

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE REHBERLİK BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN PROAKTİF KİŞİLİK, PSİKOLOJİK İYİ
OLUŞ VE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER BAKIMINDAN
İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERVET UYGUN

GAZİANTEP
HAZİRAN 2023

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN PROAKTİF KİŞİLİK, PSİKOLOJİK
İYİ OLUŞ VE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN
ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER BAKIMINDAN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SERVET UYGUN

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mehmet MURAT

GAZİANTEP
HAZİRAN 2023

TEZ ONAY SAYFASI

Öğrencinin Adı ve Soyadı : Servet UYGUN
Üniversite : Gaziantep Üniversitesi
Enstitü : Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Ana Bilim Dalı ve Bilim Dalı : Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı / Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
Tezin Başlığı : Öğretmenlerin Proaktif Kişilik, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Çeşitli Demografik Değişkenler Bakımından İncelenmesi
Tezin Savunma Tarihi : 20/06/2023

Bu tezin yüksek lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Mehmet MURAT
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mehmet MURAT
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri**İmzası**

Prof. Dr. Mehmet MURAT (Jüri Başkanı)

Dr. Öğrt. Üyesi Ahmet BUĞA

Dr. Öğrt. Üyesi Mehmet ŞAM

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Ahmet İhsan KAYA
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde, bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu kabul ederim. Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edilmesi halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu onayladığımı beyan ederim.

İmza:

Adı ve Soyadı: Servet UYGUN

Öğrenci Numarası: 212623111015

Tezin Savunma Tarihi: 20/06/2023

ÖN SÖZ

İlk olarak bana çok kıymetli nitelikler kazandıran ve hayatımın bundan sonrasını çok farklı biçimde yönlendirebilecek olan bu tez çalışmamda bana rehber olarak sürekli kolaylaştıran, kendimi çok sıkışmış hissettiğim konularda tecrübesiyle yükümü tüy haline dönüştüren ve hakkımda sarf ettiği tüm sözlerden gurur duyduğum ve motive olduğum değerli hocam Prof. Dr. Mehmet Murat'a ve savunma jürimde yer alarak tezime önemli katkılarda bulunan kıymetli hocalarım Dr. Ahmet Buğa ve Dr. Mehmet Şam'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum ve saygılarımı arz ediyorum.

Lisans ve yüksek lisans hayatım boyunca bana bölümü sevdiren ve ilerleme motivasyonumu sağlayan hem Akdeniz Üniversitesi hem Gaziantep Üniversitesi bölüm hocalarıma tek tek minnet duyuyorum.

Tez yazım sürecim boyunca sosyal medya hesaplarında yaptıkları detaylı paylaşımlarıyla fikirlerinden ve bilgilerinden faydalandığım tüm Sosyal Bilimler akademisyenlerine ayrıca teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatımda bulunmaları dolayısıyla beni ilerlemeye iten, geliştiren ve varlıklarıyla mutlu kılan tüm yakın arkadaşlarıma fazlasıyla minnettarım. Hepsinin yüksek lisans yaşamımda arkamda güçlendirici desteğini hissettiğimi net biçimde söyleyebilmekten oldukça memnunum.

Son olarak ve en önemli teşekkürümü aileme ayırmak istiyorum. Aldığım kararlara saygı duyarak benim neşemi, hüznümü, gururumu ve kaygımı benimle birlikte aynı düzeyde yaşayan annem Hava Uygun ve kardeşlerim Kamber Uygun, Ali Uygun, Nazmiye Şimşek, Ahmet Uygun, Yasemin Çanaktepe, Serkan Uygun, Sergen Uygun'a tüm kalbimle teşekkür ediyorum.

Bu tez çalışmamı ben yüksek lisansa başlamadan kısa süre önce vefat eden ve eğer yaşasaydı başarabilmiş olmamla benden daha fazla gururlanacak olan babam Necmi Uygun'a ve tez yazım sürecinde gerçekleşen elim deprem sonucu vefat eden (belki de topladığım verilerde benimle bilgilerini paylaşan) öğretmenlerimize ithaf ediyorum. Huzur içinde uyumanız duasıyla.

