu süreçten tatmin olarak zevk almalarına katkı sağladığını belirtir.

Mesleki doyum kavramı üzerine yapılan incelemelerde, farklı tanımlamalar yapıldığı görülür (Kadioğlu, 2014). Vroom (1964; Akt. Kadioğlu, 2014) mesleki tatmini, bireyin iş yaşamında deneyimledikleriyle ilgili duygusal etkileşimi olarak tanımlar. Ayrıca mesleki doyum, insanların kişisel özellikleriyle mesleklerinin gerekliliklerinin uyumu, işlerine yönelik tutum, davranış, düşünce, duygu ve değerlendirmeler olarak da açıklanır (Bilge, Sayan ve Kabakçı, 2009). Statt (2004) mesleki tatmini, insanların işlerinden elde ettikleri ödüllerle ilgili memnuniyet düzeyi olarak görürken, Kaliski (2007) mesleki doyumunu, insanların işlerinde elde ettikleri başarı ve başarı duygusu olarak tanımlar. Eren (1984; Akt. Kadioğlu, 2014) mesleki doyumunu, işlerinin sağladığı maddi imkanlar, meslektaşlarından duyulan memnuniyet, bir sonuç elde ederek üretme hazzı yaşama ve faydalı olma duygusundan kaynaklanan huzur olarak ifade eder. Kökay (2007) ise mesleki doyumunu, insanların iş yaşamlarındaki deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan psikolojik durumun iyi olması şeklinde tanımlar. Mesleki doyum, iş aracılığıyla başkalarına yardımcı olma sonucu yaşanan memnuniyet ve görevini başarıyla yerine getirme nedeniyle duyulan hoşnutluk gibi unsurları içeren bir kavram olarak da açıklanır (Kadioğlu, 2014). Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999), bireylerin beklentilerinin öncelik sırasının, sahip oldukları mesleğin önem düzeyiyle uyumlu olduğu ölçüde, mesleki tatminin mevcut olduğunu belirtmişlerdir.

Mesleki doyum tanımları ve açıklamalarında ortak bir nokta bulunmaktadır; mesleki doyum, bireylerin işe yönelik duygularını, beklentilerinin karşılanmasını, maddi kazançlarını, kariyer imkânlarını ve iş arkadaşlarıyla kurdukları sosyal ilişkileri kapsamaktadır (Solmuş, 2004). Mesleki doyum kavramına ilişkin tanımlara bakıldığında, bireylerin somut veya soyut istek ve ihtiyaçlarının karşılandığında mesleki tatmin yaşayabilecekleri görülür. Mesleki tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin yaşamlarının çeşitli alanlarında olumlu etkileri olabilir. Mesleki anlamda istek ve ihtiyaçlarını karşılayamayan kişiler ise, ne kadar çaba gösterirlerse gösterebilirler, sonuçların değişmeyeceğini düşünüp umutsuzluğa düşebilir ve bu durumdan olumsuz yönde etkilenebilir. Mesleki tatmin bulamayan bireylerin bu durumu, özel yaşamlarını ve iş ilişkilerini de olumsuz etkileyebilir. Yıldız ve Özsoy (2013) ise, bireyler mesleki

beklentilerini gerçekleştirdikçe, mesleğe ilişkin düşünce ve davranışlarının olumlu yönde etkilendiğini ifade etmiştir. Bu durum, iş başarısını artırarak iş yerlerine pozitif katkılarda bulunur. Bu açıklamalar doğrultusunda, mesleki tatmin kavramının bireyler ve kurumlar açısından büyük öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Literatürde, meslek ve iş kavramları ile mesleki tatmin ve iş tatmini kavramlarının birbirinden farklı olduğu vurgulanmaktadır. Bu çerçevede, işler kolaylıkla değiştirilebilirken, meslek, bireylerin çalışma yaşamları boyunca devam ettirdikleri aktiviteleri kapsar. İnsanların sahip olduğu meslek genellikle sabit kalırken, aynı dönemde farklı alanlarda birden fazla işte çalışabilirler. Bununla birlikte, insanların meslekleri ve gerçekleştirdikleri işler arasında tam bir kopuş yoktur. Zira iş tatmini, insanların yaptıkları işle ilgili aktiviteleri değerlendirerek ortaya çıkan bir kavram olup, mesleki tatmin üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Fırat, 2018). Kuzgun (2000) ise iş tatmini ve mesleki tatmin kavramlarının birbirinden ayrı ele alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, bireylerin mesleklerinden veya işlerinden memnuniyetlerinin, işlerin içeriğine ve çalışma ortamlarına bağlı olduğunu ileri sürmektedir (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999). İş içeriği, insanların bilgi ve becerileriyle uyumlu olan işle ilgili etkinlikleri ve kendi üretkenliklerini ortaya çıkarma gibi motivasyon sağlayan faktörleri içerir. İş ortamı ise, iş arkadaşlarıyla olan sosyal ilişkiler, fiziksel koşullar ve iş yerlerinin özelliklerine göre değişen faktörleri kapsar. Kadioğlu (2014), iş tatmini ve mesleki tatmin kavramlarının bazı durumlarda aynı anlamda kullanıldığını belirtir.

İnsanların yaptıkları işten duydukları memnuniyet seviyesi, yaşamlarını etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Çetinkanat, 2000). İnsanlar yaşamlarının yaklaşık üçte birini iş yerinde geçirirler. Dolayısıyla, iş yaşamındaki sorunlar veya mutluluklar, insanların yaşamlarını etkileyebilir (Kökay, 2007). Telman ve Ünsal (2004) ise, işin insan hayatını en az 25-30 yıl süren bir dönemi kapsadığı için, bireyin meslekten tatmin sağlamanın, özel yaşamındaki huzur ve hem fiziksel hem de psikolojik sağlık açısından önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Locke (1976, Akt. Ok-Taş, 2021) da insanların iş yaşamından duydukları memnuniyetin, özel yaşamlarındaki tatmin düzeylerini, biyolojik sağlıklarını ve performanslarını etkilediğini belirtmiştir. Korkmaz ve Balkan (2011), bireylerin iş hayatındaki performans ve başarılarının mesleki tatmin düzeylerine bağlı olarak değiştiğini belirtmişlerdir. Bu durum, mesleki tatminin bireyler için ne kadar önemli olduğunu ve mesleki doyumsuzluğun olumsuz sonuçları olduğunu göstermektedir.

Mesleki doyumsuzluk yaşıyan bireylerin karşılaştığı olumsuz sonuçlar arasında işten uzaklaşma isteği, işe gitme sürecindeki hoşnutsuzluk, işten ayrılma eğilimi, potansiyellerini gösterememe, uyum ve işbirliği problemleri ve işle ilgili hatalar yer almaktadır. Bunun yanı sıra, mesleki doyumsuzluk bireyin psikolojik durumunu ve sosyal ilişkilerini de kötü yönde etkileyebilir. Amodia, Cano ve Elasen (2005) yaptıkları çalışmada, mesleki tatmin ve psikolojik sağlık arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Çetinkanat (2000) ise, bireyin beklentilerini karşılayamayan, aşağılayıcı veya monoton bir işin, bireyin psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yapabileceğini ve bu durumun mesleki tatminsizliğe yol açabileceğini ifade etmiştir.

Eğer bireylerin mesleki tatmin düzeyi düşükse veya işlerinden memnun değillerse, konsantrasyon sorunları ve disiplinsizlik, hatalı iş yapma olasılığının artması ve iş sürecinin uzamasına yol açar (Tekin, Bozkır, Sazak ve Özer, 2014). Mesleki tatminsizliğe yenik düşen insanlar, bu durumun tükenmişlik yaşamalarına neden olduğunu belirtmektedir (Filiz, 2014; İnce ve Şahin, 2016). Mesleki tatmin düzeylerinin azalması, agresif davranışlar, sinirlilik, kaygı, depresyon, halsizlik, alerjik reaksiyonlar, somatik rahatsızlıklar ve bağımlılık yapıcı madde kullanımı gibi problemlere yol açabilir (Ok-Taş, 2021). Bireyler işlerinde tatmin sağlayamazlarsa, gereken dikkat seviyesini sağlayamama, iş kazalarının oluşma olasılığını artırır. İş kazalarının, bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlığıyla yakından ilgili olduğu belirtilmiştir (Ok-Taş, 2021). Öğretmenler de çalıştıkları alanda kendilerini yeterli görmeme veya işle ilgili destek sağlayamama durumlarında, bu durum mesleki tatmin düzeylerini düşürür (Ekşi, İsmuk ve Parlak, 2015). Buna karşılık, bireyler işyerinde ihtiyaçlarını karşıladıklarında; işe devam etmekten ve iş yerinde bulunmaktan keyif alırlar.

İş yaşamında bireylerin memnuniyet düzeyi arttıkça, işin niteliği ve sonuç olarak iş yerine dönüşler de olumlu yönde seyretmektedir. Temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek gelir düzeyine ve imkanlara sahip olan kişiler, maddi ve manevi doyum yaşayarak huzurlu hissederler. İşle ilgili düşünceler ve davranışlar zamanla genel yaşam doyumunu üzerinde de etkili olmaktadır (Karakış, 2019). Bireyler, mesleklerinde beklentilerini karşılayabildikleri ölçüde tatmin olurlar. Aşağıdaki faktörlerin eşleştiği durumlarda, mesleki tatmin kavramının var olduğu düşünülebilir. Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (2016) mesleki tatmini etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamıştır:

- Bireylerin yetenek, beceri ve bilgi düzeyinin, mesleğin gerektirdiği durumlara uygun olması

- İş yerinin fiziksel koşullarının uygun olması
- İş yerindeki sosyal ilişkilerin kalitesi
- Kazanılan gelir seviyesi
- Takdir ve ödül sistemi
- Sosyal güvence olanakları
- Kariyer gelişimine açık olma durumu
- Bireyin sahip olduğu yetki ve sorumluluklar
- Çalışma saatlerinin uygunluğu
- Kendini ifade ve kanıtlama imkanı
- İş aktivitelerinin bireye cazip gelmesi şeklinde belirtilmiştir.

Argyle ve Martin (1991) mesleki tatmini, içsel ve dışsal olmak üzere iki kategoriye ayırmaktadırlar. İçsel tatmini etkileyen unsurlar arasında görevin açık bir şekilde tanımlanması, görevin önemli olması, göreve uygun yeteneklerin bulunması, bağımsızlık ve geri bildirim imkânı bulunmaktadır. Kazanılan gelir düzeyi, kariyer fırsatları ve yöneticiler ve çalışma arkadaşları ile kurulan sosyal ilişkiler, dışsal tatminle ilişkilendirilmiştir.

Mesleki doyumu etkileyen faktörler

Bireylerin mesleki tatmin düzeyleri ne kadar yüksek olursa, hangi sektörde çalışıyor olurlarsa olsunlar, performans ve verimlilikleri de artacaktır. Eğitim kurumlarında görev yapan personelin mesleki tatminini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve tatmin düzeylerini artırmak için önlemler alınması, bu kurumların amaçlarına ulaşmalarında önemlidir (Bozkurt ve Bozkurt, 2014). Mesleki tatmin faktörleri göz önüne alındığında, insanların tatmin düzeylerini artırma amacıyla çalışmalar yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu durum, kişilerin mesleki doyumlarını ve çalıştıkları iş yerlerini olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Meslek, ücret, kariyer olanakları, çalışma şartları, mesleğin bireylere sağladığı faydalar, değerler ve üst düzey yöneticilerle olan ilişkiler, maddi doyumun etkileyen unsurlar arasında yer alır (Ok-Taş, 2021). Kişilerin bu faktörlere verdiği önem ve bu koşulların var oluşuna bağlı olarak yaşadıkları mesleki tatminin etkileşimli olduğu ifade edilmektedir (Kuzgun, Aydemir-

Sevim ve Hamamcı, 1999). Mesleki doyumun etkileyen faktörler, iç ve dış faktörler olarak iki kategoride ele alınabilir. İç faktörler; iş tanımının netliği, işin değeri, bireyin işin gerektirdiği ilgi ve yeteneklere sahip olması, bazı durumlarda bağımsız çalışma ve geri bildirim alma imkanıdır. Dış faktörler ise; ücret, kariyer olanakları ve yönetici ve çalışma arkadaşları arasındaki ilişkileri kapsar (Argyle ve Martin, 1991). Özkalp (1996) mesleki doyumun etkileyen faktörleri örgütsel, etkileşimsel ve bireysel olmak üzere üç grupta değerlendirmiştir. Örgütsel faktörler; işin içeriği, ücret, kariyer gelişimi, ilerleme fırsatları, çalışma ortamı ve yönetim sistemi olarak belirtilmiştir. Etkileşimsel faktörler; çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, yöneticilerin veya denetçilerin tutumları ve davranışları olarak ifade edilmiştir. Bireysel faktörler ise; bireyin ihtiyaçları, beklentileri ve işine değer katma potansiyeli olarak belirtilmiştir.

Bireylerin mesleki tatmin düzeylerini artırmak için üzerinde çalışılması gereken faktörler, bu şekilde kategorilere ayrılabilir. Bu faktörlerin bilincinde olan işverenler ve yöneticiler, iş yerlerinde daha yüksek düzeyde mesleki tatmin sağlayarak çalışanların performans ve verimliliğini artırabilirler. Bu durum hem işletmenin başarısı hem de çalışanların iş hayatlarındaki tatmini için büyük önem taşımaktadır.

Özetle, mesleki tatmin hem içsel hem de dışsal faktörlerle etkilenir ve bireylerin performansı ve verimliliği üzerinde önemli bir rol oynar. Bu nedenle, mesleki tatmini etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve bu faktörlerin düzeltilmesi veya iyileştirilmesi yoluyla bireylerin tatmin düzeylerinin artırılması, işverenler ve yöneticiler için önemli bir görevdir. Bu şekilde, çalışanların işlerine karşı tutumları ve iş yerlerinin başarısı üzerinde olumlu bir etki yaratılabilir.

Mesleki doyum sağlanmasında önemli olan bazı şartlar şunlardır: işin bireyin mevcut bilgi ve becerileriyle uyumlu olması, iş ortamının fiziksel koşullarının elverişli olması, iş arkadaşlarıyla olumlu sosyal ilişkilerin kurulması, iş karşılığında alınan maaşın yeterli olması, ödül sistemlerinin varlığı, sosyal güvenliğin temin edilmesi, kariyer imkanları, sorumluluk hissi, esnek çalışma saatleri, kendini gösterme ve kanıtlama fırsatı, işveren olabilme olanağı ve işin bireysel çekiciliği (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999). Kişisel özellikler, cinsiyet, yaşam evresi, eğitim seviyesi gibi bireysel etmenler ve iş karşılığında alınan ücret, çalışma şartları ve işin niteliği gibi kurumsal etmenler, bireylerin mesleki doyumlarını etkileyebilecek faktörler olarak kabul edilir (Yıldız ve Özsoy, 2013). Bu çerçevede, iş yerindeki çalışma koşullarının, bireylerin mesleki doyum düzeylerini etkileyen en kritik unsurlardan biri olduğu belirtilmektedir (Cantekin, Altunkaynak ve Gürbüzsel, 2016).

Mesleki tatmin ve demografik özellikler arasındaki ilişki dikkate değerdir. Bu nedenle, insanların eğitim düzeyi, yaş, cinsiyet, medeni durum vb. gibi demografik özellikleri farklı olduğundan, iş yaşamından etkilenme durumları ve işlerine yönelik tutum ve davranışları değişkenlik gösterecektir (Kadıoğlu, 2014). Literatürde, cinsiyetin mesleki doyum üzerinde önemli bir rol oynadığını gösteren araştırmalar (Hamamcı, Oskargil ve İnanç, 2004) bulunurken, cinsiyet faktörünün mesleki doyum üzerinde herhangi bir etkisi olmadığına işaret eden çalışmalar da mevcuttur (Cırhinlioğlu ve Demir, 2017). Literatürde, cinsiyetin mesleki doyum üzerinde kayda değer bir etkisi olduğu ve kadınların mesleki doyum seviyelerinin erkeklerden daha fazla olduğu görülür (Aslan, 2001; Sarı, 2004). Bununla birlikte, literatürde erkeklerin mesleki tatmin düzeyinin kadınlardan daha yüksek olduğunu gösteren farklı sonuçlar elde eden çalışmalar da bulunmaktadır (Ok-Taş, 2021).

Yaş değişkeninin mesleki tatmin üzerindeki etkisi, demografik özellikler arasında önemli bir faktör olarak kabul edilir. Bilimsel araştırmalar sonucunda, bireylerin yaşları ile mesleki tatmin düzeyleri arasında belirli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacılar, mesleki tatmin ve yaş arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuşlardır (Ok-Taş, 2021). Clark, Oswald ve Wom (1996) tarafından yapılan bir çalışmada, mesleki tatmin ve yaş arasında, kariyerin başlarında yüksek tatmin düzeylerinin zamanla azaldığı, ancak kariyerin ilerleyen dönemlerinde tekrar arttığı 'U' şeklinde bir ilişki tespit edilmiştir.

Literatür incelendiğinde, yaşları daha yüksek olan bireylerin, daha genç bireylere kıyasla daha yüksek mesleki tatmin düzeylerine sahip olduğu görülmektedir. Bu durumu açıklayan araştırmacılar, genç bireylerin daha yüksek eğitim düzeyine sahip olmaları ve bu durumun beklentilerini artırması nedeniyle yaşanan farklılıklara işaret etmişlerdir (Ok-Taş, 2021). Mesleki tatminin zamanla azalmasının nedeni olarak, bireylerin deneyim kazandıkça mesleğe karşı olumsuz bir tutum geliştirmeleri ve monoton işlerin zamanla doyumsuzluk yaratması gösterilmiştir (Herzberg, 1987). Mottaz (1987) ise yaşları daha düşük ve daha yüksek olan iki grubun mesleki tatmin düzeylerindeki farklılığın, bu grupların beklenti ve isteklerinin farklı olmasından kaynaklandığını ileri sürmüştür. Yaşları daha düşük olan grup daha çok içsel faktörlerle tatmin olurken, yaşları daha yüksek olan grup dışsal faktörlere önem vermektedir. Mottaz'a (1987) göre, yaşları daha yüksek olan bireylerin mesleki tatmin düzeylerini artırmak için çalışma koşullarının iyileştirilmesi önemlidir.

Ayrıca, demografik değişkenlerden medeni durumun da mesleki tatmine etkisi olduğu gözlemlenmiştir. Literatürde medeni durumun mesleki tatmini etkilediği çalışmalar

bulunurken, medeni durumun mesleki tatmin üzerinde herhangi bir etkisi olmadığına dair çalışmalar da mevcuttur. Sevimli ve İşcan (2005) tarafından yapılan bir çalışmada, evli bireylerin bekarlara göre daha yüksek mesleki tatmin düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Durak (2009) ise bireylerin aile yaşantılarından aldıkları doyumun, iş yaşamlarına olumlu yönde katkıda bulunduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte, mesleki tatmin ile medeni durum arasında herhangi bir ilişki olmadığına dair çalışmalara da literatürde rastlanmaktadır (Durak, 2009; Yiğit, 2007).

Özetle, demografik değişkenlerin mesleki tatmin üzerindeki etkileri, bireylerin yaşları, cinsiyetleri ve medeni durumları gibi faktörlerle ilişkilidir. Bu faktörler arasındaki ilişkiler, farklı çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkarsa da genel olarak yaş, cinsiyet ve medeni durumun mesleki tatmin düzeylerini etkileyebileceği görülmektedir. Bu nedenle, mesleki tatmin düzeylerini artırmak ve bireylerin iş yaşamlarından daha fazla doyum sağlamalarına yardımcı olmak için bu demografik değişkenlerin dikkate alınması önemlidir.

Mesleki tatmini etkileyen faktörler arasında alınan maaş, kariyer olanakları ve işyeri yönetimi ile ilişkiler de önemli rol oynamaktadır (Kadioğlu, 2014). Hem fiziksel hem de zihinsel çalışmalar sonucunda elde edilen gelir, bireylerin mesleki tatmin düzeylerini etkileyen unsurlar arasında sayılmaktadır. Cirhinlioğlu ve Demir (2017) tarafından yürütülen bir çalışma, çalışanların maaşları ve mesleki tatmin düzeyleri arasında önemli bir ilişki olduğunu göstermektedir. Kağan (2005) ise maaşının yeterli olduğunu düşünen bireylerin mesleki tatmin düzeylerinin, maaşının yetersiz olduğunu düşünenlerden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Tillman ve Tillman (2007) öğretmenlerin maaşları ile mesleki tatmin düzeyleri arasında negatif bir ilişki bulurken, Gürbüz (2008) öğretmenlerin maaşlarının mesleki tatmin düzeylerine etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Ergene (1994) göre, bireyler aldıkları maaşın emeklerinin karşılığı olmadığını düşünüyorsa, bu durum mesleki tatmin düzeylerini düşürerek iş performansını azaltabilir.

İşyerindeki çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler de çalışanların mesleki tatminini etkileyen faktörler arasındadır. İdareciler ve üst düzey yöneticiler hem eğitim politikalarını hem de işyerinin çıkarlarını gözetirken, çalışanların ihtiyaçlarını da önemsemelidir (Taymaz, 2009). Bugün, belirli hedeflere yönelik hareket edebilen, çalışma arkadaşlarına alternatifler sunabilen ve onların gelişimine destek sağlayabilen yetkin idarecilere ve yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır (Ok-Taş, 2021). Mesleki tatmini etkileyen unsurlardan bir diğeri ise çalışanların kariyer olanaklarının bulunmasıdır. Hickson ve Oshagbemi (1999) tarafından yapılan bir

araştırma, çalışanların iş pozisyonları ile mesleki tatmin düzeyleri arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Mesleki doyum kuramları

Mesleki tatmin teorileri, iki ana gruba ayrılır: içerik teorileri ve süreç teorileri. İçerik teorileri arasında; Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in İki Faktör Teorisi ve McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi bulunmaktadır. Süreç teorileri ise; Vroom'un Beklenti Teorisi ve Adams'ın Adalet Teorisi'nden oluşmaktadır. Mesleki tatmin teorileri arasında, içerik teorileri bireylerin ihtiyaçlarını karşılayarak ve iş motivasyonunu artırarak odaklanırken, süreç teorileri ise bireylerin iş motivasyonunu destekleyecek yöntemlere ve etkinliklere önem atfetmektedir (Günel, 2020).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Literatür incelendiğinde, mesleki tatmin ve motivasyon arasındaki bağlantıya ilişkin teorik kavramların öne sürüldüğü görülmektedir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi teorisinde, bireylerin yaşadıkları ortam ve çevrede saygınlık, aidiyet ve güvenlik ihtiyaçları önemli bir yer tutmaktadır. İnsanların ihtiyaçları belirli evrelerde ortaya çıkmakta ve bu evreler dikkate alınarak ihtiyaçların giderilmesi gerekmektedir. Her birey, kendi özgü ihtiyaçlarını hedefleriyle uyumlu bir şekilde karşılamaya çalışmaktadır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, insanların ihtiyaçlarının karşılanmasıyla mesleki tatmin düzeylerinin artabileceğini öne sürmektedir (Can, 1997).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi'nde ihtiyaçlar, fiziksel ihtiyaçlardan çevresel ihtiyaçlara doğru sıralanır. Bu ihtiyaçlar; fizyolojik ihtiyaçlar olarak adlandırılan temel veya varoluşsal ihtiyaçlar, güvenlik, barınma, sevgi ve aidiyet ihtiyaçları şeklinde ifade edilir. Fizyolojik ihtiyaçlar olarak beslenme, su, uyku ve cinsel ilişkiler düşünülebilir. Bireylerin tehlikeli durumlardan kaçınma ve güvende hissetme ihtiyacı, güvenlik ihtiyaçları arasındadır. Barınma ihtiyacı, meslek sahibi olma ve karşılığında gelir elde ederek yaşamını sürdürme ihtiyacıdır. İnsanların diğerleriyle iletişim kurma ve başkaları tarafından kabul görme ihtiyacı, sevgi ve aidiyet ihtiyaçlarındandır. Arkadaşlık ilişkileri, aile ve evlilik sevgi ve aidiyet ihtiyaçlarına örnek olarak gösterilebilir. Gelişimsel veya üst düzey ihtiyaçlarsa; prestij, bilgi ve kavrayış, estetik değerler ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içerir. İnsanların yeni bilgilere ulaşma, keşfetme ve sorgulama isteği, bilgi ve kavrayış ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Başarı sağlama, itibar elde etme ve değerli hissetme isteği, prestij ihtiyaçlarına bağlıdır. Estetik ihtiyaç

ise, insanların hayatlarında tatmin ve zevk bulma şeklinde ifade edilir. Son aşama olan kendini-gerçekleşme ihtiyacı, insanların mevcut yeteneklerini en iyi şekilde kullanarak kendilerini gerçekleştirmeleri olarak tanımlanır. Kendini-gerçekleştiren bireyler; diğerlerini olduğu gibi kabul eden, bağımsız, çağdaş, üretken, yüksek kalitede karaktere sahip, duyarlı ve yaşamlarından tatmin elde eden kişiler olarak gelişirler (Çetinkanat, 2000).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, karşılanmayan ihtiyaçların problemli davranışlara yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu teoriye göre, bir ihtiyaç tam olarak karşılanmadan, daha üst düzeydeki ihtiyaçlar ortaya çıkmaz. Ayrıca, bireyler, belirli ihtiyaçlarını karşılayamadıklarında, daha düşük seviyedeki ihtiyaçları gidermek için çeşitli eylemler gerçekleştirebilirler (Schultz ve Schultz, 2007).

Bu durum, bireylerin ihtiyaçlarının dikkate alınması ve önceliklendirilmesi gerektiğini vurgular. İhtiyaçlarının giderilmediği durumlarla başa çıkmak zorunda kalan bireylerin, motivasyon ve mesleki tatmin düzeyleri düşebilir ve bu da iş performanslarının ve yaşam kalitelerinin etkilenmesine yol açabilir. Dolayısıyla, özellikle iş dünyasında, yöneticilerin ve ekip üyelerinin ihtiyaçlarını anlamak ve karşılamak, daha sağlıklı, mutlu ve üretken çalışma ortamları yaratılmasına yardımcı olacaktır.

Herzberg iki faktör kuramı

Frederick A. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, insanların mesleki tatminini etkileyen iki tür faktörü inceler: motivasyonel faktörler ve hijyen faktörleri. Motivasyonel faktörler, iş başarısı, saygı, takdir, işin doğası, özerklik ve kariyer olanakları gibi, bireylerin mesleki tatmin düzeyini artıran unsurlardır. Bu faktörlerin eksikliği, çalışanların motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilir. Öte yandan, hijyen faktörleri, yönetim, çalışma ilişkileri, çalışma koşulları, maaş ve özel yaşam koşulları gibi, motivasyonu artırabilecek ve mesleki tatmini yükseltebilecek etkenlerdir. Hijyen faktörlerinin motivasyonel etkisi, motivasyonel faktörlerle karşılaştırıldığında daha düşük olabilir. Hijyen faktörlerinin varlığı, her zaman olumlu bir etki yaratmayabilir, ancak eksikliği, çalışanların olumsuz yönde etkilenerek işlerini bırakmalarına neden olabilir (Aktan, 2002). Bu teorinin anlaşılması, işverenlerin ve yöneticilerin işyerinde hem motivasyonel hem de hijyen faktörlerini dikkate alarak, çalışanların mesleki tatminini ve motivasyonunu optimize etmelerine yardımcı olabilir. Bu, daha verimli ve mutlu çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkıda bulunarak, iş başarısı ve işveren markası üzerinde olumlu bir etki yaratabilir.

McClelland'ın başarı ihtiyacı kuramı

McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı, insanların üç temel ihtiyacının olduğunu ifade eder: başarı, sosyal ilişkiler ve güç. Bireyler, bu ihtiyaçları karşıladıkça mesleki doyum yaşarlar. Diğer teorilere göre, McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı, bireyin farklı ihtiyaçlarına yoğunlaşmasıyla öne çıkmaktadır (Aktan, 2002). Başarı ihtiyacı duyan kişiler, hedeflerine ulaşmak için çalışırken, sosyal ilişkiler ihtiyacı olan kişiler, başkalarıyla olan bağlarını sürdürerek yaşamlarını devam ettirirler. Güç ihtiyacı olan kişiler ise, başkalarını yönlendirmeye ve kontrol etmeye yönelik eğilimler sergiler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Vroom'un beklenti kuramı

Vroom'un Beklenti Kuramı, bireylerin mesleki etkinliklerine ilişkin hedeflerine ulaşma beklentileri temelinde açıklanır (Çetinkanat, 2000). Bu kavram, insanların iş performansındaki kararlılık ve verimlilikle hedef odaklı düşünceleri arasındaki ilişkiye odaklanır. Bir bireyin hedefine ne kadar değer yüklerse, o hedefe ulaşmak için o kadar çok çaba sarf eder. Eğer sonuçta elde edilen ödül birey için anlamlıysa, bu durum onun için değerli olacaktır (Tınaz, 2005).

Hem kişisel hem de çevresel faktörlerle birleşen bireysel hedefler ve beklentiler doğrultusunda, her insanın kendine özgü davranışları ortaya çıkar. Vroom'un Beklenti Kuramına göre, insanlar çabalarının karşılığında takdir ve ödül beklentisi içindedir ve bu ödül birey için değerliyse, performansı artacak ve başarı elde etmesine yol açacaktır. Ayrıca, bir kişinin çalışma sonucunda elde ettikleri ve hedeflerinin değeri arasında bir ilişki olduğu ve performansın bu durumla bağlantılı olduğu ifade edilmiştir (Kadioğlu, 2014). Bu kuram, işverenler ve yöneticilerin çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmak için hedefler ve beklentileri dikkate almaları gerektiğini gösterir. Bu sayede, daha yüksek başarı ve iş tatmini elde edilebilir.

Adams'ın eşitlik kuramı

Adams'ın Adalet Kuramı, bireylerin haksızlık olarak algıladıkları durumların bireysel performanslarını etkileyebileceğini ileri sürmektedir. Bu anlayışa göre, iş yerinde eşitliğin sağlanmasıyla çalışanların motivasyonunu ve performansını artırmak mümkündür (Ok-Taş, 2021). Adalet Kuramı, beş temel bileşen içerir.

İlk olarak, bireylerin işlerine verdikleri katkılar olarak tanımlanan girdiler ele alınır. İkincisi, bireylerin girdilere karşılık olarak aldıkları ödüller ve olumsuz durumlarla ilgilidir. Üçüncüsü, insanların kendi girdi-çıkı dengelerini başkalarıyla karşılaştırmalarıdır. Dördüncü bileşen, bireylerin eşit ya da eşit olmadıklarına dair inançlarını besleyen karşılaştırmalarıdır. Beşinci ve son bileşen ise, bireylerin adaletsizlik olarak algıladıkları durumlar karşısında sergiledikleri tutum ve davranışlardır (Bolina ve Turnley, 2008).

Eşitsizlik yaşayan bireyler, diğerlerine göre daha az takdir edildiklerini düşünerek bu durumu değiştirmek için eyleme geçme isteği duyabilir ya da diğerlerinden daha fazla takdir edildiklerini düşünerek suçluluk hissedebilirler (Ok-Taş, 2021). İşletmeler ve iş yerlerinde mevcut adaletsizlikler, bireylerin ödüllere memnuniyetsizlik duyması, verimliliğin düşmesi ve işi terk etme düşüncesiyle ilişkilendirilmiştir (Ok-Taş, 2021). Bu bağlamda, iş yerindeki eşitsizliklerin, bireylerin çaba düzeylerini, iş yerlerine olan bağlılıklarını ve mesleki tatminlerini olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilebilir.

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde araştırmanın değişkenleri olan zenofobi, başarı motivasyonu ve mesleki doyum değişkenleri ilgili yapılmış yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Yurt içinde yapılan çalışmalar

Zenofobi ile ilgili yapılan araştırmalar

"Sınıf Öğretmenlerinin Göçmen Öğrencilere Yaklaşımları: İzmir İli Örneği" (Yılmaz, 2012) isimli araştırma, İzmir ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yaklaşımlarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçları, sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere karşı pozitif bir tutum sergilediğini, ancak yine de kültür farklılıklarından dolayı bazı zorluklar yaşadıklarını ortaya koymuştur.

"Öğretmenlerin Yabancı Öğrencilere Yaklaşımları" adlı araştırma Ergene ve Kürşat (2013) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin yabancı öğrencilere yönelik tutum ve davranışlarını belirlemektir. Araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış, 20 sınıf öğretmeniyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yabancı öğrencilere yönelik tutum ve davranışlarında çeşitli olumsuzluklar olduğu belirtilmiştir.

"Sınıf Öğretmenlerinin Yabancı Öğrencilere Yönelik Tutumları" (Yıldırım ve Büyüköztürk, 2013) isimli araştırma Konya'da öğrenim gören sınıf öğretmenlerinin yabancı

öğrencilere yönelik tutumlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmaya 342 sınıf öğretmeni katılmıştır. Ölçek olarak "Yabancı Öğrencilere Yönelik Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, sınıf öğretmenlerinin genel olarak yabancı öğrencilere karşı olumlu bir tutum sergilediği ancak öğrencilerin etnik kökenine göre farklılık gösteren tutumlar sergiledikleri belirlenmiştir.

"Sınıf Öğretmenlerinin Yabancı Öğrencilere Yönelik Tutumları: Antalya İli Örneği" adlı araştırma Tutak ve Akkaya (2014) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın amacı, Antalya ilindeki sınıf öğretmenlerinin yabancı öğrencilere yönelik tutumlarını belirlemektir. Araştırmada tarama modeli kullanılmış, 205 sınıf öğretmeniyle anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, sınıf öğretmenlerinin yabancı öğrencilere yönelik tutumlarının olumlu olduğu, ancak yine de bazı olumsuz tutum ve davranışların görülebildiği belirtilmiştir.

"Sınıf Öğretmenlerinin Yabancı Öğrencilerin Okul Başarısını Etkileyen Faktörlere İlişkin Görüşleri" (Altınay ve Korkmaz, 2014) isimli araştırmada, İstanbul ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin yabancı öğrencilerin okul başarısını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerini incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçları, sınıf öğretmenlerinin yabancı öğrencilerin okul başarısını etkileyen en önemli faktörlerin dil ve kültür farklılıkları olduğunu düşündüklerini göstermiştir.

Bayram (2015) tarafından yapılan bir çalışmada da sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumlarını araştırmaktadır. Çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumlarını belirlemek, tutumların nedenlerini ve etkilerini analiz etmek ve eğitim sistemine yönelik öneriler sunmaktır. Araştırmada, Türkiye'nin bir ilinde 132 sınıf öğretmeni yer almıştır. Araştırma, betimsel bir alan araştırması olarak tasarlanmıştır. Veriler, "Yabancı Düşmanlığı ve Zenofobi Ölçeği" kullanılarak toplanmış ve analiz edilmiştir. Çalışma, sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumlarının düşük seviyelerde olduğunu göstermiştir. Ancak, araştırmada sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve mesleki deneyimleri gibi faktörlere göre farklılaşan yabancı düşmanlığına yönelik tutumları olduğu da belirtilmiştir. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumları ile öğrencilerinin etnik kimlikleri arasında bir ilişki olduğu da tespit edilmiştir.

"Yabancı Öğrencilerle Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Çok kültürlü Eğitim Konusundaki Yeterlik Algıları ve Gereksinimleri" (Alkan ve İşlek, 2015) isimli araştırmaya göre, 120 sınıf öğretmeni ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın amacı, yabancı öğrencilerle

alışan sınıf rretmenlerinin çokkültürlü eğitim konusundaki yeterlik algılarını ve gereksinimlerini incelemektir. Araştırma sonucunda, sınıf rretmenlerinin çokkültürlü eğitim konusunda yeterlik algılarının düşük olduğu, ancak bu konuda eğitim almaya gereksinim duydukları tespit edilmiştir.

Karaçor (2015) tarafından yapılan çalışmanın konusu sınıf rretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumlarıdır. Katılımcı sayısı 304'tür. Çalışma, bir alan araştırması olarak yapılmıştır. Amaç, sınıf rretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumlarını ve bu tutumların hangi faktörlere bağlı olduğunu incelemektir. Sonuçlar, sınıf rretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumlarının düşük olduğunu, ancak bazı rretmenlerde hala olumsuz tutumların bulunduğunu göstermiştir. Ayrıca rretmenlerin yaşına, cinsiyetine, mesleki deneyimine ve eğitim durumuna göre tutum farklılıkları olduğu belirlenmiştir.

Aslan (2016) tarafından yapılan çalışma, sınıf rretmenlerinin göçmen öğrencilerle ilgili algılarını ve tutumlarını araştırmaktadır. Çalışmanın amacı, sınıf rretmenlerinin göçmen öğrencilerle ilgili algılarını ve tutumlarını belirlemek, göçmen öğrencilerin eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların çözüm önerilerini ortaya koymaktır. Araştırmada, Türkiye'nin bir ilinde 150 sınıf rretmeni yer almıştır. Araştırma, betimsel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Veriler, "Göçmen ğrencilerle İlgili Tutum leği" ve "Göçmen ğrencilerle İlgili Algı leği" kullanılarak toplanmış ve analiz edilmiştir. Çalışma, sınıf rretmenlerinin göçmen öğrencilerle ilgili tutumlarının olumlu olduğunu göstermiştir. Ancak, sınıf rretmenlerinin göçmen öğrencilerin eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları ve bu konuda eğitim almaya ihtiyaç duydukları da belirtilmiştir. Ayrıca, çalışmada göçmen öğrencilerin dil ve uyum sorunları, sosyal uyum sorunları ve ayrımcılık sorunları gibi konular ele alınmış ve çözüm nerileri sunulmuştur.

Çatalbaş vd.(2016) "İlköğretim Okullarında Yabancı Uyruklu ğrencilerle Karşılaşılan Sorunlar" adlı çalışması, eğitimciler ve yöneticilerin yabancı uyruklu öğrencilerle ilgili yaşadıkları zorlukları ve bu konudaki çözüm önerilerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmanın katılımcıları, Denizli'deki yabancı uyruklu öğrencilerin bulunduğu okullarda görevli rretmenler ve yöneticilerdir. Bu niteliksel araştırmada, fenomenoloji yaklaşımı kullanılmış ve katılımcı seçiminde en yüksek çeşitlilik sağlanmıştır. Veriler, içerik analizi ile incelenmiştir. Araştırma sonuçları, dört ana tema ve bunlarla bağlantılı alt temalar şeklinde düzenlenip yorumlanmıştır. Eğitimciler ve yöneticilerin yaşadığı sorunlar; dil, davranışsal zorluklar, Milli Eğitim Bakanlığı ile okul arasındaki işbirliği eksiklikleri, okul-aile işbirliği

problemleri ve eğitim sürecinde ortaya çıkan zorluklar olarak saptanmıştır. Buluntulara göre, göçmenlik durumunun dil ve kültür üzerindeki etkisi belirlenmiştir. Bunun yanı sıra, dil farklılıkları nedeniyle yabancı ailelerle iletişim kurmada yaşanan zorluklar ve bu durumun yabancı öğrencilerin akademik başarısına olan etkisi de vurgulanmıştır.

Tüzün ve Kalaycıoğlu (2017), yaptığı bir çalışma, sınıf öğretmenlerinin zenofobik tutumlarına odaklanmaktadır. Çalışmanın amacı, Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin zenofobik tutumlarını belirlemek ve bu tutumların nedenlerini ve etkilerini araştırmaktır. Çalışmada, Türkiye'nin farklı illerinde 322 sınıf öğretmeni yer almıştır. Araştırmada, betimsel bir yöntem kullanılmıştır. Veriler, "Yabancı Düşmanlığı ve Zenofobi Ölçeği" ile toplanmıştır. Toplanan veriler frekans, yüzde ve ortalama hesaplamalarıyla analiz edilmiştir. Çalışma, sınıf öğretmenlerinin genel olarak düşük düzeyde zenofobik tutumlara sahip olduklarını ortaya koymuştur. Ancak, sınıf öğretmenlerinin yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri ve mesleki deneyimleri gibi faktörlere bağlı olarak farklılık gösteren zenofobik tutumları olduğu saptanmıştır. Ayrıca, araştırmada sınıf öğretmenlerinin zenofobik tutumları ile etnik kimlikleri, kültürleri ve dinleri farklı olan öğrencilere karşı tutumları arasında bir bağlantı olduğu da belirtilmiştir.

İşçi (2017) tarafından yapılan çalışmanın konusu sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yönelik tutumlarıdır. Katılımcı sayısı 325'tir. Çalışma, bir alan araştırması olarak yapılmıştır. Amaç, sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yönelik tutumlarını incelemektir. Sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yönelik tutumlarının genellikle olumlu olduğunu, ancak öğretmenlerin mesleki deneyimi, göçmen öğrenci sayısı ve sınıf düzeyi gibi faktörlere göre değiştiğini göstermiştir.

Özmen ve Demir (2018) tarafından yapılan çalışma, sınıf öğretmenlerinin kültürel farklılıklara yönelik tutumlarını araştırmayı amaçlamaktadır. Yazarlar, 119 sınıf öğretmenin katıldığı bir durum çalışması yapmıştır. Çalışmada, katılımcıların demografik özellikleri, kültürel farklılıklara ilişkin tutumları ve bu tutumların çeşitli faktörlere bağlılığı incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin kültürel farklılıklara yönelik tutumları genel olarak olumlu olsa da bazı öğretmenlerin hala ön yargı ve stereotiplere sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin kültürel farklılıklara yönelik tutumlarının eğitim seviyesi, deneyim, meslek içi eğitim almış olma gibi faktörlere bağlılığı da incelenmiştir. Çalışma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin kültürel farklılıklara yönelik tutumlarının orta düzeyde olduğu ve bu tutumların cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, okuma alışkanlıkları gibi

faktörlere göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin kültürel farklılıklara yönelik tutumlarının öğrencilerin kültürel kimliklerini kabul etmeye ve onların kültürleri hakkında bilgi edinmeye dayalı olması gerektiği vurgulanmıştır.

Eroğlu ve Özmen (2018) tarafından yapılan çalışmanın konusu sınıf öğretmenlerinin kültürel farklılıklara yönelik tutumlarıdır. Katılımcı sayısı 267'dir. Çalışma, bir alan araştırması olarak yapılmıştır. Amaç, sınıf öğretmenlerinin kültürel farklılıklara yönelik tutumlarını ve bu tutumların hangi faktörlere bağlı olduğunu incelemektir. Sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin kültürel farklılıklara yönelik tutumlarının orta düzeyde olduğunu ve bu tutumların öğretmenlerin yaşına, cinsiyetine, mesleki deneyimine ve eğitim durumuna göre farklılık gösterdiğini göstermiştir.

Ayhan Kaya (2018) tarafından yapılan araştırma, Türkiye'deki yönelik tutumları ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın yöntemi anket çalışmasıdır ve Türkiye'nin 7 farklı ilinde (Ankara, Gaziantep, Hatay, İstanbul, Kilis, Mardin ve Şanlıurfa) gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması 2017 yılında yapılmış ve toplam 2,400 kişiye uygulanmıştır. Katılımcılar arasında 18 yaş ve üstü Türkiye vatandaşları bulunmaktadır. Araştırmada, GKK'ye karşı olumlu, olumsuz ve belirsiz tutumların ölçüldüğü, ayrıca katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili bilgilerin de toplandığı belirtilmiştir. Araştırmada, Türkler arasında GKK'ye karşı olumlu, olumsuz ve belirsiz tutumların var olduğu, ancak genel olarak GKK'ye yönelik artan bir olumsuzluk olduğu sonucuna varılmıştır.

"Sınıf Öğretmenlerinin Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Eğitimi Hakkındaki Görüşleri" (Taylor-Kök ve Hançer, 2018) adlı araştırma Türkiye'nin farklı illerindeki 181 sınıf öğretmeniyle yapılmıştır ve araştırmada kullanılan veri toplama aracı olarak "Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Eğitimi Hakkındaki Görüşler Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarını, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimiyle ilgili görüşlerini ve yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarının nedenlerini ölçmek için tasarlanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, Türkiye'deki sınıf öğretmenlerinin yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimi hakkındaki görüşleri genellikle olumlu olmakla birlikte, öğretmenlerin çoğunluğunun yabancı uyruklu öğrencilerin dil sorunları, uyum sorunları ve farklı kültürel geçmişleri gibi konularda endişeleri olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, araştırmada, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumları ile cinsiyet, yaş ve öğretmenlerin çalıştığı okulun bölgesi arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

"Sınıf Öğretmenlerinin Yabancı Uyruklu Öğrencilerin Eğitimi Hakkındaki Görüşleri" (Çelik ve Karaca, 2018) isimli araştırmada, 122 sınıf öğretmeni ile yüz yüze görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimi hakkındaki görüşlerini ve bu öğrencilere yönelik tutumlarını incelemektir. Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarının olumlu olduğu, ancak yine de eğitim ortamında bazı sorunlarla karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Aydın ve Dündar (2019) tarafından yapılan çalışma, sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumlarını ve algılarını araştırmaktadır. Çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumlarını ve algılarını belirlemek, yabancı öğrencilerin eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların çözüm önerilerini ortaya koymaktır. Araştırmada, Türkiye'nin bir ilindeki 246 sınıf öğretmeni yer almıştır. Araştırma, betimsel bir araştırma olarak tasarlanmıştır. Veriler, "Yabancı Düşmanlığı Tutum Ölçeği" ve "Yabancı Düşmanlığı Algı Ölçeği" kullanılarak toplanmış ve analiz edilmiştir. Çalışma, sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumlarının orta düzeyde olduğunu göstermiştir. Ayrıca, yabancı öğrencilerin eğitim sürecinde karşılaştıkları sorunların başında dil sorunu geldiği ve bu soruna yönelik çözüm önerileri sunulması gerektiği belirtilmiştir.

Özkan ve Alıcı (2019) tarafından yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yönelik tutumları araştırılmıştır. Çalışma, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Türkiye'nin bir ilindeki 15 farklı ilkokulda görev yapan 126 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen anket formu ile toplanmıştır. Ankette yer alan sorular, sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere karşı tutumları, göçmen öğrencilerin eğitimi ile ilgili tutumları, göçmen öğrencilerin sosyal uyumları ile ilgili tutumları gibi konulara odaklanmaktadır.

Yıldırım (2020), sınıf öğretmenlerinin kültürlerarası eğitime yönelik yeterlik algıları üzerine bir çalışma yürütmüştür. Çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin kültürlerarası eğitimdeki yeterlik düzeylerini incelemek ve yeterlik düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Çalışma, Türkiye'deki ilkokullarda çalışan 329 sınıf öğretmeni ile gerçekleştirilmiş ve veriler anket yoluyla toplanmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin kültürlerarası eğitimdeki yeterlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu ve yaşı, cinsiyeti, öğretim deneyimi yılı ve eğitim programlarına katılımın yeterlik düzeyleri için önemli öngörücüler olduğunu göstermiştir. Çalışma, sınıf öğretmenlerinin kültürlerarası eğitimde yeterliklerini artırmak için daha kapsamlı ve etkili eğitim programlarına ihtiyaç duyulduğunu önermiştir.

Dursun ve Ekici (2021) yılında yayınlanan "İlkokul öğretmenlerinin kültürlerarası eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve öz yeterlik algıları" başlıklı makale, ilkokul öğretmenlerinin kültürlerarası eğitim konusundaki görüşlerini ve öz yeterlik algılarını araştırmaktadır. Araştırmada, 144 ilkokul öğretmeni üzerinde anket ve mülakat yöntemleri kullanılarak veri toplanmış ve öğretmenlerin kültürlerarası eğitime yönelik tutumları, uygulamaları, zorlukları ve öz yeterlik algıları analiz edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin kültürlerarası eğitim konusuna olumlu bakış açıları olduğu ancak uygulamada zorlandıkları ve ihtiyaç duydukları destek ve eğitimlerin olduğu belirtilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yönelik tutumlarının genel olarak olumlu olduğu, fakat bazı öğretmenlerin göçmen öğrencilere karşı olumsuz tutumlar sergilediği görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin göçmen öğrencilerin eğitimi ile ilgili tutumlarının da genel olarak olumlu olduğu, ancak göçmen öğrencilerin sosyal uyumları ile ilgili tutumların daha az olumlu olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, araştırmacılar sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yönelik tutumlarının önemine vurgu yaparak, öğretmenlerin bu konuda daha fazla eğitim almaları gerektiğini önermişlerdir.

Mesleki doyum ile ilgili çalışmalar

Şimşek (2012) tarafından yapılan araştırma, 2010-2011 öğretim yılında İstanbul'da bulunan 20 devlet ilkokulunda çalışan 178 sınıf öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini belirlemek ve eğitim örgütü ve demografik özellikler açısından farklılıkları incelemektir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin genel olarak mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ancak, öğretmenlerin yaş ve hizmet süresi arttıkça mesleki doyum düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir.

Çetin ve Çağlar (2013) tarafından yapılan araştırma, 2012-2013 öğretim yılında Adana'da bulunan 14 devlet ilkokulunda çalışan 180 sınıf öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve sosyo-demografik ve iş doyumunu özellikleri ile ilişkilerini incelemektir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve iş doyumlarının da orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, cinsiyet, yaş, hizmet süresi, görev yeri gibi faktörlerin sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Balay (2014) tarafından yapılan araştırma, 2013-2014 öğretim yılında Trabzon'da bulunan 25 devlet ilkokulunda çalışan 260 sınıf öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini belirlemek ve farklı değişkenler (yaş, cinsiyet, hizmet süresi, okul türü) arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yaş ve hizmet süresi arttıkça mesleki doyum düzeylerinin azaldığı, kadın sınıf öğretmenlerinin erkek sınıf öğretmenlerine göre daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olduğu ve özel okullarda çalışan sınıf öğretmenlerinin devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Atar (2016) tarafından yapılan çalışma, 2015-2016 öğretim yılında Afyonkarahisar ilinde bulunan 10 devlet ilkokulunda çalışan 148 sınıf öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek ve bu düzeyler arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu, mesleki tükenmişlik düzeylerinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bulut (2017) tarafından yapılan araştırma, 2015-2016 öğretim yılında Amasya ilinde bulunan 23 devlet ilkokulunda çalışan 291 sınıf öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile iş performansları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve iş performanslarının ise yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Doğan (2018) tarafından yapılan araştırma, 2017-2018 öğretim yılında Bursa ilinde bulunan 10 devlet ilkokulunda çalışan 169 sınıf öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini belirlemek ve çeşitli değişkenler (yaş, hizmet süresi, okul türü) açısından incelenmektir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin genel olarak mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yaş ve hizmet süresi arttıkça mesleki doyum düzeylerinin azaldığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri, özel okullarda ve görev yaptıkları okulların öğrenci sayıları azaldıkça artmaktadır. Ancak, okul türü ve öğrenci sayısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Öztürk (2018) tarafından yapılan çalışma, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ve yaşam kaliteleri ile ilgili veriler, anket yoluyla toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam kaliteleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yani, mesleki doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin yaşam kaliteleri de daha yüksek çıkmıştır. Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini etkileyen faktörler arasında, iş yükü, öğrencilerle ilişkiler, yönetici desteği, ödüllendirme sistemi, iş güvencesi ve kariyer imkanları gibi faktörlerin önemli bir rol oynadığı belirlenmiştir.

Yılmaz (2018) tarafından kaleme alınan "İlkokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki" başlıklı makale, ilkökul öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Çalışma, ilkökul öğretmenlerinden oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Veriler, bir anket yoluyla toplanmış ve anket iki bölümden oluşmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre, ilkökul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yani, işlerinden daha fazla tatmin olan öğretmenler, örgütsel vatandaşlık davranışları sergilemeye daha eğilimli olmuşlardır. Ayrıca, çalışmanın bulguları, öğretmenlerin işlerinden memnuniyet düzeylerinin arttıkça, iş yerinde daha fazla yardımcı ve işbirlikçi davranışlar sergilediğini göstermektedir. Bu nedenle, ilkökul öğretmenlerinin iş tatminlerinin artırılması, örgütsel vatandaşlık davranışlarının artmasına ve dolayısıyla eğitim kurumlarının daha iyi işleyişine katkı sağlayabilir.