Servet UYGUN
HAZİRAN, 2023

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN PROAKTİF KİŞİLİK, PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER BAKIMINDAN İNCELENMESİ

UYGUN, Servet
Yüksek Lisans Tezi,
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mehmet MURAT
Haziran-2023, 100 sayfa

Bu araştırmada üç amaç güdülmüştür. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi, öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve proaktivite ile mesleki doyumun psikolojik iyi oluş düzeyini yordama durumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu Google Formlar yoluyla ulaşılan 162 öğretmenden oluşmaktadır. Veri toplarken “Kısaltılmış Proaktivite Ölçeği”, “Psikolojik İyi Oluş ölçeği”, “Mesleki Doyum Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Verilerin analizinde Bağımsız Örneklem t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson Korelasyon Katsayısı ve Adımsal Regresyon Analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Regresyon analizi sonucunda proaktivite ve mesleki doyumun öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin %47,4’ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Demografik değişkenler açısından bakıldığında proaktivite değişkeninin yaş, kıdem ve yakın arkadaş sayısına göre farklılaştığı; psikolojik iyi oluş değişkeninin yakın arkadaş sayısı ve öğretmen-yönetici olma durumuna göre farklılaştığı; mesleki doyum değişkeninin ise yaş, kıdem, yakın arkadaş sayısı ve memlekette-gurbette çalışma durumuna göre farklılaştığı belirlenmiştir. Demografik değişkenlerden cinsiyet, medeni durum, çalışılan okul kademesi ve karşılaşılan problemlerde psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenlerine bakıldığında araştırmanın hiçbir değişkeninde farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Anahtar sözcükler: Proaktif Kişilik, Psikolojik İyi Oluş, Mesleki Doyum

ABSTRACT

THE EXAMINATION OF TEACHERS' PROACTIVE PERSONALITY, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND PROFESSIONAL SATISFACTION LEVELS IN TERMS OF VARIOUS DEMOGRAPHIC VARIABLES

UYGUN, Servet

Master's Thesis,

Department of Educational Sciences

Guidance and Psychological Counseling

Supervisor: Prof. Dr. Mehmet MURAT

June-2023, 100 pages

Three aims were pursued in this study. It was aimed to examine teachers' proactivity, psychological well-being and professional satisfaction levels in terms of demographic variables, to examine the relationships between teachers' proactivity, psychological well-being and professional satisfaction levels, and to examine the predictive status of proactivity and professional satisfaction on psychological well-being. The study group of the research consists of 162 teachers reached through Google Forms. "Abbreviated Proactivity Scale", "Psychological Well-being Scale", "Professional Satisfaction Scale" and "Personal Information Form" were used to collect data. Independent Sample t-test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), Pearson Correlation Coefficient and Stepwise Regression Analysis were used to analyze the data. As a result of the analysis, significant positive relationships were found between proactivity, psychological well-being and professional satisfaction variables. As a result of the regression analysis, it was concluded that proactivity and professional satisfaction explained 47.4% of the psychological well-being level of teachers. In terms of demographic variables, it was determined that the proactivity variable differed according to age, seniority and number of close friends; the psychological well-being variable differed according to the number of close friends and the status of being a teacher-administrator; and the professional satisfaction variable differed according to age, seniority, number of close friends and the status of working in hometown-abroad. When the demographic variables of gender, marital status, school level and the frequency of applying to a psychological counselor for problems encountered were examined, it was seen that there was no difference in any variable of the study.

Keywords: Proactive Personality, Psychological Well-Being, Professional Satisfaction

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAY SAYFASI	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI	ii
ÖN SÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR.....	xii
EKLER LİSTESİ.....	xiii

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi.....	6
1.4. Varsayımlar	7
1.5. Sınırlılıklar	7
1.6. Tanımlar	8