Koçak (2019) tarafından yapılan araştırma, 2018-2019 öğretim yılında 10 devlet ilkökulunda çalışan 116 sınıf öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve motivasyon düzeylerinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çınar (2019) tarafından yapılan araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri belirlemektir. Araştırma, Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan 600 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, "Mesleki Doyum Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda,

sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini etkileyen faktörler arasında öğretmenlerin demografik özellikleri, iş ortamı, işe bağlılık, sosyal destek ve örgütsel adalet gibi faktörler belirlenmiştir. Bunların yanı sıra, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin, işe bağlılık, iş doyumunu, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve sosyal destek gibi faktörlerden pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek açısından önemlidir ve eğitim yöneticilerine, öğretmenlere ve araştırmacılara yönelik öneriler sunmaktadır.

Erdem (2019) tarafından yapılan araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma, Türkiye'nin bir ilindeki 10 farklı ilkokulda görev yapan 210 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, "Liderlik Davranışları Ölçeği" ve "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının mesleki doyum düzeyleri üzerindeki etkisinin, öğretmenlerin demografik özellikleri, iş tecrübesi, öğretim yükü, yönetici-öğretmen ilişkileri ve iş ortamı gibi faktörlerle modere edildiği görülmüştür. Bu çalışma, okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek açısından önemlidir ve eğitim yöneticilerine, öğretmenlere ve araştırmacılara yönelik öneriler sunmaktadır.

Güner ve Kılıç (2019) tarafından yapılan çalışmanın amacı, Manisa ilindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri belirlemektir. Araştırma, Manisa ilindeki 75 farklı ilkokulda görev yapan 363 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, "Mesleki Doyum Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu" kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın sonucunda, Manisa ilindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini etkileyen faktörler arasında cinsiyet, öğretmenlik tecrübesi, ders saatleri, sınıf mevcudu, yöneticilerin destekleyici davranışları ve öğretmenler arası ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Bu çalışma, Manisa ilindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ve etkileyen faktörleri hakkında bilgi vermesi açısından önemlidir ve eğitim yöneticilerine, öğretmenlere ve araştırmacılara yönelik öneriler sunmaktadır.

Koç (2019) tarafından yapılan çalışma, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini ve bu düzeyleri etkileyen faktörleri incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmada, araştırmacılar 187 sınıf öğretmeninden anket yoluyla veri toplamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, Konya ilindeki sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyi orta düzeyde bulunmuştur. Ayrıca, mesleki doyum düzeyini etkileyen faktörler arasında cinsiyet, yaş, meslek yılı, eğitim durumu, ders yükü, çalışma ortamı, maddi durum ve sosyal destek gibi faktörlerin olduğu belirlenmiştir. Araştırmacılar, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunu artırmak için, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, öğretmenlerin maddi ve sosyal desteklerinin artırılması, eğitim programlarının yenilenmesi ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerine yatırım yapılması gibi önerilerde bulunmuşlardır.

Yukarıdaki araştırmalar, Türkiye'de son 10 yıl içinde sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini belirlemek, farklı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek ve mesleki doyum düzeyleri ile diğer faktörler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi sağlamak için yapılmıştır. Bu araştırmaların genel sonuçları, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, çalışma koşulları, iş yükü, ücret ve kariyer imkanları gibi faktörlerin mesleki doyum düzeyleri üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaların bazıları, mesleki doyum düzeyinin yaş ve hizmet süresi arttıkça azaldığını göstermiştir. Ayrıca, öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri, özel okullarda ve görev yaptıkları okulların öğrenci sayıları azaldıkça artmaktadır. Bazı araştırmalar da mesleki doyum düzeyi ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Ancak, araştırmaların bazı sınırlılıkları da vardır. Örneğin, bazı araştırmalar sınırlı örneklem büyüklüğüne sahiptir. Ayrıca, bazı araştırmalar yalnızca belirli bir bölgedeki öğretmenler üzerinde yapılmıştır, bu nedenle sonuçların genelleştirilmesi sınırlıdır.

Sonuç olarak, Türkiye'de sınıf öğretmenleri üzerinde yapılmış mesleki doyum ile ilgili araştırmalar, öğretmenlerin genel olarak orta düzeyde bir mesleki doyum düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, mesleki doyum düzeyi üzerinde olumsuz etkisi olan faktörlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu faktörlerin iyileştirilmesi, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini artırabilir ve dolayısıyla öğrencilerin eğitim kalitesini yükseltebilir.

Başarı motivasyonu ile ilgili çalışmalar

Yıldırım (2015) tarafından yapılan çalışmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin motivasyonel tutumlarının öğrenci başarısı üzerindeki etkisini incelemek ve bu konuda yapılmış araştırmaların sonuçlarını meta-analiz yöntemiyle bir araya getirmektir. Meta-analiz için, Türkiye'de son 10 yılda yapılmış 38 araştırmanın verileri kullanılmıştır. Çalışmaların 27'si ilköğretim seviyesinde, 11'i ise ortaöğretim seviyesinde yapılmıştır. Çalışmaların toplam örneklemini oluşturan 39.767 öğrenci ve 3.562 öğretmenin verileri analiz edilmiştir. Meta-analiz sonuçları, sınıf öğretmenlerinin motivasyonel tutumlarının öğrenci başarısı üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin öğrencileri için yüksek beklentileri, öğrencileri destekleyici ve yönlendirici davranışları, öğrencilerle sıcak ve olumlu ilişkiler kurmaları gibi motivasyonel tutumların, öğrenci başarısı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Ayrıca, meta-analiz sonuçları, motivasyonel tutumların öğrenci başarısı üzerindeki etkisinin, öğrencilerin yaş, cinsiyet ve sosyoekonomik düzeyleri gibi özelliklerine göre değişebileceğini göstermektedir. Örneğin, motivasyonel tutumların etkisi, ilköğretim düzeyinde daha yüksekken, ortaöğretim düzeyinde daha düşüktür. Yıldırım'ın (2015) çalışması, sınıf öğretmenlerinin motivasyonel tutumlarının öğrenci başarısı üzerindeki etkisini inceleyen Türkiye'deki araştırmaların geniş bir perspektifini sunmaktadır. Meta-analiz yöntemiyle bir araya getirilen veriler, sınıf öğretmenlerinin motivasyonel tutumlarının öğrenci başarısı üzerindeki etkisinin pozitif olduğunu göstermektedir.

Özgür ve Telli (2015) tarafından yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, Kütahya ilinde görev yapan 240 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak "İş Doyumu Ölçeği" ve "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu, mesleki tükenmişliklerinin ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, iş doyumuna ile mesleki tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu, yani iş doyumunu arttıkça mesleki tükenmişliğin azaldığı görülmüştür.

Türkmen (2016) tarafından çalışmada, sınıf öğretmenlerinin motivasyon kaynakları belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışma, Türkiye'nin bir ilinde 200 sınıf öğretmeni üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veriler, "Motivasyon Kaynakları Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, sınıf öğretmenlerinin motivasyon kaynakları arasında en önemli faktörler; öğrencilerin öğrenme başarısı, öğrencilerin öğrenme isteği, öğrencilerin başarısını görmek, iş birliği içinde çalışma, öğrencilerle iyi ilişkiler kurma ve öğrencilerin öğrenme

performansıdır. Ayrıca, sınıf öğretmenlerinin motivasyon kaynaklarına ilişkin algıları cinsiyet, yaş ve hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

"Sınıf Öğretmenlerinin Başarı Motivasyonu ve Kendi Motivasyonlarını Etkileyen Faktörler" (Altun, 2016) isimli çalışma, bir ilköğretim okulundaki sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu ile ilgili algılarını ve bu algıların kendi motivasyonları üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonuçları, sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu konusunda olumlu bir tutum sergilediklerini ancak kendi motivasyonlarını etkileyen faktörler konusunda yeterince bilinçli olmadıklarını göstermiştir. Araştırmanın yazarları, sınıf öğretmenlerinin kendi motivasyonlarını artırmak için eğitim almaları ve bu konuda daha bilinçli olmaları gerektiği sonucuna varmışlardır.

Aydın ve Sarıçam (2016) tarafından yapılan makalede, sınıf öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın amacı, sınıf öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik algıları ve motivasyon düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırma kapsamında, 305 sınıf öğretmeni ile anket uygulanmıştır. Sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik algılarının, motivasyon düzeylerini etkilediğini ve mesleki öz yeterlik algısı yüksek olan öğretmenlerin daha yüksek motivasyona sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca, motivasyon düzeyi yüksek olan öğretmenlerin daha yüksek performans gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle, sınıf öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik algılarının geliştirilmesi, motivasyon düzeylerini artıracak ve öğretmen performansını yükseltecektir.

Kara ve Karaman (2017) tarafından yapılan makale, öğretmen adaylarının motivasyonel özellikleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Araştırmada, öğretmen adaylarının motivasyonel özellikleri, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve demografik bilgileri toplanmıştır. Veriler, çoklu regresyon analizi ve t-testi gibi istatistiksel yöntemler kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, öğretmen adaylarının motivasyonel özelliklerinin ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının birbirleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öğretmen adaylarının cinsiyet, yaş ve bölüm gibi demografik özelliklerinin de öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, araştırmada öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile öz-etkililikleri, öz-yeterlikleri ve öz-düzenleme becerileri arasında daha belirgin bir ilişki bulunmuştur.

Taş (2018) adlı çalışmada, sınıf öğretmenlerinin motivasyonel stratejileri nitel bir yöntem kullanılarak incelenmiştir. Çalışmada, bir devlet okulundan seçilen 8 sınıf öğretmeni ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler sonucunda öğretmenlerin öğrencileri motive etmek için çeşitli stratejiler kullandıkları ve bu stratejilerin öğrencilerin akademik başarılarını artırdığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin motivasyonel stratejilerinde öğrenci merkezli yaklaşımların ön planda olduğu ve olumlu sınıf ortamı, öğrenci katılımı, öğrenci başarılarına odaklanma gibi konulara önem verdikleri belirtilmiştir.

Pektaş ve Güner (2018) tarafından araştırmada, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu, tükenmişlik düzeyleri ve motivasyon kaynakları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, 216 sınıf öğretmeninden toplanmıştır. Veriler, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve Motivasyon Kaynakları Ölçeği ile toplanmıştır. Sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin yüksek olduğunu, tükenmişlik düzeylerinin ise orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin iş doyumlarının, tükenmişlik düzeylerinin ve motivasyon kaynaklarının birbirleriyle ilişkili olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumları arttıkça, tükenmişlik düzeyleri düşmektedir. Ayrıca, öğretmenlerin motivasyon kaynakları arttıkça, iş doyumları artmakta ve tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır.

Kılınç (2018) tarafından yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik uygulamalarına yönelik öz-yeterlik inançları ve motivasyonel özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya, Türkiye'nin bir ilinde görev yapan 205 sınıf öğretmeni katılmıştır. Veriler, Öz-Yeterlik Algısı Ölçeği ve Motivasyonel Özellikler Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen bulgular, sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlik inançları ve motivasyonel özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öz-yeterlik inançlarının, motivasyonel özelliklerin ve öğretmenlik uygulamalarının birbirleriyle ilişkili olduğu bulunmuştur. Sonuç olarak, sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlik inançlarının arttırılmasının, motivasyonel özelliklerinin ve öğretmenlik uygulamalarının geliştirilmesinin, etkili öğretim için önemli olduğu öne sürülmüştür.

Karakuş (2019) tarafından yapılan makalede, öğretmenlerin başarı motivasyonu algıları ile öğrenci başarısı arasındaki ilişkiyi meta-analiz yöntemiyle incelemiştir. Araştırmada, Türkiye'de son 10 yıl içinde yapılmış olan 13 farklı çalışmadan elde edilen 17 farklı veri seti kullanılmıştır. Bulgular, öğretmenlerin başarı motivasyonu algılarının öğrenci başarısıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, öğretmenlerin başarı motivasyonu algılarının öğrenci başarısındaki değişkenliği açıklamada önemli bir rol oynadığı bulunmuştur.

Aktaş-Arnas vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada, sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algılarının motivasyonel stratejilerine göre incelenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, öğretmenlerin öz yeterlik algıları ve motivasyonel stratejileri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Çalışma, nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenolojik desen kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, farklı eğitim kurumlarında çalışan 11 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmış ve betimsel analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin motivasyonel stratejileriyle ilgili öz yeterlik algılarının birbirleriyle etkileşimli olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin öz yeterlik algıları, öğrencilerin motivasyonunu artırmada etkili bir faktör olarak ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmaların ortak özellikleri, sınıf öğretmenlerinin motivasyonu, öz-yeterlik algısı, iş doyumu, tükenmişlik düzeyleri ve öğrenci başarısı arasındaki ilişkileri araştırmak ve motivasyonel stratejileri belirlemek üzerine odaklanmalarıdır. Genel olarak sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun öğretmenlik uygulamalarına, öğrenci başarısına ve öz-yeterlik algısına doğrudan etkisi olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri de motivasyonu etkileyen faktörler arasındadır. Öğretmenlerin öz-yeterlik algısı ve motivasyonel stratejileri, öğrencilerin motivasyonunu ve başarısını artırmada önemli bir rol oynamaktadır.

Ayrıca, öğretmen adaylarının motivasyonel özellikleri ve öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında da güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu çalışmaların birçoğu, nitel ve nicel araştırma yöntemlerinin birleştirilmesiyle gerçekleştirilmiştir ve farklı örneklem grupları ve ölçütler kullanılmıştır. Meta-analiz çalışmaları, öğretmenlerin motivasyonel tutumları ile öğrenci başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, öğretmenlerin başarı motivasyonu algıları ile öğrenci başarısı arasında da pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak, sınıf öğretmenlerinin motivasyonu, öz-yeterlik inancı, iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri üzerinde çalışmalar yapılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin öğrenci motivasyonunu artırmak için kullanabilecekleri farklı stratejilerin araştırılması önemlidir.

2.2.2. Yurt dışında yapılan çalışmalar

Zenofobi ile ilgili çalışmalar

Burke (2015) tarafından yapılan araştırma, ABD'de yapılmıştır ve göçmen öğrencilerin okul iklimi algıları ile ırk, etnisite ve cinsiyet arasındaki ilişkileri inceler. Araştırmada, ıslık tenli, koyu tenli veya Latin kökenli olan öğrencilerin okul iklimi algıları arasında farklılıklar olduğu bulunmuştur. Ayrıca, öğrencilerin algıladığı okul iklimi, öğretmenlerin tutumlarına ve davranışlarına bağlı olarak değişebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin kültürel farklılıklar konusundaki farkındalığı arttırması ve göçmen öğrencilere daha iyi bir okul ortamı sağlaması önemlidir.

Lehmann ve Schunck (2015) tarafından yapılan araştırmanın amacı, Avrupa'da yaşayan insanların yabancı düşmanlığına yönelik yapısal faktörler, bireysel özellikler ve göçmenlere karşı tutumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma Almanya, İspanya, İtalya ve İngiltere'deki toplam 16.000 kişiyi kapsamaktadır. Veriler, 2010 Avrupa Sosyal Araştırmaları (ESS) anketinden elde edilmiştir. Araştırma sonuçları, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ekonomik durum ve siyasi görüş gibi bireysel özelliklerin yabancı düşmanlığına ilişkin tutumları etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, yabancı düşmanlığına ilişkin tutumlar, siyasi görüşler ve ülkedeki göçmen nüfusunun büyüklüğü gibi yapısal faktörler tarafından da şekillendirilmektedir. Araştırma, yabancı düşmanlığına yönelik politika ve stratejilerin oluşturulmasında bireysel özelliklerin ve yapısal faktörlerin etkisine dikkat edilmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Hansen (2017) tarafından yapılan araştırma, Danimarka'daki ilkokullarda azınlık etnik ve milli çoğunluklu öğrenciler ve öğretmenler arasındaki duygular, çok kültürlülük ve vatandaşlık konularına odaklanmaktadır. Araştırmanın katılımcıları, Danimarka'daki 11 ilkokulda çalışan öğretmenler ve öğrencilerdir. Araştırma nitel bir araştırmadır ve katılımcı gözlemi ve yarı yapılandırılmış mülakatları içermektedir. Bu araştırmanın amacı, azınlık etnik ve milli çoğunluklu öğrenciler ve öğretmenler arasındaki duygular, çok kültürlülük ve vatandaşlık konularını keşfetmektir. Araştırmanın sonuçları, Danimarka'daki ilkokullarda çok kültürlülük ve vatandaşlık konularının önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, öğretmenlerin, öğrencilerin duygularını anlamak ve onlarla iletişim kurmak için daha fazla eğitim ve destek ihtiyaçları olduğunu ortaya koymaktadır.

Bullough vd. (2017) tarafından yapılan çalışma, çeşitli kültürel geçmişlere sahip öğrencilerin bulunduğu sınıflarda yeni başlayan öğretmenlerin kimlik müzakerelerini

araştırmaktadır. Çalışma, ABD'deki bir kentsel okul bölgesinde gerçekleştirilmiştir ve 12 yeni başlayan öğretmen ile yapılmıştır. Veriler, yarı yapılandırılmış mülakatlar yoluyla toplanmış ve içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin kültürel çeşitlilikle nasıl başa çıktıklarını, kimliklerinin nasıl etkilendiğini ve öğrencilerle ilişkilerinde nasıl bir denge kurduklarını anlamaktır. Bulgular, öğretmenlerin, öğrencilerin kültürel geçmişlerine saygı duymanın yanı sıra kendi kimliklerini ve kültürel arka planlarını tanımanın önemini vurguladığını göstermiştir. Ayrıca, öğretmenlerin kimlik müzakerelerinde belirli stratejiler kullandıkları ve öğrencilerle ilişkilerinde denge kurmak için çaba sarf ettikleri bulunmuştur. Bu çalışma, kültürel çeşitlilikle ilgili konuların ele alınması için öğretmenlerin kimliklerine daha fazla odaklanılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Hatzidaki ve Kendeou (2017) tarafından yapılan araştırma, 2017 yılında Avrupa Öğretmen Eğitimi Dergisi'nde yayınlanmıştır. Araştırmada, Yunanistan'da görev yapan sınıf öğretmenlerinin kültürel çeşitlilik ve göçmen öğrencilerin sosyal dahil edilmesi hakkındaki görüşleri incelenmiştir. Araştırmaya, Yunanistan'daki üç farklı ilde görev yapan 200 sınıf öğretmeni katılmıştır. Katılımcıların görüşlerini belirlemek için anket kullanılmıştır. Araştırmanın amacı, öğretmenlerin kültürel çeşitlilik ve sosyal dahil edilme konusundaki görüşlerini belirlemek ve göçmen öğrencilerin eğitiminde karşılaşılan sorunları tanımlamaktır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin çoğunun kültürel çeşitlilikten olumlu bir şekilde etkilendiği ve göçmen öğrencilerin sosyal dahil edilmesinin önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak aynı zamanda, öğretmenlerin birçoğunun göçmen öğrencilerin eğitiminde karşılaştıkları sorunlar hakkında endişeleri olduğu da tespit edilmiştir.

Bu çalışmalar, öğretmenlerin kültürel çeşitlilik, yabancı öğrencilerin topluma dahil edilmesi, kültürel önyargılar ve öğretmenlerin bu konulardaki tutumları üzerinde durmaktadır. Genel olarak, öğretmenlerin kültürel çeşitliliğe karşı daha olumlu tutumlar sergilemesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin yabancı öğrencilerin topluma dahil edilmesi konusunda da daha bilinçli olmaları gerektiği belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin önyargıları ve kültürel farklılıkların eğitim sürecine entegrasyonu konuları da ele alınmıştır. Bu çalışmalar, öğretmenlerin kültürel farklılıklara saygı duyma ve öğrencilerin topluma dahil edilmesine yardımcı olma konusunda daha bilinçli olmaları gerektiği sonucunu çıkarmaktadır.

Mesleki doyum ile ilgili çalışmalar

Klassen ve Chiu (2010) tarafından yapılan çalışma, öğretmenlerin iş doyumunu ve öz yeterliklerini etkileyen faktörleri araştırmaktadır. Çalışmada, öğretmenlerin cinsiyeti,

deneyimleri ve iş stresi gibi değişkenlerin, iş doyumları ve öz yeterlik algıları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada, 678 Kanadalı sınıf öğretmeni üzerinde yapılan anket çalışması sonuçlarına dayanılarak analizler yapılmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin iş stresinin artmasıyla iş doyumlarının azaldığını göstermiştir. Ayrıca, kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha düşük öz yeterlik algılarına sahip olduğu ve bu durumun da iş doyumunu olumsuz etkilediği bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin iş stresini azaltmak ve iş doyumlarını artırmak için iş koşullarının iyileştirilmesi, öğretmenlerin öz yeterlik algılarını artırmaya yönelik desteklerin sağlanması gerektiğini vurgulamaktadır.

Kim (2015) tarafından yapılan çalışmada, çokkültürlü deneyimlerin sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları üzerindeki etkisinde öğretmen öz-yeterliliğinin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmada, Güney Kore'de görev yapan 276 sınıf öğretmeni yer almıştır. Çokkültürlü deneyimlerin öğretmen öz-yeterliliği, çokkültürlü farkındalık, çokkültürlü tutum ve çokkültürlü yeterlik boyutları arasındaki ilişkileri ve bu boyutların mesleki doyum üzerindeki etkisini analiz etmek için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Bulgular, çokkültürlü deneyimlerin sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunu dolaylı olarak artırdığını, çünkü çokkültürlü deneyimlerin öğretmen öz-yeterliliği düzeyini artırdığını ve daha yüksek öz-yeterlilik düzeyinin de daha yüksek mesleki doyum ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

Smith ve Ingersoll (2017) tarafından yapılan çalışma, yeni öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde kalma oranlarını artırmak amacıyla sağlanan başlangıç eğitimi ve mentorluk programlarının etkisini incelemektedir. Araştırmacılar, 1987-88 ve 2007-08 öğretim yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 9.948 ilköğretim ve ortaokul öğretmenin verilerini kullanarak, başlangıç eğitimi ve mentorluk programlarının öğretmenlerin kariyerlerinde kalma oranlarına etkisini değerlendirdiler. Sonuçlar, başlangıç eğitimi ve mentorluk programlarının yeni öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinde kalmalarını sağlamak için önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Lee ve Yin (2017) tarafından yapılan araştırma, öğretmen ve öğrenci etnik-kültürel uyumunun öğretmen beklentileri ve öğrenci sıcaklığı ve yetenek algıları üzerindeki etkisini incelemektedir. Araştırmada, ABD'de yer alan beş farklı okulda öğretmen olarak görev yapan 56 beyaz öğretmen ve 381 öğrenci yer almaktadır. Çalışmanın sonuçları, öğretmen ve öğrenci etnik-kültürel uyumunun, öğretmenin öğrenci sıcaklığı ve yetenek algılarını etkilediğini ve bu algıların öğretmen beklentileri üzerinde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle,

öğretmen ve öğrenci etnik-kültürel uyumu arttıkça, öğretmenlerin öğrencilere daha yüksek sıcaklık ve yetenek algısı ve daha yüksek beklentileri olduğu bulunmuştur.

Liu ve Mei (2019) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin kültürlerarası yeterlilikleri ile iş doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma, Kanada'da çok kültürlü bir okulda çalışan 92 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin kültürlerarası yeterliliklerini ölçmek için İnterkültürel Etkileşim Yeteneği Ölçeği (ICAS) kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin kültürlerarası yeterliliklerinin, iş doyumlarını pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. Bununla birlikte, öğretmenlerin yaş, cinsiyet ve öğretmenlik deneyimi gibi demografik faktörleri ile iş doyumu arasında bir ilişki bulunmamıştır.

Tsai ve Liang (2019) tarafından yapılan makalede, farklı kültürel özelliklere sahip öğrencilerin bulunduğu sınıflarda çalışan ilköğretim öğretmenlerinin kültürel zeka seviyeleri ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Araştırma, 200 ilköğretim öğretmeni ile yürütülmüştür ve veriler, kültürel zeka ve iş tatmini ölçekleri kullanılarak toplanmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin kültürel zeka seviyeleri ile iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu ilişki, öğretmenlerin kültürel zeka becerilerinin artmasıyla birlikte iş tatminlerinin arttığını göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, mesleki deneyimleri ve sınıflarında bulunan yabancı öğrenci sayısı gibi demografik özellikleri de analiz edilmiştir. Ancak, sadece mesleki deneyimlerinin iş tatmini üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur.

Jin vd. (2019) tarafından yapılan çalışma, öğretmen-öğrenci ilişkilerinin öğretmenlerin mesleki mutluluğuna etkisini incelemektedir. Araştırmacılar, öğretmen-öğrenci ilişkilerinin öğretmenlerin kendilerine güven duygusunu artırabileceğini ve dolayısıyla mesleki mutluluğu artırabileceğini öne sürmektedirler. Ayrıca, öğretmenlerin kolektivistik yönelimlerinin öğretmen-öğrenci ilişkilerinin bu etkileri üzerinde bir tampon görevi görebileceğini öne sürmektedirler. Araştırmacılar, Çin'deki ilköğretim öğretmenlerinden veri topladılar ve sonuçlar, öğretmen-öğrenci ilişkilerinin öğretmenlerin kendine güven duygusu ve mesleki mutluluğu arasındaki ilişkiyi araştırdılar.

Yang vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada, öğretmen-öğrenci ilişkisinin öğretmenlerin mesleki doyumu üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çin'deki 100'den fazla ilköğretim ve ortaokulda çalışan 1212 sınıf öğretmeni üzerinde bir anket çalışması yapılmıştır. Sonuçlar, öğretmen-öğrenci ilişkilerinin öğretmenlerin mesleki doyumlarını pozitif olarak

etkilediğini ve bu etkinin öz yeterlik hissi aracılığıyla gerçekleştiğini göstermektedir. Ayrıca, cinsiyetin bu etkileşimde bir etken olduğu ve kadın öğretmenlerin daha yüksek bir öz yeterlik hissine sahip oldukları ve bu nedenle öğretmen-öğrenci ilişkilerinin mesleki doyum üzerindeki etkisinde daha belirleyici olduğu bulunmuştur. Bu araştırma, öğretmen-öğrenci ilişkilerinin sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumunda önemli bir faktör olduğunu göstermiştir.

Bu araştırmaların genel sonucu, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan öğretmenlerin mesleki doyumunu etkileyen çeşitli faktörlerin olduğudur. Öğretmen-öğrenci ilişkileri, kültür farklılıkları, kültürel zeka, öğretmen özyeterliliği, öğretmen-öğrenci etnik-millî uygunluğu ve öğretmenin çok kültürlü deneyimleri, öğretmenlerin mesleki doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, sınıfında yabancı uyruklu öğrenciler bulunan öğretmenlerin kültürel zekalarının artması ve kültür farkındalığı geliştirmeleri, mesleki doyumlarını artırabilir. Bununla birlikte, bu özelliklerin yeterli olması durumunda bile, kültür farklılıkları ve öğretmen-öğrenci uyumuna ilişkin olumsuz deneyimler, öğretmenlerin mesleki doyumunu olumsuz etkileyebilir. Sonuç olarak, sınıfında yabancı uyruklu öğrenciler bulunan öğretmenlerin mesleki doyumunu etkileyen çok sayıda faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri anlamak ve ele almak, öğretmenlerin işlerini daha iyi yapmalarına ve öğrencilerinin öğrenme deneyimlerini iyileştirmelerine yardımcı olabilir.

Başarı motivasyonu ile ilgili çalışmalar

Aggerholm ve Klassen'in (2018) "Erken Çocukluk Eğitimi ve Bakım Öğretmenlerinin Motivasyon Profilleri: İyi Olma ve Tükenmişlikle İlişkisi" adlı araştırması, erken çocukluk eğitimi ve bakım öğretmenlerinin motivasyonel profillerini belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada, öğretmenlerin motivasyonel profilleri beş faktöre ayrılmıştır: entelektüel merak, başarı hedefi yönelimi, öğrenme hedefi yönelimi, sosyal bağlılık ve öz yönetim. Araştırmacılar, bu motivasyonel profillerin öğretmenlerin iyi olma ve tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisini incelediler. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin çoğunun sosyal bağlılık ve öz yönetim motivasyonel profillerine sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, öğretmenlerin motivasyonel profillerinin iyi olma ve tükenmişlik düzeyleri ile anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Özellikle, öğrenme hedefi yönelimi ve entelektüel merak motivasyonel profillerine sahip öğretmenlerin daha yüksek bir iyi olma düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Diğer yandan, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri, başarı hedefi yönelimi ve entelektüel merak motivasyonel profilleri ile negatif olarak ilişkilendirilmiştir. Sonuç olarak, öğretmenlerin motivasyonel profillerinin iyi olma ve tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili olduğu bu çalışma ile

belirlenmiştir. Bu nedenle, öğretmenlerin motivasyonel profillerini tanımlamak ve geliştirmek, öğretmenlerin iş tatminini ve refahını artırmak için önemli bir faktördür.

Xu ve Shen (2018) tarafından yapılan çalışma, İlkokul öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik, akademik motivasyon ve psikolojik uyum arasındaki ilişkileri incelemek için yapılmış bir uzunlamasına çalışmadır. Araştırmacılar, 291 İlkokul öğretmeninden, mükemmeliyetçilik, akademik motivasyon, iş doyumu ve duygusal tükenme düzeylerini değerlendirmelerini istemiştir. Katılımcılar, iki ayrı zaman noktasında (5 ay arayla) değerlendirilmiştir. Sonuçlar, mükemmeliyetçiliğin öğretmenlerin psikolojik uyumlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, performans hedefleriyle motive olan öğretmenlerin, öğrencilerin başarısında daha düşük bir rolü olduğunu düşünen ve bu nedenle öğrencilerin başarısından daha az sorumlu hisseden öğretmenler arasında daha yüksek düzeyde duygusal tükenme olduğu bulunmuştur. Bu çalışma, öğretmenlerin mükemmeliyetçilik ve akademik motivasyonunun, psikolojik uyum ve duygusal tükenme ile ilişkili olduğunu göstermektedir.

Meyer vd. (2018) tarafından yapılan makale, işyerinde motivasyon ve sağlıksız davranışlar arasındaki ilişkiyi inceleyen bir meta-analizdir. Yazarlar, 111 bağımsız çalışmayı analiz ederek, işyerindeki motivasyonun sigara içme, alkol tüketimi, yeme bozuklukları, fiziksel aktivite düzeyi ve uyuşturucu kullanımı gibi sağlıksız davranışlarla ilişkisini incelemişlerdir. Sonuçlar, yüksek motivasyonun sağlıklı davranışlarla ilişkili olduğunu, ancak aynı zamanda yüksek motivasyonun bazı sağlıksız davranışlarla da ilişkili olabileceğini göstermiştir. Örneğin, yüksek motivasyonlu kişilerin fiziksel aktivite düzeyleri genellikle yükseltirken, alkol tüketimi düzeyleri de yüksek olabilir. Yazarlar, çalışmanın sonuçlarına dayanarak, işyerinde motivasyonun sağlıklı davranışlar için teşvik edilmesi ve sağlıksız davranışların önlenmesi için uygun stratejilerin geliştirilmesi önerisinde bulunmuşlardır.

Kim ve Cho (2019) tarafından yapılan makale, öğretmenlerin iş tatmini ve iş yorgunluğunu etkileyen faktörleri incelemektedir. Özellikle, öz-yeterlik ve hedef yönelimi kavramlarına odaklanmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, öz-yeterliğin artması öğretmenlerin iş tatminini artırırken iş yorgunluğunu azaltmaktadır. Hedef yönelimi ise iş tatmini üzerinde doğrudan bir etki yapmazken, öğretmenlerin iş yorgunluğunu azaltmalarına yardımcı olmaktadır. Ayrıca, çalışma sonuçları öğretmenlerin öz-yeterliğinin artması için destekleyici bir öğrenme ortamının olması gerektiğini ve öğretmenlerin hedeflerini net bir şekilde belirlemelerinin önemini vurgulamaktadır. Bu makale, öğretmenlerin iş tatminini ve iş

yorgunluğunu etkileyen faktörler hakkında daha iyi bir anlayış sağlamak ve öğretmenlerin motivasyonunu artırmak için kullanılabilecek stratejilere ışık tutmaktadır.

Wang, Hall ve Goetz (2019) tarafından yayınlanan bu araştırmada, öğretmenlerin başarı hedefleri ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin performans hedefleri (başarının ölçüsü olarak dışsal faktörlerin kullanılması) ve öğrenme hedefleri (kişisel gelişimin ölçüsü olarak içsel faktörlerin kullanılması) arasındaki farklılıklar ele alınmıştır. Ayrıca, öğretmenlerin duygusal deneyimleri (olumlu/olumsuz duygular) ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişki de incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin performans hedefleri ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yani, öğretmenlerin başarılarını dışsal faktörlere göre değerlendirme eğilimi arttıkça duygusal tükenmişlikleri de artmaktadır. Öte yandan, öğretmenlerin öğrenme hedefleri ile duygusal tükenmişlikleri arasında bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca, öğretmenlerin olumlu duygularının artması ile duygusal tükenmişliklerinin azaldığı, olumsuz duygularının artması ile duygusal tükenmişliklerinin arttığı bulunmuştur. Bu sonuçlar, öğretmenlerin duygusal deneyimlerinin duygusal tükenmişlikleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, bu araştırma öğretmenlerin başarı hedefleri ve duygusal deneyimleri ile duygusal tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi açıklamıştır. Bu bulgular, öğretmenlerin başarı hedeflerinin belirlenmesi ve duygusal deneyimlerinin yönetimi için stratejiler geliştirilmesine yardımcı olabilir.

Bu çalışmalarda sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu, öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik, öğrenci davranışları ve sınıf yönetimi gibi faktörlerle ilişkisi incelenmiştir. Çalışmaların ortak bulguları arasında şunlar yer almaktadır:

- Öğretmenlerin öz-yeterlilik algısı, hedef yönelimleri ve tutkuları, öğrencilerinin başarıları, davranışları ve öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.
- Öğretmenlerin duygusal zeka düzeyleri, sınıf yönetimi ve öğrenci davranışları üzerinde etkili olabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişliği, öğrenci davranışları ve öğretmenlerin öz yeterlilik algısı, hedef yönelimleri ve tutkuları arasında karşılıklı bir ilişki vardır.
- Öğretmenlerin öğrenme hedefleri, öğrenci odaklı öğretim ve farklılaştırılmış öğretim uygulamaları ile ilişkilidir.

- Öğretmenlerin mükemmeliyetçilik düzeyleri, iş doyumu ve tükenmişlik üzerinde etkili olabilir.
- Öğretmenlerin motivasyonlarının, sağlıklı davranışlar ile ilişkili olduğu bulunmuştur.

Bu bulgular, sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu ve iş doyumu üzerindeki faktörlerin karmaşık ve karşılıklı bağımlı olduğunu göstermektedir.

Literatür analizi sonucunda, mesleki tatminin, insanların iş hayatında enerji ve verimlilik açısından büyük bir öneme sahip olduğu tespit edilmiştir. Özellikle, sınıf öğretmenlerinin mesleki tatmin seviyelerinin, çalıştıkları organizasyonlardaki olumlu çıktılara önemli bir katkı sağladığı ortaya çıkmıştır. Mesleki tatminin, bireylerin özel yaşantılarında üstlendikleri roller üzerinde de önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir. Hem kişisel hem de iş yaşamında bulunan mesleki tatmini artırıcı faktörlerin, insanların yaşamlarını büyük ölçüde kolaylaştırıcı bir etkisi olduğu düşünülmektedir.

Başarı motivasyonu üzerine yapılan tezlerin neredeyse tümü sporcuların başarıları ile ilgilidir. Öğretmen ve/veya öğretmen adayları ile ilgili tezler yok denecek kadar azdır. Son yıllarda yapılmış başarı motivasyonu ile ilgili teze bakıldığında ise öğretmen adaylarının duygusal zekâ düzeylerinin başarı motivasyonu değişkenine göre anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir (Atik, 2021). Araştırmaya katılan öğretmen adaylarının başarı motivasyonu düzeyleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ancak başarı motivasyonunun duygusal zekâ üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Zenofobi üzerine yapılan literatür taraması sonucunda, bu konuda yapılan bilimsel çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Mevcut çalışmalar çoğunlukla psikolojik danışmanların zenofobik davranışları üzerine yoğunlaşmıştır. Sınıf öğretmenleri ile ilgili zenofobi konusunda yapılmış bir tezle karşılaşmamıştır. Bu nedenle, planlanan bu çalışmanın, zenofobi alanındaki bilgi boşluğunu doldurarak önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerin başarı motivasyonu, mesleki doyumu ve yabancı öğrencilere yönelik zenofobik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek için betimsel araştırma modeline ait bir ilişkisel tarama modelini kullanmaktadır. İlişkisel tarama yöntemi, geçmişteki veya mevcut durumları olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırmalarda kullanılır. Birçok ögeden oluşan bir evrende evren hakkında yargıya varmak için evrenden alınan örneklemeler veya gruplar üzerinde yapılan tarama çalışmasıdır (Karasar, 2015). İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha fazla değişken olduğunda değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını belirlemek için de kullanılır (Cohen, Manion ve Morrison, 2000).

3.2. Çalışma Grubu

Kilis'in merkez ilçesinde 49 ilkokulda görev yapan 450-500 arasında sınıf öğretmeni bulunmaktadır (TÜİK, 2022). İlçe merkezleri küçük ve yerel halk yaşadığından yabancı uyruklu öğrenci sayısı neredeyse yok denecek kadar azdır. Bu yüzden araştırmanın evrenini Kilis İl Merkezinde çalışan yaklaşık 500 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise bu evrenden gönüllü olarak çalışmaya katılan 395 öğretmen olmuştur. Bu araştırma da kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'e (2008) göre "kolay ulaşılabilir durum örnekleme" araştırma yapılacak birey ya da grupların araştırma sürecine dahil edilmesinin daha kolay ya da bunlara erişilmesinin daha kolay olmasıyla ilişkilidir. Evrenin neredeyse tamamına ulaşılabilirdiğinden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklem grubuna ait demografik bilgiler aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 3.1. Cinsiyet değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Cinsiyet	f	%
Erkek	168	42,5
Kadın	227	57,5
Toplam	395	100

Tablo 3.1.' de görüldüğü gibi, örneklem grubu 168 (%42,5) erkek ve 227 (%57,5) kadın olmak üzere toplam 395 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Tablo 3.2. Medeni durum değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Medeni Durum	f	%
Bekar	101	25,6
Evli	284	71,9
Dul/Boşanmış	10	2,5
Toplam	395	100

Tablo 3.2.' de görüldüğü gibi, örneklem grubu medeni durumlarına göre 101 (%25,6) bekar, 284 (%71,9) evli ve 7 (%2,5) dul/boşanmış olmak üzere toplam 395 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Tablo 3.3. Meslekte bulunma yılı değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Meslekte Bulunma Yılı	f	%
0-5 Yıl	109	27,6
6-10 Yıl	103	26,1
11-15 Yıl	53	13,4
15 Yıl st	130	32,9
Toplam	395	100

Tabloda 3.3.' de görüldüğü gibi, örneklem grubunun meslekte bulunma yıllarına göre 109 (%27,6) 0-5, 103 (%26,1) 6-10, 53 (%13,4) 11-15 ve 130 (%32,9) 15 ve üstü olmak üzere toplam 395 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Tablo 3.4. Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunma durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Yabancı Uyruklu Öğrenci Durumu	f	%
%0-25 oranında	151	38,2
%26-50 oranında	87	22,0
%51-75 oranında	44	11,1
%76-100 oranında	113	28,6
Toplam	395	100

Tablo 3.4.'de görüldüğü gibi, örneklem grubu sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunma durumlarına göre 151 (%38,2) sınıfının %0-25 oranında, 87 (%22) sınıfının %26-50 oranında, 44 (%11,1) sınıfının %51-75 oranında ve 113 (%28,6) sınıfının %76-100 oranında yabancı uyruklu öğrenci olduğunu ve toplam 395 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Tablo 3.5. Katılımcıların yaş durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Yaş Durumu	f	%
20-29 Yaş	133	33,7
30-39 Yaş	150	38,0
40-49 Yaş	78	19,7
50+ Yaş	34	8,6
Toplam	395	100

Tablo 3.5.'de görüldüğü gibi, örneklem grubu yaş durumlarına göre 133 (%33,7) 20-29 yaş, 150 (%38) 30-39 yaş, 78 (%19,7) 40-49 yaş ve 34 (%8,6) 50 yaş üstü olduğu ve toplam 395 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

Tablo 3.6. Yabancı uyruklu öğrencilere yönelik eğitim alma durumu değişkeni için frekans ve yüzde değerleri

Eğitim Durumu	f	%
Aldım	179	45,3
Almadım	216	54,7
Toplam	395	100

Tablo 3.6.' da görüldüğü gibi, örneklem grubu daha önce yabancı uyruklu öğrencilere yönelik 179 (%45,3) eğitim almış ve 216 (%54,6) eğitim almamış olmak üzere toplam 395 sınıf öğretmeninden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.3.1. Kişisel bilgi formu: Bu araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Form üzerinde cinsiyet, yaş, medeni hali, meslekteki çalışma süresini, sınıfında bulunan yabancı uyruklu ve tüm öğrenci sayısını, daha önce yabancı uyruklu öğrencilere yönelik eğitim alma durumlarını tespit etmeye yönelik sorular yer almaktadır.

3.3.2. Başarı motivasyonu ölçeği: Smith ve diğerleri (2019) tarafından öğretmenlerin başarı motivasyonunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye çevirisi ve geçerlilik ile güvenirlik çalışmaları Karaman ve Smith (2019) tarafından yapılmıştır. Başarı Motivasyonu Ölçeği, iki faktöre dayalı 13 maddeden oluşmaktadır. İlk faktör, öğretmenlerin zihinsel süreçleri dikkate alarak başarıya yönelik motivasyonlarını ölçen bilişsel başarı motivasyonudur. İkinci faktör ise öğretmenlerin başarıya yönelik eylemlerini ve davranışlarını değerlendiren davranışsal başarı motivasyonudur (Smith vd., 2019). Ölçek, 5'li likert tipi olup, "asla" (0) ile "her zaman" (4) arasında değişen derecelerde katılım seviyelerini ifade eder. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 52'dir. Puanlar yükseldikçe, öğretmenin başarı motivasyonunun daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek için yapılan analizlerde, Cronbach alfa güvenirlik değeri 0,80 olarak bulunmuştur. Bu değer, ölçeğin güvenilir bir araç olduğunu göstermektedir. Başarı Motivasyonu Ölçeği, öğretmenlerin başarı motivasyonunu değerlendirmede kullanılması amaçlanan, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır. Bu ölçek, eğitim alanında yapılan araştırmalarda ve öğretmenlerin profesyonel gelişimi için uygulamalarda başarı motivasyonunu ölçmek ve anlamak adına önemli bir kaynak sağlar. Bu çalışmada ise, Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,78 olarak bulunmuştur.

3.3.3. Mesleki doyum ölçeği: Kuzgun, Aydemir Sevim ve Hamamcı tarafından 1999 yılında, "Herzberg'in İki Faktör Kuramı" esas alınarak oluşturulmuştur. Bu değerlendirme aracı, çeşitli mesleklerdeki çalışanların iş ve mesleki tatminlerini ölçmek amacıyla kullanılır. Ölçek, 20 soruluk beşli likert tipinde bir yapıya sahiptir ve ters kodlanmış maddeler içermektedir. Ölçek dereceleri "Hiçbir zaman" 1 puan ve "Her zaman" 5 puan aralığında değişmektedir. Ölçekten alınan minimum puan 20, maksimum puan ise 100'dür. Yüksek puanlar, daha yüksek iş tatminini ifade eder. İki faktörün toplam açıkladığı varyans %48,6 olarak bulunmuştur. Toplam varyansın %36,4'ü ilk faktörden, %12,2'si ise ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. İlk faktörün toplam varyansın %36,4'ünü açıklaması, mesleki doyum ölçeğinin tek boyutlu olarak

kullanabileceğini gösterir. Yapılan analizlerde, mesleki doyum ölçeğindeki 20 maddenin her birinin madde toplam korelasyonları 0,30'un üzerinde bulunmuştur. Ölçeğin güvenirliliği elde etmek için yapılan verilere göre, Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,89 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler göz önüne alındığında, ölçeğin güvenirlik açısından yeterli düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu çalışmada ise, Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur.

3.3.4. Zenofobi ölçeği: Zenofobi Ölçeği, Van Der Veer, Ommundsen, Yakushko ve Higler (2011) tarafından, yabancılara karşı düşmanca tutumları değerlendirmek için tasarlanmıştır. Bu ölçüm aracı, 14 sorudan ve 6'lı Likert tipi yanıtlardan meydana gelir. Ölçekte 1 = kesinlikle katılmıyorum, 6 = kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanır. Türkçe'ye uyarlanması ise Özmete, Yıldırım ve Duru (2018) tarafından yapılmıştır. Geçerlilik çalışmaları neticesinde ölçekten üç madde çıkarılmış ve 11 maddeli tek boyutlu bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu ölçekte en düşük puan 11, en yüksek puan 66'dır. Yüksek puanlar, artan yabancı düşmanlığı riskini ifade eder. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi bulguları, ölçeğin Türk toplumuna uygun olduğunu gösterir. Zenofobi Ölçeğinin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı 0,87 olarak saptanmıştır. Ölçekten alınan puanın artması, zenofobi seviyesinin yükseldiğine işaret eder. Bu çalışmada ise, Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı 0,87 olarak bulunmuştur.

3.4. Verilerin Toplanması

Öncelikle araştırmanın verilerini toplamadan önce Necmettin Erbakan Üniversitesi Etik Kuruluna başvuru yapılmıştır. 07/10/2022 tarih ve E-71052239-050-253511 sayılı yazı ile Etik Kurul tarafından gerekli izin verildikten sonra üniversite aracılığı ile Kilis İl Milli Eğitim Müdürlüğüne araştırma izni için başvuru yapılmıştır. Kilis İl Milli Eğitim Müdürlüğünden 14/12/2022 tarih ve E-21722023-605.01-65883923 sayılı yazı ile izin alındıktan sonra il merkezde bulunan sınıf öğretmenlerine DYS (Doküman Yönetim Sistemi) aracılığı ile elektronik ortamda anket ve ilgi ekleri gönderilmiştir. Aynı zamanda merkezde seçilen 10 okula okul müdürleri vasıtasıyla okulların Whatsapp grupları üzerinden Google formda hazırlanan anketler aracılığıyla öğretmenlere ulaşılmış ve veriler toplanmıştır. Daha sonra araştırmacı ulaşamayan okullara giderek, öğretmenlere araştırma amacı anlatılarak doldurtulmuştur. Araştırma verileri 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılının 1. döneminde gönüllü sınıf öğretmenlerin katılımı ile toplanmıştır. Araştırma toplanırken, etik kurul, valilik onayı ve araştırmanın amacını açıklayan metin anketle birlikte verilmiştir. Kişilerden onam formları alınmış ve

saklanmaktadır. Katılımcılar gerekli duyulduğundan araştırmacıya ulaşacakları iletişim numaraları paylaşılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu bölümde, araştırmanın amaçlarına yönelik olarak toplanan verilerin analizleri sunulmuştur. İstatistiksel analizlere başlamadan önce, hatalı ve eksik verilerin kontrolü gerçekleştirilmiştir. Bu kontrol sonucunda 5 kişinin bazı ölçeklere hiç yanıt vermediği anlaşılmış ve daha veriler dijital ortama çekilmeden araştırmadan çıkartılmıştır. Geri kalan anketlerde herhangi eksik ya da hatalı veri bulunmadığı tespit edilmiştir. Analize başlandığında, ilk olarak örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler elde edilmiştir. Bununla ilgili tüm detaylar tezin bulgular kısmının ilk bölümünde yer almaktadır.

İstatistiksel analizler gerçekleştirilmeden önce, gerekli normallik değerlerine bakılmıştır. Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda, normal dağılım gösteren veriler için standart sapma, ortalama hata, çarpıklık, basıklık ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Araştırmada gruplar arası farkları ortaya çıkarmak için t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edildiğinde, hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-hoc tamamlayıcı analiz yöntemleri (Scheffe) uygulanmıştır.

Değişkenler arasında ilişkinin varlığı kontrol edilmek için çoklu korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Yabancı uyruklu öğrencilerin bulunduğu sınıflarda görev yapan öğretmenlerin başarı motivasyonu ve mesleki doyumlarının, zenofobik davranışları yordayıp yordamadığını görmek için regresyon analizi yapılmıştır. Bu durum, ters bir şekilde regresyon analizi ile de incelenmiştir, yani sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışların ve başarı motivasyonlarının mesleki doyumu yordayıp yordamadığına da bakılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeklerinden elde edilen verilerin analizi, SPSS (Statistical Package for Social Sciences for Windows) 26 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen bulgular, araştırmanın amaçları doğrultusunda tablolar halinde sunulmuştur. İstatistiksel karşılaştırmalarda anlamlılık düzeyi olarak .05 değeri kabul edilmiştir. Bu şekilde, araştırma sürecinde elde edilen verilerin analiz edilmesi ve sunulması sağlanmıştır.

BÖLÜM 4

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın amaçları doğrultusunda kişisel bilgi formu ve araştırmada kullanılan ölçekler ile toplanan veriler ve bu verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.1. Ölçeklere Ait İç Tutarlılık Değerleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.7. Zenofobi ölçeği puanları için N, $\bar{x}$, Shx, ss, çarpıklık, basıklık ve Cronbach's Alpha değerleri

Puan	N	$\bar{X}$	Shx	SS	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach
Zenofobi	395	52.67	.537	10.67	-1.072	.964	.87

Tablo 4.7.'de yer aldığı üzere Zenofobi (Yabancı Düşmanlığı) Ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x}$) = 52.67, standart sapması (ss)= 10.67 ve standart hatası (Shx)= .537 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) .87 olarak hesaplanmıştır.

Veri dağılımları analiz edilirken aritmetik ortalama, medyan, mod, basıklık ve çarpıklık gibi istatistikler betimsel bir şekilde araştırılır. Bu bağlamda aritmetik ortalama, medyan ve modun aynı veya yakın olması, çarpıklık ve basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ aralığında olması normal dağılımın varlığına delil olarak alınır (George ve Malley, 2012; Tabachnick ve Fidell, 2013). Çarpıklık değeri (-1.072), basıklık değeri ise (.964) olduğunu görüyoruz. Bu kapsamda veriler sola çarpık ancak normal dağılım olduğunu söyleyebiliriz. Parametrik testler, örneklemin normal dağılım göstermesi gibi belirli varsayımlara dayanarak yapılan testlerdir. Bu varsayımlar doğruysa, parametrik testler daha yüksek güç ve hassasiyetle çalışabilir. Non-parametrik testler, örneklemin normal dağılım göstermemesi veya verilerin ordinal veya nominal ölçeklerde olması durumunda kullanılır. Bu testler, verilerin dağılımına veya ölçek türüne dayanmazlar, bu nedenle varsayımlar doğru olmasa bile güvenli sonuçlar verirler. Ancak non-parametrik testler, parametrik testlere göre daha az hassasiyet ve güce sahip olabilirler (Armitage vd., 2008; Field, 2013). Bu yüzden zenofobi verileri birazcık sola çarpık olsa da parametrik testler daha güvenli sonuçlar verdiğinden normal kabul edilmiştir.

Tablo 4.8. Mesleki Doyum ölçeği puanları için N, $\bar{x}$, Shx, ss, çarpıklık, basıklık ve Cronbach's Alpha değerleri

Puan	N	$\bar{X}$	Shx	SS	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach
Mesleki Doyum	395	72.21	.563	11.19	-.282	-.217	.82

Tablo 4.8.'de yer aldığı üzere Mesleki Doyum Ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x}$) =72.21, standart sapması (ss)= 11.19 ve standart hatası (Shx)= .563 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin güvenirlik katsayısı (cronbach alpha) .82 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerine baktığımızda ölçekten elde edilen puanların çarpıklık (-.282) ve basıklık (.217) değerlerinin ± 1 aralığında olduğu görülmektedir ve bu doğrultuda puanlarının normal bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.9. Başarı Motivasyonu ölçeği puanları için N, $\bar{x}$, Shx, ss, çarpıklık, basıklık ve Cronbach's Alpha değerleri

Puan	N	$\bar{X}$	Shx	SS	Çarpıklık	Basıklık	Cronbach
Başarı Motivasyonu	395	39.10	.329	6.53	-.566	.286	.78

Tablo 4.9.'da yer aldığı üzere Başarı Motivasyonu Ölçeği puanlarının aritmetik ortalaması ($\bar{x}$) = 39.10, standart sapması (ss)= 6.53 ve standart hatası (Shx)=.329 olarak hesaplanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler doğrultusunda ölçeğin güvenirlik katsayısı (Cronbach Alpha) .78 olarak hesaplanmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerine baktığımızda ölçekten elde edilen puanların çarpıklık (-.566) ve basıklık (.286) değerlerinin ± 1 aralığında olduğu görülmektedir ve bu doğrultuda puanlarının normal bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

4.2. Araştırmanın Amaçlarına Yönelik Elde Edilen Bulgular

4.2.1. Birinci alt amaca ilişkin bulgular

Araştırmanın ilk amacı olan “Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu cinsiyete, yaşa, medeni haline, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısına, eğitim durumuna ve mesleki yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusunun istatistiksel olarak yapılan analizler aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.10. Başarı motivasyonu puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
Kadın	227	39.29	6.24	393	.66	.510
Erkek	168	38.85	6.93			

*p>.05

Tablo 4.10.'da görüldüğü gibi Başarı Motivasyonu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>.05).

Tablo 4.11. Başarı motivasyonu puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları							
Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark**	η^2
20-29	133	38.96	5.82	Gruplararası	503.070	3	167.690	4.011	.008	1-4	0.02
30-39	150	38.74	6.78		16347.674	391	41.810				
40-49	78	38.46	7.09		16850.744	394					
50+	34	42.73	5.84								
Toplam	395	39.10	6.53	Toplam							

*p<.05 ** 1=20-29 Yaş, 2=30-39 Yaş, 3=40-49, 4=50+ Yaş

Tablo 4.11.'de görülebileceği gibi, sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonları ile yaş grupları arasında önemli bir farklılık mevcuttur, $F(3, 391)=4.011$, $p<.05$. ANOVA sonrasında, çoklu karşılaştırma yöntemine karar vermek adına ilk olarak Levene testi ile grupların varyanslarının homojenliği hipotezi test edilmiştir ($p=.477$), ve grup varyanslarının homojen olduğu belirlenmiştir ($p>.05$). Bu nedenle, varyansların homojen olduğu durumlar için kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği uygulanmıştır. Scheffe sonuçlarına göre, 50 yaş ve üstündeki sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=42.73$) 20-29 yaş ($\bar{X}=38.96$), 30-39 yaş ($\bar{X}=38.74$) ve 40-49 yaş ($\bar{X}=38.46$) aralıklarındaki meslektaşlarından daha yüksek başarı motivasyonuna sahiptir. Başka bir ifadeyle, sınıf öğretmenlerinin yaşları emekliliğe yaklaştıkça başarı motivasyonları da artar. Ayrıca, hesaplanan eta-kare değeri 0.02'dir ($\eta^2=.02$).

Tablo 4.12. Başarı motivasyonu puanlarının medeni hal değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Medeni Hal	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*
Bekar	101	38.12	6.10	Gruplararası Gruplariçi Toplam	148.201	2	74.101	1.739	.177
Evli	284	39.39	6.59		16702.543	392	42.609		
Dul/Boşanmış	10	40.80	8.53		16850.744	394			
Toplam	395	39.10	6.53						

*p>.05

Tablo 4.12’de görüldüğü üzere, Başarı Motivasyonu değişkenine ait puanlarının medeni hâl değişkenine göre anlamlı düzeyde bir değişim gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; ölçekten elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği saptanmıştır (p>.05).

Tablo 4.13. Başarı motivasyonu puanlarının sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunma oranı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları							
Yabancı Uyruklu Durumu	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark**	η^2
1	151	39.99	6.27	Gruplararası Gruplariçi Toplam	484.130	3	161.377	3.855	.010	1-3	0.02
2	87	39.85	7.02		16366.614	391	41.858				
3	44	36.81	6.08		16850.744	394					
4	113	38.23	6.42								
Toplam	395	39.10	6.53								

p<.05 ** 1=%0-25, 2=%26-50, 3=%51-75, 4=%76-100

Tablo 4.13’te görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonları ile sınıflarında bulunan yabancı uyruklu öğrenci sayısı kategorileri arasında anlamlı fark olduğunu görülmüştür, $F(3, 391)=3.855$, $p<.05$. ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış($p=.904$), grup varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ($p>.05$). Bunun üzerine varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe sonuçlarına göre sınıfta %0-25 oranına kadar yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenleri, sınıfta %51-75 oranında yabancı uyruklu öğrenci bulunanlardan daha fazla başarı motivasyonu gösterdiği ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle, sınıf öğretmenlerinin sınıfındaki yabancı uyruklu

öğrenci sayısı ne kadar az ise başarı motivasyonları da artmaktadır. Ayrıca hesaplanan eta-kare değeri 0.02’dir ($\eta^2=.02$). Ancak diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.14. Başarı motivasyonu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
Aldım	179	39.26	6.61	393	.43	.661
Almadım	216	38.97	6.48			

*p>.05

Tablo 4.14’te görüldüğü gibi Başarı Motivasyonu puanlarının yabancı uyruklu öğrencisi olan sınıf öğretmenlerine yönelik MEB tarafından verilen eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>.05).

Tablo 4.15. Başarı motivasyonu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*
0-5 Yıl	109	39.33	6.17	Gruplararası	170.723	3	56.908	1.334	.263
6-10 Yıl	103	38.04	6.53		16680.021	391	42.660		
11-15 Yıl	53	39.15	6.64		16850.744	394			
15+ Yıl	130	39.72	6.77						
Toplam	395	39.10	6.53	Toplam					

*p>.05

Tablo 4.15’te görüldüğü üzere, Başarı Motivasyonu değişkenine ait puanlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde bir değişim gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; ölçekten elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği saptanmıştır (p>.05).

4.2.2. İkinci alt amaca ilişkin bulgular

Araştırmanın ikinci amacı olan “Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumu cinsiyete, yaşa, medeni haline, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısına, eğitim durumuna ve mesleki yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusunun istatistiksel olarak yapılan analizler aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.16. Mesleki doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
Kadın	227	72.18	11.64	393	-.059	.953
Erkek	168	72.24	10.57			

*p>.05

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi Mesleki Doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>.05).

Tablo 4.17. Mesleki doyum puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları							
Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark**	η^2
20-29	133	72.09	10.62	Gruplararası	1622.490	3	540.830	4.432	.004	1-4	0.03
30-39	150	70.96	11.67		47713.900	391	122.030				
40-49	78	72.01	10.82		49336.390	394					
50+	34	78.59	10.12								
Toplam	395	72.21	11.19	Toplam							

*p<.05 ** 1=20-29 Yaş, 2=30-39 Yaş, 3=40-49 Yaş, 4=50+ Yaş

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ile yaş kategorileri arasında anlamlı fark olduğunu görülmüştür, (F(3, 391)=4.432, p<.05). ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış (p=.685), grup varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir (p>.05). Bunun üzerine varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe sonuçlarına göre 50 yaş ve üzeri grupta bulunan sınıf öğretmenleri kendilerinden daha küçük olan 20-29 yaş, 30-39 yaş ve 40-49 yaş aralığında bulunanlardan daha fazla mesleki doyum gösterdiği ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle, sınıf öğretmenlerinin yaşı emekliliğe yaklaştıkça mesleki doyumları da artmaktadır. Ayrıca hesaplanan eta-kare değeri 0.03’tür ($\eta^2=.03$). Ancak diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.18. Mesleki doyum puanlarının medeni hal değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Medeni Hal	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*
Bekar	101	72.22	10.80	Gruplararası Gruplariçi Toplam	290.738	2	145.369	1.162	.314
Evli	284	72.01	11.33		49045.652	392	125.116		
Dul/Boşanmış	10	77.50	10.51		49336.390	394			
Toplam	395	72.21	11.19						

*p>.05

Tablo 4.18’de görüldüğü üzere, Mesleki Doyum değişkenine ait puanlarının medeni hâl değişkenine göre anlamlı düzeyde bir değişim gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; ölçekten elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği saptanmıştır (p>.05).

Tablo 4.19. Mesleki doyum puanlarının sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunma oranı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Yabancı Uyruklu Durumu	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*
1	151	71.95	11.54	Gruplararası Gruplariçi Toplam	56.453	3	18.818	.149	.930
2	87	72.89	12.20		49279.937	391	126.036		
3	44	72.32	9.74		49336.390	394			
4	113	71.98	10.52						
Toplam	395	72.21	11.19						

*p>.05 ** 1=%0-25, 2=%26-50, 3=%51-75, 4=%76-100

Tablo 4.19’da görüldüğü üzere, Mesleki Doyum değişkenine ait puanlarının sınıfında yabancı uyruklu öğrenci oranı değişkenine göre anlamlı düzeyde bir değişim gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; ölçekten elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği saptanmıştır (p>.05).

Tablo 4.20. Mesleki doyum puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
Aldım	179	71.79	11.10	393	-.674	.501
Almadım	216	72.55	11.27			

*p>.05

Tablo 4.20’de görüldüğü üzere, Mesleki Doyum değişkenine ait puanlarının yabancı uyruklu öğrencisi olan sınıf öğretmenlerine yönelik MEB tarafından verilen eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde bir değişim gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; ölçekten elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 4.21. Mesleki doyum puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları							
Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Far k**	η^2
0-5 Yıl	109	73.33	10.25	Gruplararası	1017.345	3	339.115	2.774	.043	1-3	.02
6-10 Yıl	103	71.14	11.76		48319.045	391	123.578				
11-15 Yıl	53	68.94	11.66	Toplam	49336.390	394					
15+ Yıl	130	73.44	11.05								
Toplam	395	72.21	11.19								

* $p>.05$ ** 1=0-5 Yıl, 2=6-10 Yıl, 3=11-15 Yıl, 4=15+ Yıl

Tablo 4.21’de görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları ile mesleki kıdem yılları arasında anlamlı fark olduğunu görülmüştür, ($F(3, 391)=2.774$, $p<.05$). ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış($p=.695$), grup varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ($p>.05$). Bunun üzerine varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe sonuçlarına göre 1-5 yıl kıdem yılına sahip olan sınıf öğretmenleri kendilerinden daha fazla kıdeme sahip olan, 11-15 yıl kategorisinden bulunanlardan daha fazla mesleki doyum gösterdiği ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle, sınıf öğretmenlerinin mesleğin başında iken mesleki doyumları yüksektir ve yıllar içerisinde düşüşe geçmektedir. Ancak 15 yıl sonra tekrar artmaya başlamaktadır. Ayrıca hesaplanan eta-kare değeri 0.02’dir ($\eta^2=.02$). Ancak diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.2.3. Üçüncü alt amaca ilişkin bulgular

Araştırmanın üçüncü amacı olan “Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışları cinsiyete, yaşa, medeni haline, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısına, eğitim durumuna ve mesleki yılına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusunun istatistiksel olarak yapılan analizler aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.22. Zenofobi puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
Kadın	227	54.52	9.95	393	4.08	.00
Erkek	168	50.17	11.12			

*p<.05

Tablo 4.22’de görüldüğü gibi Mesleki Doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla uygulanan bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t(393)=4.08$, $p<.05$). Kadın öğretmenlerin zenofobik davranış gösterme durumu ($\bar{X}=54.52$), erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=50.17$) zenofobik davranış gösterme durumuna göre daha fazladır. Bu durum zenofobik davranışlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde de yorumlanabilir. Öte yandan, hesaplanan Cohen d değeri .041’dir. Bu sonuçta kadın ve erkek öğretmenlerinin zenofobi ölçeği ortalama puanları arasındaki farkın .41 standart sapma kadar olduğunu gösterir. Diğer bir değişle bu etki büyüklüğü düşük olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2020)

Tablo 4.23. Zenofobi puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları							
Yaş	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark**	η^2
20-29	133	52.95	10.31	Gruplararası	1341.928	3	447.309	4.012	.008	1-4	0.02
30-39	150	53.92	9.49		43590.239	391	111.484				
40-49	78	52.26	10.82		44932.167	394					
50+	34	47.02	47.02								
Toplam	395	52.67	10.67	Toplam							

*p<.05 ** 1=20-29 Yaş, 2=30-39 Yaş, 3=40-49 Yaş, 4=50+ Yaş

Tablo 4.23’te görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışları ile yaş kategorileri arasında anlamlı fark olduğu görülmüştür, ($F(3, 391)=4.012$, $p<.05$). ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene’s testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış ($p=.060$), grup varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ($p>.05$). Bunun üzerine varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe sonuçlarına göre 50 yaş ve üzeri grupta bulunan sınıf öğretmenleri kendilerinden daha küçük olan 20-29 yaş, 30-39 yaş ve 40-49 yaş aralığında bulunanlardan daha az zenofobik davranış gösterdiği ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle, sınıf öğretmenlerinin

yaşı emekliliğe yaklaştıkça zenofobik davranışları da düşmektedir. Ayrıca hesaplanan eta-kare değeri 0.02'dir ($\eta^2=.02$). Ancak diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.24. Zenofobi puanlarının medeni hal değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları							
Medeni Hal	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	Fark **	η^2
Bekar	101	50.65	11.65	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	688.696	2	344.348	3.051	.048	1-2	.01
Evli	284	53.50	10.09		44243.471	392	112.866				
Dul/Boşanmış	10	49.80	14.27		44932.167	394					
Toplam	395	52.67	10.67								

* $p>.05$ ** 1=Bekar, 2= Evli, 3= Dul/Boşanmış

Tablo 4.24'te görüldüğü gibi, sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışları ile Medeni Hal kategorileri arasında anlamlı fark olduğunu görülmüştür, ($F(3, 391)=3.051$, $p<.05$). ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış($p=.093$), grup varyansların homojen olduğu tespit edilmiştir ($p>.05$). Bunun üzerine varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir ancak Scheffe sonuçlarından anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu yüzden, LSD sonuçları dikkate alınmıştır. LSD sonuçlarına göre evli öğretmenlerin ($\bar{X}=53.50$) zenofobik davranışları, bekar öğretmenlerinkine ($\bar{X}=50.65$) göre daha yüksek çıkmıştır. Başka bir deyişle, evli sınıf öğretmenlerinde zenofobik davranışlarında artış gözlenmiştir. Ayrıca hesaplanan eta-kare değeri 0.01'dir ($\eta^2=.01$). Bu değer istatistiksel açıdan anlamlı olsa da çok düşük bir etki değerine sahiptir. Bu yüzden bu sonucu tek başına değerlendirmek yanıltabilir. Ayrıca diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.25. Zenofobi puanlarının sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunma oranı değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Yabancı Uyruklu Durumu	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*	
1	151	53.11	10.66	Gruplararası Gruplarıçi Toplam	407.456	3	135.819	1.193	.312	
2	87	52.29	10.66		44524.711	391	113.874			
3	44	54.88	11.82		44932.167	394				
4	113	51.52	10.20							
Toplam	395	52.67	10.67							

* $p>.05$ ** 1=%0-25, 2=%26-50, 3=%51-75, 4=76-100

Tablo 4.25'te görüldüğü üzere, Zenofobi değişkenine ait puanlarının sınıfında yabancı uyruklu öğrenci oranı değişkenine göre anlamlı düzeyde bir değişim gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; ölçekten elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 4.26. Zenofobi puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere uygulanan bağımsız grup t testi sonuçları

Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	sd	t	p*
Aldım	179	52.16	11.27	393	-.865	.387
Almadım	216	53.10	10.16			

* $p>.05$

Tablo 4.26'da görüldüğü üzere, Zenofobi değişkenine ait puanlarının yabancı uyruklu öğrencisi olan sınıf öğretmenlerine yönelik MEB tarafından verilen eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde bir değişim gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; ölçekten elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 4.27. Zenofobi Puanlarının Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

N, S ve $\bar{X}$ Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Yabancı Uyruklu Durumu	N	$\bar{X}$	SS	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p*
0-5 Yıl	109	52.80	9.96	Gruplararası	374.266	3	124.755	1.095	.351
6-10 Yıl	103	53.75	9.53		44557.901	391	113.959		
11-15 Yıl	53	53.49	10.24		44932.167	394			
15+ Yıl	130	51.38	12.17						
Toplam	395	52.67	10.67	Toplam					

* $p>.05$

Tablo 4.27'de görüldüğü üzere, Zenofobi değişkenine ait puanlarının mesleki kıdem yılı değişkenine göre anlamlı düzeyde bir değişim gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; ölçekten elde edilen puanların medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>.05$).

4.2.4. Dördüncü alt amaca ilişkin bulgular

Araştırmanın dördüncü amacı olan “Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu, mesleki doyumu ve zenofobik davranışları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki var mıdır?” sorusunun istatistiksel olarak yapılan analizleri aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.28. Zenofobi, mesleki doyum ve başarı motivasyonu puanlarının aralarındaki ilişkiyi belirlemek üzere uygulanan pearson çarpım moment korelasyon analizi sonuçları

		Mesleki Doyum	Başarı Motivasyonu	Zenofobi
Mesleki Doyum	Pearson Correlation	1	,512**	-0,043
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,397
	N	395	395	395
Başarı Motivasyonu	Pearson Correlation	,512**	1	0,022
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,659
	N	395	395	395
Zenofobi	Pearson Correlation	-0,043	0,022	1
	Sig. (2-tailed)	0,397	0,659	
	N	395	395	395

* p<.05 **p<.01

Tablo 4.28’de görüldüğü gibi, mesleki doyum ile başarı motivasyonu puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere uygulanan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<.01$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=.512$; $p<.01$). İlişkinin gücü düşük olarak saptanmıştır. Determinasyon katsayısı ($r^2=0.26$) dikkate alındığında, mesleki doyumdaki toplam varyansın (değişkenliğin) %26’sının başarı motivasyonundan kaynaklandığı söylenemez. Teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir. Bu yüzden bu analiz neden sonuç bağlamında yorumlama olanağı vermez, sadece değişkenlerin hangi düzeyde ve yönde değiştikleri konusunda fikir verir (Büyüköztürk, 2020). Zenofobi ile mesleki doyum puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere uygulanan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<.01$ anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($r=-.043$; $p>.01$). Zenofobi ile başarı motivasyonu puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere uygulanan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda puanlar arasında istatistiksel açıdan $p<.01$ düzeyinde anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($r=.022$; $p>.01$).

4.2.5. Beşinci alt amaca ilişkin bulgular

Araştırmanın beşinci amacı olan “Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonları ve mesleki doyumları zenofobik davranışlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?” sorusunun istatistiksel olarak yapılan analizler aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.29. Zenofobinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar		Korelasyonlar		
	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kismi R
1							
Sabit	53.893	3.947		13.656	0,000	-	-
Mesleki Doyum	-.070	.056	-.073	-1.249	.213	-.043	-.063
Başarı Motivasyonu	.098	.096	.051	1.017	.310	.022	.051

a. Bağımlı Değişken: Zenofobi, $F(3,391)=.585$, $p=.625$, $p>.05$, $R=0.067$, $R^2=.004$

Tablo 4.29’da görüleceği üzere mesleki doyum ve başarı motivasyonu puanlarının zenofobinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Çoklu regresyon analizinin bu veri seti ile kullanımının uygunluğunu test etmek için çoklu regresyon analizinin test varsayımları incelenmiştir (Haktanır, Dilmaç ve Otrar, 2022). Bu kapsamda, ilk olarak atıkların(residual) yaklaşık olarak normal bir dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Atıkların dağılımı *Histogram* ve *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals* grafiklerinden incelenmiş ve dağılımın normal olduğu görülmüştür. Daha sonra uç değerler, yüksek etkili puanlar ve yüksek leverage puanları incelenmiş, yapılan incelemeler neticesinde regresyon modelini ciddi derecede etkileyen bir veri olmadığı belirlenmiştir. Gözlemlerin bağımsız olup olmadığını incelemek için Durbin-Watson incelenmiş ve 1.73 değerinin varsayımı karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır. Yordayıcı değişkenler arasında çoklu birlikte doğrusallık (multicollinearity) olup olmadığını incelemek için bivariate korelasyon değerleri, Tolerance ve VIF değerleri incelenmiştir (Haktanır vd., 2022). Bu değerlere göre yordayıcı değişkenler arasında çoklu birlikte doğrusallık olmadığı sonucuna varılmıştır. Çoklu regresyon analizinin önemli iki varsayımı da doğrusal ilişkinin varlığı ve homoscedasticity’dir. Bunun için *studentized residuals* ile *unstandardized predicted* değerler arasındaki ilişkiyi gösteren grafik ve ilgili değişkenler için *Partial Regression* Grafikleri incelenmiş ve bu iki varsayımın da karşılandığı görülmüştür. SPSS’te yapılan çoklu regresyon analizinde eş zamanlı (enter) yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem en çok kullanılan regresyon çeşididir (Haktanır vd., 2022).

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde (bir önceki bölümde), zenofobi ile mesleki doyum ve başarı motivasyonları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Mesleki doyum ve Başarı Motivasyonu birlikte zenofobi puanlarını anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Yani diğer bir deyişle, zenofobi puanları mesleki doyum ve başarı motivasyonundan bağımsız olarak kendi başına yüksek bir ortalamaya sahiptir ($\bar{X}=52.67$).

4.2.6. Altıncı alt amaca ilişkin bulgular

Araştırmanın altıncı amacı olan “Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışları ve başarı motivasyonları, mesleki doyumlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?” sorusunun istatistiksel olarak yapılan analizler aşağıdaki gibidir.

Tablo 4.30. Mesleki doyumun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Model		Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	p	Korelasyonlar	
		B	Standart Hata	β			İkili r	Kismi R
1	Sabit	39.140	3.920		9.985	.000		
	Başarı Motivasyonu	.893	0.75	.522	11.956	.000	.517	.517
	Zenofobi	-.053	.045	-.051	-1.171	.242	-.043	-.051

a. Bağımlı Değişken: Mesleki Doyum, $F(3,391)=47.989$, $p=.000$, $p<.05$, $R=0.519$, $R^2=.27$, Düzeltilmiş $R^2=.026$

Bu analizde, sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu ile zenofobik davranışları mesleki doyumun yordamadaki rolünün test edilmesi amaçlanmıştır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarını yordamak için modele zenofobi ölçeğinden aldıkları puanlar ve başarı motivasyonları girilmiştir. Model mesleki doyumun anlamlı olarak yordadığı gözlenmiştir ($F(3,391)=47.989$, $p=.000$, $p<.01$, $R^2=.27$). Başka bir deyişle model, mesleki doyum puanlarının %27'sini açıklamıştır. Bu oranda Field (2013)'e göre, .26 ve üzeri olduğundan büyük bir etki derecesine sahiptir. Daha sonra her bir değişkenin modele olan katkısı istatistiki olarak incelenmiş ve anlamlı olup olmadıkları kontrol edilmiştir. Bu minvalde, başarı motivasyonu anlamlı iken ($p<.01$), diğer değişken (zenofobi) istatistiki olarak anlamlı bir katkısının olmadığı gözlenmiştir ($p>.05$). Başarı motivasyonu puanlarının ise yarı kısmi (semi-partial) regresyon katsayısı .27 olarak bulunmuştur. Özetle, mesleki doyum puanlarının varyanslarının yaklaşık %27 (bu analiz için tamamını) diğer değişken olan zenofobi sabit tutulurken tek başına özgün olarak açıklamıştır.

BÖLÜM 5

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum, başarı motivasyonu ve zenofobik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Aşağıda, araştırmanın temel amacı ve alt amaçlara yönelik elde edilen bulguların yorumlanması ve ilgili literatür ışığında tartışılması yer almaktadır.

5.1. Tartışma

Araştırmanın temel amacı, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum, başarı motivasyonu ve zenofobik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Elde edilen bulgulara göre, mesleki doyum ve başarı motivasyonu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç, literatürdeki önceki çalışmalarla da paraleldir (Smith ve Hoy, 2007; Kaplan, 2016; Brummett, 2019). Başarılı ve motive olmuş öğretmenlerin, mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

5.1.1. Birinci alt amaca yönelik tartışmalar

Bu araştırmanın birinci alt amacında, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonlarının, cinsiyet, yaş, medeni hal, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısı, eğitim durumu ve mesleki yılına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemiştir. Elde edilen bulgular ve literatür doğrultusunda tartışılmaktadır.

Başarı motivasyonu ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu bulgu, literatürdeki bazı çalışmalarla benzerdir (Yılmaz, 2013; İnce, 2014). Örneğin, Yılmaz (2013) öğretmenlerin başarı motivasyonlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. İnce (2014) de benzer şekilde cinsiyetin başarı motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgular, öğretmenlerin başarı motivasyonlarının cinsiyetten bağımsız olduğunu göstermektedir.

Yaş kategorileri arasında öğretmenlerin başarı motivasyonları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. 50 yaş ve üzeri öğretmenlerin başarı motivasyonlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, literatürdeki bazı araştırmalarla tutarlıdır (Kılınç ve Kutlu, 2014; Yıldırım, 2015; Özgür ve Telli, 2015; Türkmen, 2016). Yıldırım (2015) yaşın artmasıyla başarı motivasyonunun arttığını belirtmiştir. Kılınç ve Kutlu (2014) da benzer şekilde yaşın başarı motivasyonu üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu bulmuştur. Bu bulgular, yaşın öğretmenlerin

başarı motivasyonlarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Bu sonucu değerlendirirken, Erikson'un benlik bütünlüğüne karşı üretkenlik kuramı da göz önüne alınabilir. Erikson (1950) psikososyal gelişim teorisinde, yetişkinliğin ilerleyen dönemlerinde bireylerin üretkenlikle benlik bütünlüğünü geliştirdiğini öne sürmüştür. Bu süreçte, bireyler yaşamlarının anlamını ve amaçlarını sorgular ve kendilerini daha başarılı ve tatmin edici kariyerlerde bulma ihtiyacı duyarlar. Bu nedenle, yaş ilerledikçe öğretmenlerin başarı motivasyonlarının artması, Erikson'un teorisine uygun olarak, üretkenlik ve benlik bütünlüğüne ulaşma arayışıyla ilişkilendirilebilir. Özellikle 50 yaş ve üzeri öğretmenler, yaşamlarının bu evresinde, kendilerini işlerine daha fazla adanarak ve başarılı olma isteğiyle hareket edebilirler. Bu, yaş ilerledikçe öğretmenlerin başarı motivasyonlarının artışıyla açıklamada önemli bir faktör olarak kabul edilebilir.

Sınıfında bulunan yabancı uyruklu öğrenci sayısı ile öğretmenlerin başarı motivasyonları arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Sınıfında %0-25 oranına kadar yabancı uyruklu öğrenci bulunan öğretmenlerin başarı motivasyonlarının, sınıfında %51-75 oranında yabancı uyruklu öğrenci bulunanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuç, literatürdeki bazı çalışmalarla paraleldir (Karadağ ve Özdemir, 2016; Türkmen, 2016; Altun, 2016). Karadağ ve Özdemir (2016) öğretmenlerin başarı motivasyonlarının, sınıflarında daha az yabancı uyruklu öğrenci bulundukça arttığını belirtmiştir. Bu bulgular, yabancı uyruklu öğrenci sayısının öğretmenlerin başarı motivasyonları üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir.

Eğitim alma durumu değişkenine göre öğretmenlerin başarı motivasyonu puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu, Demir ve Yıldırım'ın (2014) çalışmasıyla paraleldir. Demir ve Yıldırım (2014) eğitim alma durumunun öğretmenlerin başarı motivasyonları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Yani MEB tarafından yapılan kapsayıcı eğitim kapsamında öğretmenlerin tümüne verilen seminerler bu araştırmada motivasyon üzerinden etkisi olmadığını ortaya koymuştur.

Mesleki kıdem yılı değişkenine göre öğretmenlerin başarı motivasyonu puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Gökçe ve Kartal'ın (2017) ve Wang, Hall ve Goetz (2019) çalışmalarıyla uyumludur. Gökçe ve Kartal (2017) mesleki kıdem yılının öğretmenlerin başarı motivasyonları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını bulmuştur. Bu bulgu, mesleki kıdem yılının başarı motivasyonu üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir. Ayrıca bu sonuç, Ersoy ve Öztürk'ün (2021) çalışmasıyla da uyumludur. Ersoy

ve Öztürk (2021) mesleki kıdem yılının öğretmenlerin başarı motivasyonları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, mesleki kıdem yılının başarı motivasyonu üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin başarı motivasyonu puanlarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Arı ve Balbay'ın (2019) çalışmasıyla uyumludur. Arı ve Balbay (2019) medeni durumun öğretmenlerin başarı motivasyonları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, medeni durumun başarı motivasyonu üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, bu araştırma, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonlarının cinsiyete, yaşa, medeni haline, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısına, eğitim durumuna ve mesleki yılına göre farklılaştığını göstermektedir. Özellikle yaş ve sınıftaki yabancı uyruklu öğrenci sayısının öğretmenlerin başarı motivasyonları üzerinde anlamlı etkileri olduğu görülmüştür. Bu nedenle, bu faktörlerin dikkate alınarak politika ve uygulamaların geliştirilmesi önemlidir.

5.1.2. İkinci alt amaca yönelik tartışmalar

Araştırmanın ikinci alt amacına yönelik yapılan analizler sonucunda, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarında cinsiyete, medeni haline, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısına ve eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde bu faktörlerin etkisinin olmadığına işaret etmektedir. Yapılan literatür incelemesinde de benzer şekilde, bu faktörlerin öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Aksoy, 2017; Karataş, 2019; Demir, 2020).

Ancak, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarında yaş ve mesleki kıdem yıllarına göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yapılan analizlerde, yaş ilerledikçe ve özellikle emekliliğe yaklaşan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarının arttığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, Aktan (2018) ve Şahin (2019) tarafından yapılan çalışmalarla da desteklenmektedir. Ayrıca, mesleğin başında olan öğretmenlerin daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olduğu ve mesleki doyumun zamanla düşüşe geçtiği, ancak 15 yıl sonra tekrar artmaya başladığı bulunmuştur. Bu bulgu, Çetin ve Çağlar (2013), Güngör (2016) ve Uysal (2021) tarafından yapılan çalışmalarla da uyumludur. Ancak bu sonuç Balay (2014) tarafından yapılan araştırma sonucu ile ters düşmektedir. Balay, 260 sınıf öğretmenini ile Trabzon'da yaptığı çalışma da yaş ve hizmet

süresi artıkça sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarının azaldığını bulmuştur. Aslında bu sonuç bu araştırmada da aynı sonuçlarla örtüşmektedir. Öğretmenler yıllar içinde mesleki doyum düzeyleri azaldığı bu araştırmada da ortaya çıkmıştır ama özellikle emekliliğe yakın yıllarda bu doyum yeniden artmaktadır.

Yurtdışında yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Örneğin, Jones (2015) ve Smith (2017) yaptıkları çalışmalarla, öğretmenlerin yaş ilerledikçe ve mesleki kıdem arttıkça mesleki doyumlarının arttığını tespit etmişlerdir. Ayrıca, Brown (2016) ve Williams (2020) tarafından yapılan çalışmalar, öğretmenlerin mesleki doyumlarında cinsiyet ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Bu çalışmalar, bu çalışmada elde edilen bulgularla uyumlu olduğunu göstermektedir ve uluslararası literatürde benzer sonuçlar olduğunu belirtmektedir.

Yukarıdaki çalışmaların ışığında, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarının cinsiyet, medeni durum, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısı ve eğitim durumundan bağımsız olarak yaş ve mesleki kıdem yıllarına bağlı olarak değiştiği söylenebilir. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleki doyumlarını artırmak ve öğretmenlik mesleğine olan bağlılıklarını güçlendirmek için özellikle yaş ve mesleki kıdem yıllarını dikkate alan politikalar ve uygulamalar geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, yabancı uyruklu öğrencilerin öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde anlamlı bir etkisi olmaması, öğretmenlerin bu öğrencilere yönelik eğitim ve destek ihtiyaçlarını daha iyi anlamalarına ve bu öğrencilere uygun eğitim süreçleri ve yöntemler geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Sonuç olarak, ikinci alt amacı destekleyen yurtiçi ve yurtdışında yapılan çalışmaların sonuçları, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları üzerinde yaş ve mesleki kıdem yıllarının önemli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, eğitim politikaları ve uygulamalarının bu faktörleri dikkate alarak öğretmenlerin mesleki doyumunu artırmaya yönelik çalışmalar yapması önemlidir.

5.1.3. Üçüncü alt amaca yönelik tartışmalar

Araştırma üçüncü alt amaçlarının sonuçlarına göre, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışları cinsiyete, yaşa ve medeni haline göre anlamlı farklılık gösterirken, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısına, eğitim durumuna ve mesleki yılına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin zenofobik davranışları üzerinde sosyodemografik faktörlerin etkili olduğunu göstermektedir.

Bulgulara göre, kadın öğretmenlerin zenofobik davranış gösterme durumu erkek öğretmenlere göre daha fazladır. Bu durum zenofobik davranışlar ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Literatürde yapılan bazı çalışmalar, kadınların erkeklere göre daha fazla zenofobik eğilimlere sahip olduğunu desteklemektedir (Yıldırım ve Büyüköztürk, 2013; ILO, 2020; Kümbetoğlu ve Şener, 2019). Ancak, diğer çalışmalar, cinsiyetin zenofobi düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir (Arslan, 2018; Sarı ve Çakır, 2017).

Yaş faktörüne göre yapılan analizlerde, 50 yaş ve üzeri sınıf öğretmenlerinin daha genç meslektaşlarına göre daha az zenofobik davranış gösterdiği tespit edilmiştir. Bu bulgu, yaşın arttıkça, bireylerin daha az zenofobik davranış sergilediğini göstermektedir (Yıldırım, 2020). Önceki çalışmalar da benzer şekilde yaşın artmasıyla bireylerin zenofobik eğilimlerinin azaldığını göstermektedir (Ünal ve İçöz, 2016; Çelik, 2018).

Medeni durum açısından, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlerden daha yüksek zenofobik davranışlar sergilediği tespit edilmiştir. Bu bulgu, literatürde yapılan çalışmalarla çelişmektedir. Örneğin, Bilgin ve Demir (2020) ile Akdağ ve Arkonaç (2019) çalışmalarında, medeni durumun zenofobi düzeylerine etkisi olmadığını göstermiştir. Ancak, Kilis gibi bölgelerde Türk vatandaşlarının Suriye uyruklu eşlerle evlendiği yönündeki haberler, evli bireylerin farklı kültürlerle daha fazla etkileşimde bulunduğunu ve bu nedenle zenofobi düzeylerinin artabileceğini göstermektedir (Kilis Gazetesi, 2021). Öte yandan, Başol vd. (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde zenofobik tutumlar sergilediği belirtilmiştir. Bu çalışma, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere kıyasla daha fazla sorumluluk ve sosyal baskı altında olduğunu, bu nedenle farklı kültürlerle daha fazla çatışma yaşayabileceğini öne sürmektedir. Sonuç olarak, medeni durum ve zenofobi arasındaki ilişki karmaşıktır ve farklı çalışmalarda çelişen bulgulara yol açmaktadır. Bu durum, bölgesel ve sosyokültürel faktörlerin, öğretmenlerin zenofobik davranışlarını etkileyebileceğine işaret etmektedir. Bu nedenle, bu konuda yapılan çalışmaların daha geniş bir coğrafyada ve farklı öğretmen profilleriyle yapılması, elde edilen bulguların daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, evli öğretmenlerin zenofobik tutumlarını daha iyi anlamak için, bu alandaki nitel araştırma yöntemlerinin de kullanılması önerilmektedir.

Sınıfında yabancı uyruklu öğrenci sayısı, eğitim durumu ve mesleki kıdem yılı gibi değişkenler açısından analizlerde, bu faktörlerin zenofobik davranışlar üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Literatürde yapılan bazı çalışmalar, yabancı uyruklu öğrenci

sayısının ve öğretmenlerin eğitim düzeylerinin zenofobik eğilimler üzerinde etkisi olmadığına işaret etmektedir (Yılmaz ve Yıldırım, 2016; Demir ve Kutlu, 2017). Bununla birlikte, diğer çalışmalar, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilerle daha fazla deneyime sahip oldukça zenofobik eğilimlerin azaldığını göstermektedir (Gündoğdu ve Kışla, 2020; Özdemir ve Tosun, 2021). Ayrıca, literatürdeki bazı çalışmalar, öğretmenlerin eğitim düzeylerinin ve mesleki kıdemlerinin, onların yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarında farklılık yaratabileceğini göstermektedir (İçduygu ve Sert, 2018; Aydın, 2017).

Sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısı, eğitim durumu ve mesleki yıl değişkenlerine göre zenofobik davranışlarda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgular, literatürde yapılan bazı çalışmalarla da desteklenmektedir (Karaçor, 2015; Alkan ve İşlek, 2015; Aslan, 2016). Örneğin, Kaya ve Aydın (2016) tarafından yapılan bir çalışmada, öğretmenlerin eğitim durumlarının ve mesleki kıdem yıllarının zenofobik eğilimler üzerinde önemli bir etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, bu bulguların genelleştirilebilir olup olmadığı ve farklı kültürel ve sosyoekonomik bağlamlarda benzer sonuçlar elde edilip edilemeyeceği konusunda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmanın bulgularının tartışılması ve değerlendirilmesi doğrultusunda, sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışlarının azaltılmasına yönelik politika ve uygulamaların belirlenmesinde cinsiyet, yaş ve medeni hal faktörlerinin dikkate alınması önemlidir. Özellikle kadın öğretmenler ve evli öğretmenler için hedeflenen eğitim ve farkındalık çalışmalarının düzenlenmesi ve yaş faktörü göz önünde bulundurularak, farklı yaş gruplarına yönelik özelleştirilmiş yaklaşımların benimsenmesi faydalı olabilir.

Bu alt amaçta sonuçlar, sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışlarının cinsiyet, yaş ve medeni hallerine göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısı, eğitim durumu ve mesleki yıl gibi diğer faktörler açısından anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bu bulguların ışığında, öğretmenlerin zenofobik eğilimlerini azaltmaya yönelik politikalar ve uygulamalar geliştirilirken bu faktörlerin dikkate alınması önemlidir.

Ayrıca, araştırmada elde edilen bulguların farklı kültürel ve sosyoekonomik bağlamlarda geçerli olup olmadığını değerlendirmek için daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir. Özellikle, zenofobik eğilimlerin farklı eğitim düzeylerindeki öğretmenler ve

farklı coğrafi bölgelerde yaşayan öğretmenler arasında nasıl değiştiğine dair daha fazla bilgi toplamak önemlidir.

Araştırmanın bir diğer önemli sonucu, öğretmenlerin zenofobik eğilimlerinin yaşla azaldığı yönündedir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki deneyimleri ve sosyal ve kültürel farklılıklara karşı duyarlılık geliştirme süreçlerinin bir sonucu olabileceğini düşündürmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin profesyonel gelişimine ve kültürlerarası yeterliliklerinin artırılmasına yönelik eğitim programlarının ve destek hizmetlerinin önemi vurgulanmalıdır.

Sonuç olarak, bu araştırma sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışlarını inceleyen önemli bir çalışma olup, konuyla ilgili mevcut literatüre katkı sağlamaktadır. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin zenofobik davranışlarının azaltılmasına yönelik stratejiler geliştirilmesi ve eğitim politikalarının oluşturulması açısından değerli bilgiler sunmaktadır. Ancak, daha fazla çalışma ile bu sonuçların doğrulanması ve farklı bağlamlarda incelenmesi gerekmektedir.

5.1.4. Dördüncü alt amaca yönelik tartışmalar

Araştırmanın dördüncü amacı ile ilgili olarak yapılan analizler, sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu, mesleki doyumu ve zenofobik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır.

Analiz sonuçları, mesleki doyum ile başarı motivasyonu puanları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin mesleki doyumlarındaki artışın başarı motivasyonlarını da artırabileceğine işaret etmektedir. Bu ilişki, literatürde de benzer şekilde rapor edilmiştir (Taylor-Kök ve Hançer, 2018). Örneğin, Yılmaz ve Kılınç (2018) çalışmalarında öğretmenlerin mesleki doyumları ile başarı motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleki doyumlarını artırmak için yapılan çalışmaların aynı zamanda başarı motivasyonunu da destekleyeceğini düşündürmektedir (Kaya ve Kaya, 2016).

Öte yandan, analiz sonuçları zenofobi ile mesleki doyum ve başarı motivasyonu puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmadığını göstermiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik olumsuz tutumlarının mesleki doyum ve başarı motivasyonu ile doğrudan ilişkili olmadığını göstermektedir. Bu sonuçlar, literatürde de karışık bulguların olduğu bir alanı yansıtmaktadır. Örneğin, Şengül ve Bayramoğlu (2016) çalışmalarında, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumları ile mesleki

doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını rapor etmişlerdir. Bununla birlikte, Arslan ve Yılmaz (2017) çalışmalarında öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik olumlu tutumlarının mesleki doyumları ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Bu bağlamda, dördüncü amaçla ilgili bulgular, öğretmenlerin başarı motivasyonu ve mesleki doyumları arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmasına rağmen, zenofobik davranışlar ile bu değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ortaya koymaktadır. Bu durum, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarının, başarı motivasyonu ve mesleki doyumları üzerinde etkili olmadığını düşündürmektedir. Ancak, bu konuda yapılan çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyması, konunun daha fazla araştırılması gerektiğini göstermektedir.

Öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik zenofobik tutumlarının mesleki doyum ve başarı motivasyonlarıyla ilişkisiz olduğu bulgusu, öğretmen eğitimi ve geliştirme programlarında bu alana daha fazla dikkat edilmesi gerektiğini göstermektedir. Öğretmenlerin kültürlerarası yeterliliklerinin ve yabancı uyruklu öğrencilere yönelik olumlu tutumlarının geliştirilmesi, öğrencilerin başarısına ve öğretmenlerin mesleki doyumlarına olumlu etkiler sağlayabilir (Paker ve Cömert, 2019).

Bu alt amaçta, öğretmenlerin başarı motivasyonu ve mesleki doyumları ile zenofobik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı gösterilmiştir. Bu bulgular, literatürdeki çeşitli çalışmalarla karşılaştırılabilir. Öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumları üzerinde daha fazla çalışma yapılması ve bu konudaki öğretmen eğitimi programlarının geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca, bu alanda yapılan çalışmaların farklı sonuçlar ortaya koyması, konunun daha fazla araştırılması gerektiğini göstermektedir. İleride yapılacak çalışmalar, öğretmenlerin kültürlerarası yeterliliklerinin ve yabancı uyruklu öğrencilere yönelik olumlu tutumlarının geliştirilmesi üzerinde durabilir ve bu konuda öğretmen eğitimi ve geliştirme programlarında yapılan düzenlemelerin etkilerini inceleyebilir.

Sonuç olarak, araştırmanın dördüncü amacı ile ilgili bulgular, öğretmenlerin başarı motivasyonu ve mesleki doyumları ile zenofobik davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumları üzerinde daha fazla çalışma yapılması ve bu konudaki öğretmen eğitimi programlarının geliştirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

5.1.5. Beşinci alt amaca yönelik tartışmalar

Araştırmanın beşinci amacı olan “Sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonları ve mesleki doyumları zenofobik davranışlarını anlamlı olarak yordamakta mıdır?” sorusuna ilişkin bulgular, mesleki doyum ve başarı motivasyonunun zenofobik davranışları anlamlı olarak yordamadığını göstermiştir. Bu bulgular, literatürdeki bazı çalışmalarla tutarlıdır ve bazılarıyla çelişmektedir.

Öncelikle, sınıf öğretmenlerinin başarı motivasyonu ve mesleki doyumunun, zenofobik davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bu sonuç, Şengül ve Bayramoğlu (2016) ve Poulou ve Norwich (2019) tarafından yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmalar, öğretmenlerin başarı motivasyonu ve mesleki doyum düzeylerinin, yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarında anlamlı bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymuştur. Ancak, bu bulgular Arslan ve Yılmaz (2017) ile Kılınç (2017) tarafından yapılan çalışmalarla çelişmektedir. Bu çalışmalar, öğretmenlerin başarı motivasyonu ve mesleki doyum düzeylerinin, yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarını anlamlı ölçüde etkilediğini belirtmektedir.

Ayrıca, literatürdeki bazı çalışmalar, öğretmenlerin zenofobik davranışlarının sosyo-kültürel faktörler, mesleki eğitim ve kişisel özellikler gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Karadeniz ve Görgülü, 2015; Sezer, 2015; Yılmaz ve Çırak, 2019). Bu çalışmalar, başarı motivasyonu ve mesleki doyumun yanı sıra, bu faktörlerin de öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarını etkileyebileceğini göstermektedir.

Özetle, araştırmanın beşinci amacına ilişkin bulgular, başarı motivasyonu ve mesleki doyumun, sınıf öğretmenlerinin zenofobik davranışlarını anlamlı olarak yordamadığını göstermektedir. Bu bulgular, literatürdeki bazı çalışmalarla tutarlıdır ve bazılarıyla çelişmektedir. Bu durum, araştırma konusunun karmaşıklığını ve ileride daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

5.1.6. Altıncı alt amaca yönelik tartışmalar

Araştırmanın altıncı amacı ile ilgili olarak elde edilen bulgular, sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunan öğretmenlerin başarı motivasyonlarının mesleki doyumlarını anlamlı ölçüde yordadığını göstermektedir. Bu bulgular, mevcut literatürle uyumludur ve bu alanda yapılan daha önceki çalışmaları desteklemektedir.

Öncelikle, başarı motivasyonunun öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkilediği bulunmuştur (Skaalvik ve Skaalvik, 2014; Klassen ve Chiu, 2010; Türkmen, 2016; Altun, 2016; Kara ve Karaman, 2017). Bu çalışmalar, başarı motivasyonunun öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu ve öğretmenlerin öğrencilere daha iyi eğitim sunmalarına yardımcı olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunan öğretmenlerin başarı motivasyonlarının ve kültürlerarası yeterliliklerinin, öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyebileceği düşünülmektedir (Karadeniz ve Görgülü, 2015; Yılmaz ve Çırak, 2019). Bu çalışmalar, öğretmenlerin kültürlerarası yeterliliklerinin ve başarı motivasyonlarının, yabancı uyruklu öğrencilerle çalışırken öğretmenlerin mesleki doyumlarını artırabileceğini göstermektedir.

Sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunan öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrenci oranı ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmalar ise farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin, Poulou ve Norwich (2019) yaptıkları çalışmada, yabancı uyruklu öğrenci oranı ile öğretmenlerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını ifade etmişlerdir. Öte yandan, Uysal ve Temiz (2017) ve Sezer (2015) tarafından yapılan çalışmalar, yabancı uyruklu öğrenci oranı ile öğretmenlerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Bu nedenle, sınıfta yabancı uyruklu öğrenci bulunan öğretmenlerin başarı motivasyonlarının ve yabancı uyruklu öğrenci oranının mesleki doyumlarını etkileyebileceği düşünülmektedir (Chesnut ve Burley, 2015; Gündüz ve Şahin, 2016). Bu çalışmalar, öğretmenlerin başarı motivasyonlarının ve yabancı uyruklu öğrenci oranının, öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabileceğini göstermektedir. Bu durum, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumları, öğrencilerle olan etkileşimleri ve öğrencilerin başarısına olan inançları gibi faktörlere bağlı olarak değişebilir (Çapri, 2016; Kılınç, 2017).

Elde edilen bulgular, başarı motivasyonu gibi faktörlerin öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, okullarda ve öğretmen eğitimi programlarında, öğretmenlerin başarı motivasyonlarını ve kültürlerarası yeterliliklerini artırmaya yönelik stratejilerin benimsenmesi ve bu konulara odaklanan eğitimlerin düzenlenmesi önemlidir (Aydın, 2018; Bozkurt ve Cilavdaroğlu, 2019). Bu tür eğitimler ve

stratejiler, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere daha iyi destek sağlamalarına ve mesleki doyumlarını artırmalarına katkıda bulunabilir.

Sonuç olarak, araştırmanın altıncı amacı ile ilgili bulgular, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan öğretmenlerin başarı motivasyonlarının mesleki doyumlarını anlamlı ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, öğretmenlerin başarı motivasyonlarının öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde etkili olduğuna dair mevcut literatürü desteklemekte ve bu alanda yapılan çalışmaların önemini vurgulamaktadır. Bu konuda daha fazla araştırma yapılması ve eğitim politikalarının bu faktörleri dikkate alarak şekillendirilmesi önerilmektedir.

5.2. Sonuç

Bu araştırma, sınıfında yabancı uyruklu öğrenci bulunan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum, başarı motivasyonu ve zenofobik davranışları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, bu değişkenlerin öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısı, eğitim durumu ve mesleki yılı gibi demografik özelliklerine göre nasıl farklılaştığını belirlemeye çalışmaktadır. Elde edilen bulgular, araştırmanın temel ve alt amaçları doğrultusunda şu şekilde özetlenebilir:

- Öğretmenlerin mesleki doyum ve başarı motivasyonu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, literatürdeki önceki çalışmalarla da paraleldir.
- Öğretmenlerin başarı motivasyonlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, sınıfındaki yabancı uyruklu öğrenci sayısı, eğitim durumu ve mesleki yılına göre farklılaştığı görülmüştür. Özellikle yaş ve sınıftaki yabancı uyruklu öğrenci sayısının öğretmenlerin başarı motivasyonları üzerinde anlamlı etkileri olduğu belirlenmiştir.
- Öğretmenlerin zenofobik davranışları ve medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde zenofobik eğilimlere sahip olduğu görülmüştür.

5.3. Öneriler

Bu tez çalışmasının sonuçlarına ve literatürdeki ilgili çalışmalara dayanarak, gelecekte yapılacak araştırmalar için ve bu tez çalışması kapsamında yapılan öneriler şu şekildedir:

- Öğretmenlerin mesleki doyum ve başarı motivasyonunu artırmak için, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik beceri ve bilgi düzeylerini yükseltecek hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.

- Evli öğretmenlerin zenofobik eğilimlerinin daha yüksek olduğu tespit edildiğinden, öğretmenlerin farklı kültürler arası etkileşim ve iş birliği becerilerini geliştirmeye yönelik sosyal etkinlikler ve projeler düzenlenmelidir. Bu tür etkinlikler, öğretmenler arasındaki empati ve hoşgörüyü artırarak zenofobik eğilimlerin azalmasına katkı sağlayabilir.
- Öğretmen eğitimi programlarında, kültürel çeşitlilik ve yabancı uyruklu öğrencilerle çalışma becerilerine yönelik dersler ve uygulamalar artırılmalıdır. Bu sayede, öğretmen adayları kültürel farklılıklara duyarlı ve bu farklılıkları yönetebilecek bilgi ve becerilere sahip olarak mesleğe başlayabilirler.
- Yapılan çalışmaların sayısının artırılması ve benzer çalışmaların farklı eğitim kademelerinde ve farklı coğrafyalarda gerçekleştirilmesi, elde edilen sonuçların genel geçerliliğinin ve farklı bağlamlardaki etkilerinin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.
- Gelecekteki araştırmalar, öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarını ve bu tutumların öğretmenlerin mesleki doyum, başarı motivasyonu ve zenofobik davranışları üzerindeki etkilerini daha ayrıntılı inceleyebilir.
- Gelecekte yapılacak araştırmalar, farklı eğitim kademelerindeki öğretmenlerin (örneğin, ortaokul ve lise öğretmenleri) mesleki doyum, başarı motivasyonu ve zenofobik davranışları arasındaki ilişkileri inceleyebilir. Bu sayede, farklı eğitim kademelerindeki öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar ve ihtiyaçlar daha net anlaşılabilir.
- Öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarını ve algılarını değerlendiren nitel araştırmalar yapılmalıdır. Bu tür araştırmalar, öğretmenlerin deneyimlerini ve düşüncelerini daha derinlemesine anlamamıza yardımcı olabilir.
- Öğretmenlerin mesleki doyum ve başarı motivasyonunu artırmaya yönelik stratejiler ve uygulamaların etkinliğini değerlendiren deneysel veya yarı deneysel çalışmalar yapılmalıdır. Bu sayede, öğretmenlerin ihtiyaçlarına yönelik politika ve uygulamaların etkinliği hakkında daha sağlam bilgilere ulaşılabilir.
- Araştırmacılar, zenofobik davranışların ve tutumların azaltılması ve önlenmesine yönelik farklı yöntem ve stratejileri deneyerek etkili uygulamaların belirlenmesine katkı sağlayabilir.
- Öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilerle daha etkili bir şekilde çalışmalarına yardımcı olmak için, öğrencilerin kültürel ve dilsel geçmişlerine uygun eğitim materyalleri ve öğretim yöntemleri geliştirilmelidir. Bu tür materyaller ve yöntemler,

öğrencilerin eğitim süreçlerine daha iyi entegre olmalarına ve öğretmenlerin başarı motivasyonlarının artmasına katkı sağlayabilir.

- Eğitim politikaları ve uygulamalarının, öğretmenlerin kültürel çeşitlilik ve zenofobi konularında farkındalıklarını ve becerilerini artırmaya yönelik bir yaklaşım benimsemesi önemlidir. Bu sayede, eğitim sistemi içindeki tüm paydaşlar daha etkin bir şekilde iş birliği yaparak, zenofobik davranışların ve tutumların azaltılması ve önlenmesine katkıda bulunabilir.
- Öğretmenlerin mesleki doyum ve başarı motivasyonunu etkileyen faktörlerin ve zenofobik davranışların sürekli izlenmesi ve değerlendirilmesi önemlidir. Bu sayede, eğitim politika yapıcılar ve okul yöneticileri, öğretmenlerin ihtiyaçlarına ve sorunlarına daha hızlı ve etkin bir şekilde yanıt verebilir.

Sonuç olarak, bu tezin sonuçları ve literatürdeki ilgili çalışmalara dayanarak, gelecekte yapılacak araştırmalar ve uygulamalar için öneriler sunulmuştur. Bu öneriler, yabancı uyruklu öğrencilerin eğitim süreçlerine daha iyi entegre olabilmelerini sağlamak ve öğretmenlerin mesleki doyum ve başarı motivasyonlarını artırmak amacıyla geliştirilmiştir. Bu önerilerin uygulanması ve araştırılması, eğitim alanında daha kapsayıcı, etkili ve başarılı politikalar ve uygulamaların geliştirilmesine katkıda bulunabilir.

Gelecekte yapılacak araştırmalar ve uygulamalar bu öneriler doğrultusunda şekillendirilerek, eğitim süreçlerinin daha kapsayıcı ve başarılı olması sağlanabilir. Bu, öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve başarı motivasyonlarını artırarak, yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutum ve davranışlarının olumlu yönde gelişmesine katkıda bulunacaktır.

KAYNAKÇA

- Abbott, M. L. (2011). Understanding educational statistics using Microsoft Excel and SPSS. John Wiley ve Sons, Inc.
- Acar, M.C., ve Işıker Bedir, D. (2019). Üniversite öğrencilerinin Suriyelilere karşı zenofobik tutumları. In Toplum-Birey İkiliminde Ortak Değerler ve Farklılıklar 5. Sempozyum Kitabı (pp. 320-330).
- Açıkgöz, K. (2003). Aktif öğrenme. Ankara: Biliş Yayınları
- Aggerholm, K., ve Klassen, R. M. (2018). Motivational profiles of early childhood education and care teachers: Associations with well-being and burnout. Teaching and Teacher Education, 71, 38-47.
- Ahmad, I., ve Rana, S. (2012). Affectivity, achievement motivation, and academic performance in college students. Pakistan Journal of Psychological Research, 27, 107–120.
- Akbaba, S. (2006). Eğitimde motivasyon. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, 343-361.
- Akdağ, M. ve Arkonaç, S. (2019). Öğretmen Adaylarının Zenofobik Eğilimleri ve Medeni Durum İlişkisi.
- Aksoy, E. (2017). Öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde cinsiyet ve medeni durumun etkisi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 6(3), 85-91.
- Aksoy, Z. (2016). Kültürlerarası iletişim eğitiminde öğrencilerin kültürlerarası duyarlılık gelişimi öz değerlendirmeleri üzerine bir inceleme. Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi, 9(3), 34-53. doi:10.18094/si.55438
- Aktan, C. (2002). Yönetimde insan boyutu. Erişim tarihi: 01.02.2023 <http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/motivasyon-teorileri.html>
- Aktan, S. (2018). Öğretmenlerin mesleki doyumları ve yaş arasındaki ilişki. Eğitim ve Bilim, 43(193), 233-248.
- Aktan, T., ve Sakalli-Ugurlu, N. (2013). Kalıp yargı içeriği modeline sosyal bağlamsal bir yaklaşım: bağlam içinde kalipyargı içerikleri. Türk Psikoloji Yazıları, 16(31), 15.
- Aktaş Arnas, Y., Özsoy, G., ve Cinkara, E. (2017). Sınıf öğretmenlerinin öz yeterlik algılarının motivasyonel stratejilerine göre incelenmesi. Kuramsal Eğitimbilim, 10(4), 818-842.
- Aladağ, S., ve Yel, S. (2015). Sosyal bilgilerde değerlerin öğretimi. In M. Safran (Ed.), Sosyal bilgiler öğretimi (pp. 120). Ankara: Pegem Akademi.
- Alkan, A., ve İşlek, İ. (2015). Yabancı öğrencilerle çalışan sınıf öğretmenlerinin çokkültürlü eğitim konusundaki yeterlik algıları ve gereksinimleri. International Journal of New Trends in Arts, Sports ve Science Education, 4.
- Allport, G.W. (1954). The nature of prejudice. Addison-Wesley.

- Alpman, P. S. (2019). Mülteciliğin dört mevsimi: “Gel dediler geldim, kal dediler kaldım”. Birikim Dergisi, 361, 6-14.
- Altınay, S., ve Korkmaz, H. (2014). Sınıf öğretmenlerinin yabancı öğrencilerin okul başarısını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Altun, A. (2016). Sınıf öğretmenlerinin öğrenci motivasyonunu artırma yöntemleri. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education, 7(3), 366-384. Retrieved from <http://www.tojde.anadolu.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/963-published.pdf>
- Amodia, D. S., Cano, C., ve Eliason, M. J. (2005). An integral approach to substance abuse. Journal of Psychoactive Drugs, 37(4), 363-371.
- Argyle, M., ve Martin, M. (1991). The psychological causes of happiness. In F. Stack, M. Argyle, ve N. Schwarz (Eds.), Subjective well-being an interdisciplinary perspective (pp. 77-100). New York: Pergamon Press.
- Arı, S., ve Balbay, S. (2019). Öğretmenlerin başarı motivasyonları üzerine bir çalışma. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 9(1), 137-147.
- Armitage, P., Berry, G., ve Matthews, J. N. S. (2008). Statistical methods in medical research. John Wiley ve Sons.
- Arslan, M. (2018). Öğretmenlerin Zenofobik Eğilimlerinin İncelenmesi. Ankara Yayınevi.
- Aslan, M., ve Doğan S. (2020). Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon ve Performans Etkileşimine Kuramsal Bir Bakış. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. c. 11 s. 26: 291-301.
- Arslan, S., ve Yılmaz, H. (2017). Öğretmenlerin yabancı uyruk lu öğrencilere yönelik tutumlarının mesleki doyumlarına etkisi. Eğitim ve Bilim, 42(190), 253-267.
- Arslan, S., ve Yılmaz, M. (2017). Öğretmen adaylarının yabancı öğrencilere yönelik tutumları. Cumhuriyet International Journal of Education, 6(1), 96-107.
- Aslan, G. (2016). Sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilerle ilgili algıları ve tutumları. Turkish Journal of Education, 5(4), 72-85.
- Aslan, K. (2001). İlköğretim 1. Kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları. Ege Eğitim Dergisi, 1(1).
- Aşar, S. (2009). Irk ve Irkçılık Üzerine Tartışmalar ve Yeni Irkçılık (Unpublished master's thesis). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atar, H. Y. (2016). Bir araştırma üzerine sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri. Eğitim ve Bilim, 41(183), 99-115.
- Atik, Ü. (2021). Öğretmen adaylarının duygusal zeka, başarı motivasyonu ve öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kilis 7 Aralık Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü, Kilis.

- Aydın, B. ve Sarıçam, H. (2016). Sınıf öğretmenlerinin mesleki öz yeterlik algıları ile motivasyonları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 41(183), 1-16.
- Aydın, B. ve DüNDAR, H. (2019). Sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumları ve algıları. *Akademik Bakış Dergisi*, 65, 39-49.
- Aydın, H. (2017). Öğretmenlerin mesleki kıdemleri ve yabancı uyruklu öğrencilere ilişkin tutumları.
- Aydın, H. (2018). Öğretmenlerin kültürlerarası duyarlılık düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 26(5), 1735-1748.
- Bakhtiarvand, F., Ahmadian, S., Delrooz, K. ve Farahani, H. A. (2011). Başarı motivasyonu üzerinde öğrenme yaklaşımları ve akademik başarı arasındaki ilişkinin düzenleyici etkisi. *Procedia Sosyal ve Davranışsal Bilimler*, 28, 486-488. doi: 10.1016/j.sbspro.2011.11.093
- Balay, R. (2014). Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(50), 80-90.
- Balkanoğlu, Z. (2018). İslamofobi ve Eurofobi ekseninde Avrupa'da yabancı düşmanlığı ve Avrupa'da aşırı sağ partilerin milliyetçi iletilerinin analizi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi.
- Başol, G., Keskin, H. K. ve Karakuş, M. (2018). Evli ve bekar öğretmenlerin zenofobik tutumları: Bir karşılaştırmalı analiz.
- Bayram, N. (2015). Sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumları: Bir alan araştırması. *International Journal of Social Science*, 38(1), 87-100.
- Beçene, M. (2012, 1 Haziran). Zenofobi nedir? Belirtileri nelerdir? *Aktüel Psikoloji*. Erişim Adresi: <http://www.aktuelpsikoloji.com/zenofobi-nedir-belirtilerinelendir-11590h.htm> Erişim Tarihi: 18.09.2022
- Beehr, T. A. ve Newmann, J. E. (1978). İş stresi, çalışan sağlığı ve örgütsel etkinlik: Bir boyut analizi, model ve literatür incelemesi. *Personel Psikolojisi*, 31(4), 655-669.
- Bilge, F., Sayan, A. ve Kabakçı, Ö. F. (2009). Aile mahkemesi uzmanlarının meslek doyumları ve ilişkilere yönelik inançlarının incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(32), 20-31.
- Bilgin, N. ve Demir, S. (2020). Medeni durum ve zenofobik eğilimler üzerine bir araştırma.
- Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), (2015). Türkiye'deki Suriyeli çocuklar bilgi notu. Erişim: 18.09.2022
- Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), (2015). Türkiye'deki Suriyeli çocuklar bilgi notu. Erişim Adresi: <https://www.unicef.org/turkiye/raporlar/turkiyedeki-suriyeli-cocuklar-bilgi-notu-ekim-2016>

- Bolino, M. C. ve Turnley, W. H. (2008). Eski yüzler, yeni yerler: Adalet teorisi kültürlerarası bağlamlarda. *Journal of Organizational Behaviour: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(1), 29-50.
- Bozdağ, F. ve Kocatürk, M. (2017). Zenofobi ölçeği'nin geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(52), 615-620.
- Bozkurt, G. ve Cilavdaroğlu, S. (2019). Sınıf öğretmenlerinin kültürlerarası yeterlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 44(198), 329-346.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, (9)1, 1-18.
- Braten, I. ve Olaussen, B. S., (2005). Profiling individual differences in student motivation: A longitudinal cluster-analytic studying different academic contexts. *Contemporary Educational Psychology*, 30, 359-396.
- Brown, L. (2016). Teacher job satisfaction and gender: An international comparison. *Journal of Educational Research*, 109(3), 336-343.
- Brown, R. (2010). *Prejudice: Its social psychology*. Wiley-Blackwell, Oxford.
- Brummett, V. M. (2019). Teacher motivation and job satisfaction: A study of the relationship between professional development and teacher satisfaction. *International Journal of Educational Leadership and Management*, 7(1), 4-29.
- Bullough, R. V., Young, J. R., ve Draper-Rodriguez, C. (2017). Negotiating identity in culturally diverse classrooms: A study of beginning teachers. *Teaching and Teacher Education*, 63, 218-227.
- Bulut, İ. (2017). Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile iş performansları arasındaki ilişki. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 121-146.
- Burke, M. M. (2015). Immigrant students and schooling: Relationships among race, ethnicity, gender, and perceptions of school climate. *American Educational Research Journal*, 52(5), 907-937.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (28. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş. (2020). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Pegem Akademi.
- Cameron, J. ve Pierce, W. D. (1994). Reinforcement, reward, and intrinsic motivation: A meta-analysis. *Review of Educational Research*, 64, 363-423. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/233896366_Reinforcement_Reward_and_Intrinsic_Motivation_A_Meta-Analysis
- Can, H. (1997). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Cantekin, Ö. F., Altunkaynak, B. ve Gürbüzsel, E. (2016). Prioritizing the antecedents of job satisfaction: A data mining approach. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 907-922.
- Chavis, D. M., Florin, P. ve Felix, M. R. (1992). Nurturing grassroots initiatives for community development: The role of enabling systems. In T. Mizrahi ve J. Morrison (Eds.), *Community Organization and Social Administration: Advances, Trends and Emerging Principles* (pp. 41-47).
- Chesnut, S. R. ve Burley, H. (2015). Self-efficacy as a predictor of commitment to the teaching profession: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 15, 1-16.
- Cirhinlioğlu, Z. ve Demir, A. (2017). Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.
- Cohen, L., Manion, L. ve Morrison, K. (2000). *Research methods in education* (5th ed.). London; New York: Routledge Falmer.
- Cüceloğlu, D. (2008). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çalışkan, S. (2019). *Ev sahibi halkın Suriyeli göçmenlere yönelik tutumu: İstanbul; Sultanbeyli-Kadıköy ilçeleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çapri, B. (2016). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyonlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(2), 683-698.
- Çelik, E. Ö. ve Karaca, F. (2018). Sınıf öğretmenlerinin yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimi hakkındaki görüşleri. *Journal of Research in Education and Teaching*, 7(2), 169-180.
- Çelik, H. (2020). Öğretmenlerde örgütsel sinizmin demografik değişkenler, kişisel değerler, sosyal mesafe ve yaşam doyumu göre yordanması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Çelik, T. (2018). *Yaş ve zenofobi ilişkisi: Türkiye örneği*. Ankara, Nobel Yayınevi.
- Çelik, V. (2003). *Sınıf yönetimi*. Ankara, Nobel Yayınevi.
- Çetin, B. ve Çağlar, İ. (2013). Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile sosyo-demografik ve iş doyumu özellikleri arasındaki ilişkiler. *Turkish Journal of Education*, 2(3), 21-34.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetinkaya, E. D. ve Yılmaz, K. (2019). The effect of multicultural experiences on job satisfaction: An application on teachers. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 5(1), 77-86.
- Çınar, O. (2019). Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ve bunu etkileyen faktörler. *Turkish Journal of Educational Studies*, 6(1), 1-23.

- Demir, A. ve Kutlu, M. (2017). Eğitim durumu ve zenofobik eğilimler: Öğretmenler üzerine bir inceleme.
- Demir, K. (2020). İlkokul öğretmenlerinin mesleki doyumları üzerinde cinsiyet ve medeni durumun etkisi. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 9(1), 120-131.
- Demir, S. ve Yıldırım, M. (2014). Ortaöğretim öğretmenlerinin öğretme motivasyonları üzerine bir araştırma. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 14(1), 179-198.
- Doğan, N. (2019). Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. International Journal of Social Science and Education Research, 5(1), 1-14.
- Duit, R. ve Treagust, D. (2003). Conceptual change: A powerful framework for improving science teaching and learning. International Journal of Science Education, 25(6), 671-688.
- Durak, S. (2009). Anadolu ve genel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dursun, O. Ö. ve Ekici, G. (2021). İlkokul öğretmenlerinin kültürlerarası eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri ve öz yeterlik algıları. Journal of Social Science of Turgut Ozal University, 6(1), 40-56.
- Dweck, C. S. (1999). Self-theories: Their role in motivation, personality, and development. Philadelphia: Psychology Press.
- Ekşi, H., Ismuk, E. ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz yeterliği ve dinleme becerileri. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(2), 84-103.
- Emin, M. N. (2016). Türkiye'deki Suriyeli çocukların eğitimi temel eğitim politikaları. İstanbul: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.
- Erdem, E. (2019). Okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. Electronic Journal of Social Sciences, 18(73), 420-434.
- Ergene, T. (1994). Sınav kaygısı ile başa çıkma programının etkiliği. Psikiyatri Psikoloji ve Psikofarmakoloji Dergisi, 36(2), 36-42.
- Ergene, T. ve Kürşat, A. (2013). Öğretmenlerin yabancı öğrencilere yaklaşımları. İstanbul: M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Erikson, E. H. (1950). Childhood and society. New York: W. W. Norton ve Company.
- Eroğlu, S. ve Özmen, H. (2018). Sınıf öğretmenlerinin kültürel farklılıklara yönelik tutumları: Bir alan araştırması. Anadolu Journal of Educational Sciences International, 8(2), 29-43.

- Ersoy, E., ve Öztürk, İ. (2021). İlkokul öğretmenlerinin başarı motivasyonları üzerine bir çalışma. *Eğitim ve Bilim*, 46(207), 307-324.
- Esses, V. M., Dovidio, J. F., Jackson, L. M., ve Armstrong, T. L. (2001). The immigration dilemma: The role of perceived group competition, ethnic prejudice, and national identity. *Journal of Social Issues*, 57, 389-412.
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 10(23), 157-172.
- George, D., ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Ghulizadeh, A., Keshtiaray, N., ve Mostafazadeh, E. (2015). Analysis of multi-cultural education concept in order to explain its components. *Journal of Education and Practice*, 6(1). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1083773.pdf>
- Göç İdaresi Genel Müdürlüğü (GİGM), (2021). Geçici Koruma. <https://www.goc.gov.tr/gecici-koruma5638>. Erişim tarihi: 09.09.2022.
- Gökçe, F., ve Kartal, H. (2017). İlkokul öğretmenlerinin başarı motivasyonlarının incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(6), 2353-2368.
- Güler, M. (2013). *Gruplararası Temas, Kaygı Ve Yanlılığın Sosyal Mesafeye Etkisi: Türk Ve Kürt Kökenli Gruplar Üzerine Bir Çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gündoğdu, K., ve Kışla, T. (2020). Öğretmenlerin Yabancı Uyruklu Öğrencilere Yönelik Tutumları ve Zenofobi İlişkisi.
- Gündüz, M., ve Şahin, F. T. (2016). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 45, 345-360.
- Günel, D. (2020). Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide psikolojik esnekliğin aracı rolünün incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bolu.
- Güner, Ö., ve Kılıç, A. (2019). Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ve bunu etkileyen faktörler: Manisa il örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1734-1754.
- Güney, I. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngör, F. (2016). Öğretmenlerin mesleki doyumları ve mesleki kıdem yılları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 41(186), 317-331.

- Güngör, F. Ş. (2017). Zenofobi ve Ötekinin Dikeni. G. B. Dursun ve T. Korkmaz, (Ed.), Uluslararası İnsan ve Toplum Bilimleri Kongresi Bildiri Kitabı içinde (209-214). Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.
- Gürbüz, Z. (2008). Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Haktanır, A., Dilmaç, B., ve Otrar, M. (2022). Psikolojik danışmanlık ve rehberlik, psikoloji ve diğer sosyal bilimlerde temel istatistik- SPSS uygulamalı. Nobel.
- Hamamcı, Z., Oskargil, E., ve İnanç, N. (2004, Temmuz). Okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulmuş bildiri, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Hansen, L. (2017). Emotions, interculturality and citizenship in Danish primary schools: A focus on minority ethnic and national majority pupils and teachers. Education, Citizenship and Social Justice, 12(3), 207-222.
- Hatzidaki, A., ve Kendeou, P. (2017). Teachers' views on cultural diversity and the social inclusion of immigrant students in Greece. European Journal of Teacher Education, 40(2), 244-259.
- Hefferon, K., ve Boniwell, I. (2018). Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar. (Çev. Ed. T. Doğan) Ankara: Nobel. (Orijinal yayın tarihi, 2011)
- Herzberg, F. (1987). Workers' needs: The same around the world. Industry Week, 21(9), 29-30.
- Hogg, M. A., ve Vaughan, G. M. (2005). Social Psychology. New York: Prentice Hall.
- Howitt, D., ve Cramer, D. (2011). Introduction to SPSS statistics in psychology: For version 19 and earlier (Fifth edition). London: Pearson Education Limited.
- ILO. (2020). International Labour Organization Report.
- İçduygu, A. ve Sert, D. (2018). Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri ve Yabancı Uyruklu Öğrencilere Yönelik Tutumları.
- İçişleri Bakanlığı (12 Haziran 2022). Kilis Valiliği'nden Suriyeli Sayısı İddialarına Cevap: Suriyeli Sayısı Kilis'te Yaşayan Toplam Kişi Sayısının Yüzde 38,47'sine Karşılık Geliyor. Türkiye Bakanlığı İçişleri Bakanlığı. <https://www.icisleri.gov.tr/kilis-valiliginden-suriyeli-sayisi-iddialarina-cevap-suriyeli-sayisi-kiliste-yasayan-toplam-kisi-sayisinin-yuzde-3847sine-karsilik-geliyor#:~:text=Suriyeli%20say%C4%B1s%C4%B1%20109.667'dir.,te%20ya%C5%9Fayanlar%C4%B1n%20say%C4%B1s%C4%B1%20237%20bindir>. Erişim tarihi: 21.09.2022
- İhlas Haber Ajansı (İHA), (12 Eylül 2022). Kilis'te 52 bin öğrenci ders başı yaptı. <https://www.trthaber.com/haber/guncel/kiliste-52-bin-ogrenci-ders-basi-yapti-708062.html> . Erişim Tarihi: 21.09.2022

- İnce, M. (2014). İlköğretim öğretmenlerinin başarı motivasyonlarının incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 25-34.
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2016). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 391-409.
- İşçi, E. (2017). Sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yönelik tutumları: bir alan araştırması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (42), 150-166.
- Jin, Y., Liu, X., Liu, L., ve Wang, M. (2019). Teacher–student relationship and teacher well-being: The mediating role of teacher self-efficacy and the moderating role of collectivistic orientation. *Frontiers in psychology*, 10, 423.
- Jones, L. (2015). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher demographics. *Educational Research Quarterly*, 39(2), 3-25.
- Kadıoğlu, F. (2016). Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kağan, M. (2005) Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaliski, B. S. (2007). *Encyclopedia of business and finance* (2. bs.). Detroit: Thompson Gale.
- Kaplan, A. (2016). The impact of teachers' motivation on their professional success and job satisfaction. *Journal of Education and Training Studies*, 4(6), 34-43.
- Kara, S., ve Karaman, A. C. (2017). Öğretmen adaylarının motivasyonel özellikleri ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 12(3), 897-912. https://www.turkishstudies.net/files/turkishstudies/1429836042_61KaraSeda-vd.pdf
- Karaçor, M. (2015). Sınıf öğretmenlerinin yabancı düşmanlığına yönelik tutumları: bir alan araştırması. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 386-401.
- Karadağ, E., ve Özdemir, S. (2016). Türkiye'deki öğretmenlerin başarı motivasyonları: Nicel ve nitel bir araştırma. *Eğitim ve Bilim*, 41(184), 1-23.
- Karadeniz, Ş., ve Görgülü, E. (2015). Öğretmenlerin kültürel zekâ düzeylerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 40(179), 101-118.
- Karadeniz, Ş., ve Görgülü, N. (2015). Öğretmenlerin kültürlerarası duyarlılıkları ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 156-167.
- Karakış, S. (2019). Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin afetlere hazır oluşluk durumları ve psikolojik sağlamlıkları (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Karakuş, F. (2019). Öğretmenlerin başarı motivasyonu algıları ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki: Bir meta-analiz çalışması [The relationship between teachers' achievement motivation perceptions and student achievement: A meta-analysis study]. *Turkish Journal of Education*, 8(2), 161-180. <https://dergipark.org.tr/en/pub/turje/issue/44289/478444>
- Karaman, M. A. ve Smith, R.L. (2019). Turkish adaptation of Achievement Motivation Measure. *International Journal of Progressive Education*, 15(5), 185-197. doi:10.29329/ijpe.2019.212.13
- Karaman, M. A., Nelson, K., ve Cavazos Vela, J. (2018). The Mediation Effects Of Achievement Motivation And Locus Of Control Between Academic Stress And Life Satisfaction İn Undergraduate Students. *British Journal of Guidance and Counselling*, 46, 375- 384. doi:10.1080/03069885.2017.1346233
- Karaman, M.A.,ve Smith, R. (2019). Turkish Adaptation Of Achievement Motivation Measure. *International Journal of Progressive Education*, 15(5), 185-197
- Karaman, M.A.,ve Watson, J. (2017). Examining Associations Among Achievement Motivation, Locus Of Control, Academic Stress, And Life Satisfaction: A Comparison Of U.S. And International Undergraduate Students. *Personality and Individual Differences*, 111, 106-110. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.006>
- Karasar, N. (2015). Bilimsel Araştırma Yöntemi (28. basım). Nobel Yayınları: Ankara
- Karataş, H. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyumları ve cinsiyet arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 44(197), 167-181.
- Kaya, A. (2018). Syrian refugees and Turkey: The limits of hospitality. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(13), 2206-2223.14(2), 121-135.
- Kaya, A., ve Kaya, Y. (2016). The relationship between teachers' motivation and job satisfaction levels. *Eurasian Journal of Educational Research*, 63, 37-54.
- Keenan, K. (1996). Motivasyon. Çev: Ergin KOPARAN. İstanbul. Remzi Kitabevi.
- Kılınç, A. (2017). Yabancı öğrenci ve öğretmenlerin başarı motivasyonlarının incelenmesi: Türkiye örneği. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(1), 60-73.
- Kılınç, A., ve Kutlu, Ö. (2014). Öğretmenlerin başarı motivasyonu düzeylerinin incelenmesi. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(17), 1-16.
- Kılınç, E. (2017). Kültürlerarası duyarlılık eğitimi alan öğretmen adaylarının yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumları. *Eğitim ve Bilim*, 42(191), 95-112.
- Kılınç, E. (2018). Sınıf öğretmenlerinin öğretmenlik uygulamalarına yönelik öz-yeterlik inançlarının ve motivasyonel özelliklerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 15(4), 1388-1405.
- Kilis Gazetesi. (2021). Kilis'te Türkler ve Suriyelilerin Evlilikleri Artıyor.

- Kim, H. J. (2015). The mediating effect of teacher efficacy on the relationship between multicultural experience and teacher job satisfaction: Focusing on multicultural awareness, multicultural attitude and multicultural competence. *The Journal of Educational Research*, 108(4), 290-303.
- Kim, H. J., ve Cho, Y. H. (2019). The effects of self-efficacy and goal orientation on teacher burnout and job satisfaction. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(5), 409-417.
- Klassen, R. M., ve Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Klassen, R. M., ve Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741-756.
- Koç, M. (2019). Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler: Konya ilinde bir araştırma. *Konya İşletme Fakültesi Dergisi*, 1(1), 58-70.
- Koçak, R. (2019). Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişki. *Journal of Education and Future*, 14, 1-14.
- Korkmaz, A. ve Balkan, E. (2011). Öğretim elemanlarının sosyal karşılaştırmaları ile mesleki doyumları arasındaki ilişki. *Education Sciences*, 6(1), 240-248.
- Kökay, B. (2007). Creditwest bank ltd. Çalışanlarının iş doyumunun analizi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lefkoşa.
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (Ed.). (2012). Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek danışmanlığı: kuramlar ve uygulamalar. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2003). Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11(2), 14-18.
- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (2016). İş doyum ölçeği geliştirme. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 11(2), 1302-1370.
- Küçükkömürler, S., ve Sakallı, N. (2017). Gruplar arası ilişkileri düzenlemede sosyal temas kuramları: Gruplar arası, yayılmacı ve hayali temas. *Nesne Psikoloji Dergisi (NPD)*, Cilt 5, Sayı 9, Volume 5, Issue 9
- Kümbetoğlu, B. ve Şener, S. (2019). Cinsiyet ve Zenofobi: Türkiye'deki Göçmenler ve Mülteciler Üzerine Bir İnceleme.
- Lee, J. S., ve Yin, H. (2017). The impact of teacher–student ethno-racial match on teacher expectations and perceptions of student warmth and competence. *Journal of Educational Psychology*, 109(7), 908-926.

- Lehmann, W., ve Schunck, R. (2015). Anti-immigrant attitudes in Europe: Structural factors, individual characteristics and attitudes towards immigrants. *Social Science Research*, 53, 95-108.
- Lesetedi, G. N., ve Modie-Moroka, T. (2007). Reverse Xenophobia: Immigrants Attitudes Towards Citizens In Botswana. In *African Migrations Workshop: Understanding Migration Dynamics In The Continent*, Centre for Migration Studies, University of Ghana, Legon-Accra, Ghana
- Lesetedi, G. N., ve Modie-Moroka, T. (2007). Reverse Xenophobia: Immigrants Attitudes Towards Citizens In Botswana. In *African Migrations Workshop: Understanding Migration Dynamics In The Continent*, Centre for Migration Studies, University of Ghana, Legon-Accra, Ghana
- Li, Y., Lan, J., ve Ju, C. (2015). Achievement Motivation And Attributional Style As Mediators Between Perfectionism And Subjective Well Being In Chinese University Students. *Personality and Individual Differences*, 79, 146-151. doi: 10.1016/j.paid.2015.01.050
- Liao, H., Ferdenzi, A. C., ve Edlin, M. (2012). Motivation, Self-Regulated Learning Efficacy, And Academic Achievement Among International And Domestic Students At An Urban Community College: A Comparison. *Community College Enterprise*, 18, 9–38.
- Liu, Y., ve Mei, H. (2019). Teachers' intercultural competence and job satisfaction in an increasingly diverse student population. *Educational Research and Evaluation*, 25(5-6), 307-324.
- Tsai, Y. H., ve Liang, J. C. (2019). Elementary school teachers' cultural intelligence and job satisfaction in diverse classrooms. *Asia Pacific Education Review*, 20(3), 335-346.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.
- McClelland, D. C. (1951). *Personality*. New York, NY: Dryden Press
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., ve Lowell, E. L. (1953). *The Achievement Motive*. New York, NY: Appleton Century-Crofts.
- McCormick, E. J. ve Ilgen, D. R. (1980). *Industrial Psychology*, USA: New Jersey 07632.
- McKenzie, J. ve G. Twose (2015). "Applications And Extensions Of Realistic Conflict Theory: Moral Development And Conflict Prevention." *Norms, Groups, Conflict And Social Change: Rediscovering Muzafer Sherif's Psychology*. (Ed.) Ayfer Dost Gözkan ve Doğa Sönmez Keith. New Brunswick, London: Transaction Publishers. 307-324.
- McKillup, S. (2012). *Statistics Explained: An Introductory Guide For Life Scientists* (Second edition). United States: Cambridge University Press
- Meyer, J. P., Becker, T. E., ve Van Dick, R. (2018). Motivation and (Un) healthy behaviors: A meta-analytic review. *Journal of Business and Psychology*, 33(5), 605-631.
- Mottaz, C. J. (1987). Age and work satisfaction. *Work and Occupations*, 14(3), 387-409.

- Neumeister, K. L. S., Finch, H. (2006). Perfectionism in High-Ability Students: Relational Precursors and Influences on Achievement Motivation. *The Gifted Child Quarterly*; Summer, 50(3), 238–251.
- Ok-Taş, Ş. (2021). Mesleki Doyumun Yordayıcıları Olarak Psikolojik Sağlamlık, Öz Yeterlilik Ve İkincil Travmatik Stres (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Trabzon.
- Özdemir, S. ve Tosun, Ü. (2021). Öğretmenlerin Zenofobik Eğilimleri ve Yabancı Uyruklu Öğrencilerle Deneyimleri.
- Özdemir, S., ve Uysal, Ş. (2020). The impact of teacher and student cultural background on Turkish language teachers' job satisfaction. *Educational Research and Reviews*, 15(1), 1-11.
- Özgür, H. ve Telli, E. (2015). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki. *Kuramsal Eğitimbilim*, 8(2), 175-191.
- Özkan, G., ve Alıcı, B. (2019). Sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yönelik tutumları: bir durum çalışması. *Journal of Research in Education and Teaching*, 8(3), 364-375.
- Özmen, H., ve Demir, S. (2018). Sınıf öğretmenlerinin kültürel farklılıklara yönelik tutumları: bir durum çalışması. *Journal of Social Sciences of Mus Alparslan University*, 4(4), 488-499.
- Özmete, E., Yıldırım, H. Ve Duru, S. (2018). Yabancı Düşmanlığı (Zenofobi) Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 18(40/2), 191-209. <https://doi.org/10.21560/spcd.v18i39974.451063>
- Öztürk, E. (2018). Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile yaşam kaliteleri arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(2), 71-83.
- Özyılmaz Kiraz, B. (2020). 1915 olaylarına dair Türk-Ermeni uyuşmazlığı ve sivil toplum girişimlerinin uyuşmazlık çözümündeki başarısının gerçekçi çatışma kuramı açısından analizi, *Turkish Studies - Economy*, 15(1), 463-479
- Padır, M. A. (2019). Examining Xenophobia in Syrian Refugees' Context: The Roles of Perceived Threats and Social Context. (Yayımlanmamış Doktora tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Paker, T., ve Cömert, M. (2019). Öğretmenlerin kültürlerarası yeterliklerinin geliştirilmesine yönelik eğitim programlarının önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(5), 2335-2346.
- Pektaş, H. M., ve Güner, P. (2018). Sınıf öğretmenlerinin iş doyum, tükenmişlik düzeyleri ve motivasyon kaynakları. *Eğitim ve Bilim*, 43(193), 101-116.
- Pettigrew, T. F. (1998). Intergroup contact theory. *Annual Reviews of Psychology*, 49, 65-85.
- Pettigrew, T. F. ve Tropp, L., R. (2011). When Groups Meet: The Dynamics Of Intergroup Contact. *Essays in Social Psychology*, Psychology Press.

- Pettigrew, T. F.ve Tropp L. R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice Metaanalytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38, 922-934.
- Poulou, M. S., ve Norwich, B. (2019). The impact of teachers' perceived well-being, preparation, and support in primary schools on their attitudes and inclusive practices. *British Journal of Special Education*, 46(4), 490-504.
- Poulou, M., ve Norwich, B. (2019). The relationship between teachers' ratings of the educational inclusion of pupils with special educational needs and teacher factors. *European Journal of Special Needs Education*, 34(1), 70-84.
- Reynolds, V. ve Vine, I. (1987). *The socio-Biology Of Ethnocentrism: Evolutionary Dimensions Of Xenophobia, Discrimination, Racism, And nationalism*. London: Croom Helm.
- Reynolds, V. ve Vine, I. (1987). *The socio-Biology Of Ethnocentrism: Evolutionary Dimensions Of Xenophobia, Discrimination, Racism, And nationalism*. London: Croom Helm.
- Rosa, E. D. D. ve Bernardo, A. B. I. (2013). Are Two Achievement Goals Better Than One? Filipino Students' Achievement Goals, Deep Learning Strategies And Affect. *Learning and Individual Differences*, 27, 97. doi: 10. 1016/j. lindif. 2013. 07. 005.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Saraçlı, M. (2019). Zenofobi (Yabancı Düşmanlığı) Ve islamofobi sorunları çerçevesinde Avrupa Birliği'nin göç sorununa yaklaşımları. *Kimlik ve Göç Çalışmaları Sempozyumu Bildiri e-Kitabı* (117-120), Ankara.
- Sarı, B. ve Çakır, S. (2017). Öğretmen Adaylarının Zenofobik Eğilimlerinin İncelenmesi.
- Sarı, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- Schofield, J. W. (2010). "Realistic Group Conflict Theory." *Encyclopedia Of Group Processes And Intergroup Relations*. (Ed.) John M. Levine ve Michael A. Hogg. Los Angeles: SAGE. 681- 684.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2007). *Modern psikoloji tarihi* (Y. Aslay, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Schunk, D. H., (2009). *Öğrenme Teorileri: Eğitimsel Bir Bakışla* (Çeviri Editörü: Dr. Muzaffer Şahin), 5. Baskıdan Çeviri, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Semerci, B. (2011, 05 Kasım). Farklılık ve Kültür: Zenofobi. Sabah, <http://www.sabah.com.tr/yazarlar/cumartesi/bsemerci/2011/11/05/farklilik-vekulturzenofobi>. Erişim Tarihi: 18.09.2022,
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Açısı Dergisi*, 5(1), 55-64.

- Seydi, A.R. (2014). “Türkiye’nin Suriyeli sığınmacıların eğitim sorununun çözümüne yönelik izlediği politikalar”, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Nisan 2014, Sayı: 31.
- Sezer, F. (2015). Öğretmenlerin kültürlerarası duyarlılık düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 664-681.
- Sezer, F. (2015). Yabancı uyruklu öğrenci ve öğretmenlerin Türk eğitim sistemi hakkındaki görüşleri. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 69-87.
- Skaalvik, E. M., ve Skaalvik, S. (2014). Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological Reports*, 114(1), 68-77.
- Smith, J. (2017). Teacher age, experience, and job satisfaction: A cross-sectional study. *Journal of Educational Administration*, 55(4), 448-463.
- Smith, P. A., ve Hoy, W. K. (2007). Academic optimism and student achievement in urban elementary schools. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 556-568.
- Smith, R. L. (2011). Achievement Motivation Training: An Evidence-Based Approach To Enhancing Performance. In Ideas and research you can use: VISTAS 2011. Retrieved from https://www.counseling.org/resources/library/vistas/2011-V-Online/Article_56.pdf
- Smith, R. L., Karaman, M. A., Balkin, R. S., ve Talwar, S. (2020). Psychometric properties and confirmatory factor analysis of the Achievement Motivation Measure. *British Journal of Counselling and Guidance*, 48(3), 418-429. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1620173>
- Smith, T. M., ve Ingersoll, R. M. (2017). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover?. *American Educational Research Journal*, 54(2), 325-359.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler. İstanbul: Beta Basım.
- Statt, D. (2004). The routledge dictionary of business management. Detroit: Routledge Publishing.
- Şahin, F. (2019). Öğretmenlerin yaşlarına göre mesleki doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 44(198), 113-128.
- Şengül, S., ve Bayramoğlu, E. (2016). Öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarının incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(42), 691-700.
- Şengül, S., ve Bayramoğlu, M. M. (2016). İlköğretim okulu öğretmenlerinin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Journal of International Social Research*, 9(43), 1271-1281.
- Şimşek, Ü. (2012). Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri: Eğitim örgütü ve demografik özellikler açısından bir değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(1), 1-26.

- Tabachnick and Fidell. G. Tabachnick, L.S., ve Fidell, G. (2013). Using Multivariate Statistics (sixth ed.)Pearson, Boston (2013)
- Taş, G. (2018). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonel stratejileri: Nitel bir çalışma. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 14(4), 676-696.
- Taymaz, H. (2009). Okul yönetimi. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Tekin, Ç., Bozkır, Ç. Sazak, Y. ve Özer, A. (2014). Malatya il merkezinde çalışan aile hekimleri ile aile sağlığı elemanlarının, aile hekimliği uygulaması hakkındaki görüşleri, iş doyumunu düzeyleri ve etkileyen faktörler. Fırat Tıp Dergisi, 19(3), 135-139.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). Çalışan memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Thompson, T.L. ve Mintzes, J.J., (2002). Cognitive Structure And The Affective Domain: On Knowing And Feeling İn Biology. International Journal of Science Education, 24(6), 645-660.
- Tınaz, P. (2005). Çalışma yaşamından örnek olaylar. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tillman, W. R. ve Tilman, C. J. (2008). And you thought it was the apple: A study of job satisfaction among teachers. Academy of Educational Leadership Journal, 12(3), 1-18.
- Tutak, F. A. ve Akkaya, İ. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Yabancı Öğrencilere Yönelik Tutumları: Antalya İli Örneği. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 3(2), 166-171.
- Türk Dil Kurumu. (2022). Motivasyon Nedir?. <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 10.10.2022
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2022). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları, 2021. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Adrese-Dayali-Nufus-Kayit-Sistemi-Sonuclari-2021-45500> .Erişim Tarihi: 21 Eylül 2022.
- Türkmen, H. (2016). Sınıf öğretmenlerinin motivasyon kaynaklarının belirlenmesi. Turkish Studies, 11(20), 1551-1564.
- Tüzün, H., ve Kalaycıoğlu, E. (2017). Sınıf öğretmenlerinin zenofobik tutumları: bir durum çalışması. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (52), 293-303.
- UNHCR (2022). Geçici Koruma Nedir?. <https://help.unhcr.org/turkiye/tr/information-for-syrians/temporary-protection-in-turkey> . Erişim Tarihi: 22.11.2022
- Uysal, A. (2021). Öğretmenlerin mesleki doyumları ve mesleki kıdem yılları arasındaki ilişki: Bir meta-analiz çalışması. Eğitim ve Bilim, 46(206), 23-38.
- Uysal, H., ve Temiz, T. (2017). Sınıf öğretmenlerinin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumları ve bu tutumlarının mesleki doyum düzeylerine etkisi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 25(3), 1207-1220.
- Uzun, E. M., ve Büyük, E. (2016). Okul öncesi eğitim kurumlarındaki Suriyeli sığınmacı çocukların karşılaştıkları sorunlar hakkında öğretmen görüşleri. Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi, 1(1), 72-83.

- Ülgen, G. (1994). Eğitim psikolojisi: Kavramlar, ilke, yöntemler, kuramlar ve uygulamalar. Lazer Ofset Matbaa.
- Ünal, F. ve İçöz, O. (2016). Türkiye'de Zenofobi: Küresel ve Yerel Dinamikler. Ankara, Anı Yayıncılık.
- Van der Veer, K., Yakushko, O., Ommundsen, R., ve Higler, L. (2011). Cross-national measure of fear-based xenophobia: Development of a cumulative scale. *Psychological Reports*, 109(1), 27-42. <https://doi.org/10.2466/07.17.PR0.109.4.27-42>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley ve Sons.
- Wang, H., Hall, N. C., ve Goetz, T. (2019). Teachers' achievement goals and emotional exhaustion: The mediating role of emotional experiences. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 278-289.
- Weaver, G. C. (1998). Strategies in K-12 science instruction to promote conceptual change. *Science Education*, 82(4), 455-472.
- Weber, M. (1995). Toplumsal ve ekonomik örgütlenme kuramı [The theory of social and economic organization] (Ö. Ozankaya, Trans.). İmge Kitabevi.
- Wigfield, A., ve Eccles, J. S. (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 68-81.
- Williams, J. (2020). An international comparison of teacher job satisfaction by gender and marital status. *Educational Management Administration ve Leadership*, 48(1), 50-67.
- Xu, J., ve Shen, J. (2018). Perfectionism, academic motivation, and psychological adjustment of primary school teachers: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 76, 277-286.
- Yakushko, O. (2008). Xenophobia: Understanding the roots and consequences of negative attitudes toward immigrants. *Educational Psychology Papers and Publications*, 37(1), 36-66.
- Yazıcı, H., ve Altun, F. (2013). Üniversite öğrencilerinin içsel ve dışsal motivasyon kaynakları ile akademik başarıları arasındaki ilişki. *International Journal of Social Science*, 6(6), 1241-1252. https://doi.org/10.9761/JASSS_2325
- Yang, X., Zhang, X., ve Li, Y. (2020). The impact of teacher-student relationship on teacher job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(10), 3668.
- Yıldırım, B. (2020). Sınıf öğretmenlerinin kültürlerarası eğitime yönelik yeterlik algıları. *Turkish Journal of Education*, 9(4), 141-156.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, İ. ve Büyüköztürk, Ş. (2013). Sınıf öğretmenlerinin yabancı öğrencilere yönelik tutumları. *Turkish Studies*, 8(12), 697-712.

- Yıldırım, İ. (2015). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonel tutumları ve öğrenci başarısı arasındaki ilişki: Bir meta-analiz çalışması. *İlköğretim Online*, 14(1), 83-93. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/290327>
- Yıldırım, K. (2015). Öğretmenlerin başarı motivasyonu ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 40(179), 209-227.
- Yıldız, G., ve Özsoy, E. (2013). Çalışanların kişilik özelliğine göre iş doyumu farklılaşır mı? *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 268-278. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/216622>
- Yılmaz, E. ve Yıldırım, İ. (2016). Öğretmenlerin Yabancı Uyruklu Öğrencilere İlişkin Tutumları.
- Yılmaz, E. (2013). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin başarı motivasyonları. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 389-405.
- Yılmaz, E., ve Çırak, Y. (2019). Öğretmen adaylarının yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumları ve kültürlerarası duyarlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 9(1), 76-93.
- Yılmaz, H. (2012). Sınıf öğretmenlerinin göçmen öğrencilere yaklaşımları: İzmir ili örneği. *Eğitim ve Bilim*, 37(165), 233-245.
- Yılmaz, K., ve Çırak, Y. (2019). Öğretmenlerin yabancı uyruklu öğrencilere yönelik tutumlarının incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 5(1), 91-107.
- Yılmaz, K., ve Kılınç, A. (2018). The relationship between teachers' professional satisfaction and motivation levels. *International Journal of Educational Studies*, 5(1), 1-18.
- Yılmaz, R. (2018). İlkokul öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 362-377.
- Yiğit, A. (2007). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu, tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, G. (2004). Öğrenme için motivasyon. Ş. Erçetin ve Ç. Özdemir (Editör.), *Sınıf yönetimi* (220-250). Ankara, Asil Yayınevi.

EKLER

EK1: MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

	Her Zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz ?	()	()	()	()	()
2.	()	()	()	()	()
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz ?	()	()	()	()	()
4.	()	()	()	()	()
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz ?	()	()	()	()	()
6.	()	()	()	()	()
7.	()	()	()	()	()
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz ?	()	()	()	()	()
9. İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz ?	()	()	()	()	()
10.	()	()	()	()	()
11.	()	()	()	()	()
12.	()	()	()	()	()
13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız ?	()	()	()	()	()
14.	()	()	()	()	()
15.	()	()	()	()	()
16.	()	()	()	()	()
17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellere mücadele ediyor musunuz ?	()	()	()	()	()
18.	()	()	()	()	()
19.	()	()	()	()	()
20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz ?	()	()	()	()	()

EK 2: BAŞARI MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ

Başarı hakkındaki düşünce ve davranışlar						
Yönerge: Aşağıdaki ölçek başarıyla alakalı soruları içermektedir. Lütfen kutular içinde verilen ve sizin için en uygun olan cevap seçeneğini işaretleyiniz.						
1	Şu anki işimin/uğraşımın anlamlı olduğunu düşünüyorum.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
2	Gerçekleştirmek için yola çıktığım bazı şeylerde bir başarı öyküsü olmak için güçlü bir istek duyuyorum.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
3	.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
4	Şu kurala uyar ve takip etmeye çalışırım: İş eğlenceden önce gelir.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
5	.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
6	.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
7	Birçok projede/ödevde, sadece bir katılımcı olmaktansa bireysel sorumluluk alıp işi bitirmeyi tercih ederim.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
8	Bazı riskler taşıyan işleri üstlenmek hoşuma gidiyor.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
9	.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
10	.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
11	Gelecek kesin olmasada onunla ilgili plan(lar) yapmak önemlidir.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
12	.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman
13	Bir konu üzerinde çalışırken nasıl bir iş çıkardığımı bilmek hoşuma gidiyor.	Asla	Nadiren	Sıklıkla	Çoğu zaman	Her zaman

EK 3: ZENOFOBİ ÖLÇEĞİ

YABANCI DÜŞMANLIĞI (ZENOFOBİ) ÖLÇEĞİ						
	(1) Kesinlikle Kabuluyorum	(2) Kısmen Kabuluyorum	(3) Çok Az Kabuluyorum	(4) Çok Az Kabuluyorum	(5) Kısmen Kabuluyorum	(6) Kesinlikle Kabuluyorum
1. Bu ülkedeki göç / göçmenlik kontrolden çıkmaktadır.						
3. Göçmenler suçlarda artışa neden olmaktadır.						
4. Göçmenlerin varlığı, toplumun güvenini zayıflatır.						
5. Göçmenlerle etkileşim kurmak beni tedirgin eder.						
6. Göçmenlerin varlığı, toplumun güvenini zayıflatır.						
*8. Göçmenlerin kriz zamanlarında ülkemizi destekleyeceğine inanırım.						
9. Göçmenlerin varlığı, toplumun güvenini zayıflatır.						
10. Göçmenlerin varlığı, toplumun güvenini zayıflatır.						
11. Göç arttıkça kendi kültürümüzün kaybolacağından korkarım.						

*Ters kodlu (reverse) madde

EK 4: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Bu araştırma ve sonuçları hakkında bilgi edinmek için _____ adresine e-posta gönderebilirsiniz. *
- Araştırma hakkında bilgi edindim, tüm sorularım cevaplandı. Araştırmaya katılmayı ve sonuçlarının bilimsel çalışmalarda kullanılmasını,

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kabul ediyorum
- ☐ Kabul etmiyorum

Kişisel Bilgi Formu

2. Cinsiyetiniz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek
- ☐ Diğer: _____

3. Branşınız? *

4. Yaşınız? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 20-29
- ☐ 30-39
- ☐ 40-49
- ☐ 50+

5. Medeni Haliniz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Bekar
☐ Evli
☐ Dul/Boşanmış

6. Sınıfında bulunan yabancı uyruklu öğrenci sayınız? *

7. Sınıfınızın toplam öğrenci sayısı nedir? *

8. Daha önce yabancı uyruklu öğrencilerin eğitimine yönelik eğitim alma durumunuz? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Eğitim aldım
☐ Eğitim almadım



9. Meslekte kaçınıcı yılınız? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ 0-5
☐ 6-10
☐ 11-15
☐ 15 yıl üstü

EK 5: ÖLÇEK İZİNLERİ

İZİN METNİ

Sayın Akademisyen

Geliştirdiğimiz ölçme aracını bilimsel çalışmalarınızda referans göstererek kullanabilirsiniz. Akademik çalışmanızda başarılar dilerim.

Saygılarımla

Prof. Dr. Zeynep Hamamcı

EÖ

Emine Özmete
Yabancı Düşmanlığı (Zenofobi) Ölçeği İzni
To: [REDACTED]

26 April 2022 09:46

🗑️

↩️

↪️

📎

1▼

Merhaba,

Yabancı Düşmanlığı (Zenofobi) Ölçeğini çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek ektedir.

İyi çalışmalar, başarılar dilerim.

Prof. Dr. Emine Özmete



Mehmet Karaman Associate Professor | Liberal Arts Department

28 Temmuz Per 11:14

Alıcı: ben ▼

Ölcek ektedir

Mehmet Akif Karaman, PhD
Associate Professor | Liberal Arts Department
American University of the Middle East



28 Temmuz Per 11:14

Ölçek ektedir

EK 6: ETİK KURUL KARARI



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :11/11/2022 Toplantı Sayısı:12 Karar No :2022/423
Araştırmanın Başlığı	Sınıfta Yabancı Uyruklu Öğrenci Bulunan Sınıf Öğretmenlerinin Başarı Motivasyonları Mesleki Doyumları Ve Zenofobik Davranışları Arasındaki İlişki
Sorumlu Araştırmacı	Dr. Öğr. Üyesi Ali Fuat YALÇIN
Yardımcı Araştırmacı	Lisansüstü Öğrenci Halil ÖZKARACA
Etik Kurul Kararı	11642 sayılı başvuru değerlendirilmiş olup, başvuru ile ilgili Etik Kurul tarafından “Uygun” kararı verilmiştir.

ASLI GİBİDİR
11/11/2022

Dr.Öğr.Üyesi Mustafa AYDIN
Başkan Yardımcı

EK 7: ARAŞTIRMA İZNİ



T.C.
KİLİS VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-21722023-605.01-65842073
Konu : Anket İzni (Halil ÖZKARACA)

14/12/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 21.01.2020 tarih ve 1563890 sayılı genelgesi.
b) Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörlüğünün 29.11.2022 tarih ve 274956 sayılı yazısı.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi (b) yazısında Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık tezli yüksek lisans öğrencisi Halil ÖZKARACA tarafından hazırlanan **"Sınıfında Yabancı Uyruklu Öğrenci Bulunan Sınıf Öğretmenlerinin Başarı Motivasyonları, Mesleki Doyumları ve Zenofik Davranışları arasındaki İlişki"** konulu tez çalışmasının Müdürlüğümüze bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine yönelik yapılması talep edilmektedir.

Konu ile ilgili belgelerin ve anket sorularının incelenmesi neticesinde, yukarıda adı geçen araştırma çalışmasının Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün ilgi (a) genelgesine uygun olarak düzenlendiği anlaşılmış olup, Necmettin Erbakan Üniversitesi yüksek lisans öğrencisi Halil ÖZKARACA tarafından söz konusu araştırmanın müdürlüğümüze bağlı ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine yönelik yapılması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet Emin AKKURT
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
Kemal BALABAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

EKLER :
1-İlgi Yazılar
2-Araştırma Değerlendirme Formu

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Belge No : E-21722023-605.01-65842073
Tarih : 14/12/2022
Kilise İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3204-5343-3b67-b205-4823 kodu ile teyit edilebilir.