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik ve Kişilik Boyutları	9
2.1.1. Kişilik Gelişiminde Etkili Faktörler.....	10
2.1.2. Kişilik ile İlişkili Kavramlar	10
2.1.2.1. Karakter ve Mizaç	10
2.1.2.2. Yetenek	10
2.1.3. Öğretmenlik Mesleği Açısından Kişiliğin Önemi	11
2.1.4. Proaktif Kişilik	11
2.2. Psikolojik İyi Olma Kavramı	13
2.2.1. Psikolojik İyi Olma Kavramının Gelişimi	13
2.2.2. Öznel İyi Oluş	15
2.2.3. Psikolojik İyi Oluş	15
2.2.3.1. Ryff'ın Modeline Göre Psikolojik İyi Oluş	17
2.3. Mesleki Doyum.....	20
2.3.1. Mesleki Doyum ile İlgili Kuramlar.....	21
2.3.1.1. Kapsam-İçerik Kuramları.....	22
2.3.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	22
2.3.1.1.2. Herzberg'in Çift Faktörlü Motivasyon Kuramı	24
2.3.1.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı	25
2.3.1.1.4. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı.....	25

2.3.1.2. Süreç Kuramları.....	26
2.3.1.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı	26
2.3.1.2.2. J. Stacy Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	27
2.3.1.2.3. Locke'un Amaç Teorisi	28
2.4. Konu ile İlgili Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar ve Genel Değerlendirme.....	28
2.4.1. Proaktivite ve Mesleki Doyum ile İlgili Yapılan Araştırmalar	28
2.4.2. Proaktivite ve Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar	30
2.4.3. Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum ile İlgili Yapılan Araştırmalar	31

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	35
3.2. Çalışma Grubu.....	35
3.3. Veri Toplama Araçları	37
3.3.1. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (KPÖ).....	38
3.3.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİÖÖ).....	38
3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği (MDÖ)	39
3.4. Verilerin Toplanması	40
3.5. Verilerin Analizi.....	40

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Betimsel İstatistikler.....	42
4.2. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	43
4.3. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	43
4.4. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular.....	44
4.5. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yakın Arkadaş Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	45
4.6. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Memlekette/Gurbette Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular.....	47
4.7. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	48
4.8. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Öğretmen-Yönetici/İdareci Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	49

4.9. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular.....	49
4.10. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaşılan Problemlerde Psikolojik Danışmana Başvurma Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular	50
4.11. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Anlamlılığına İlişkin Bulgular.....	51
4.12. Öğretmenlerin Proaktivite ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyini Yordayıp/Yormadığına İlişkin Bulgular.....	52

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma.....	55
5.2. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma	57
5.3. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma.....	60
5.4. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yakın Arkadaş Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma	62
5.5. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Memlekette/Gurbette Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma	65
5.6. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma.....	67
5.7. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Öğretmen-Yönetici/İdareci Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma	69
5.8. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma.....	70
5.9. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaşılan Problemlerde Psikolojik Danışmana Başvurma Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma	72
5.10. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Anlamlılığına İlişkin Tartışma.....	72
5.11. Öğretmenlerin Proaktivite ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyini Yordayıp/Yormadığına İlişkin Tartışma	74

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç	76
6.2. Öneriler	77
KAYNAKLAR.....	79
EKLER.....	91
ÖZGEÇMİŞ.....	100
VITAE.....	100

TABLOLAR LİSTESİ

sayfa

Tablo 2.1. Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli'nin Geliştirilmesinde Yararlanılan Kuramlar/Kavramlar	17
Tablo 3.1. Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler.....	36
Tablo 4.1. Araştırma değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri.....	42
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin T Testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	44
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yakın Arkadaş Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Kruskal-Wallis Testi Sonuçları.....	46
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Memlekette/Gurbette Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin T Testi Sonuçları.....	47
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin T Testi Sonuçları.....	48
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Öğretmen-Yönetici/İdareci Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin T Testi Sonuçları.....	49
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaşılan Problemlerde Psikolojik Danışmana Başvurma Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin ANOVA Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4.11. Proaktif Kişilik, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Puanları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 4.12. Proaktif Kişilik, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Puanları Arasındaki İlişkilere Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları.....	52
Tablo 4.13. Tüm Adımlarda Regresyon Modelinin Bir Bütün Olarak Anlamlı Olup Olmadığını Test Eden ANOVA Sonuçları.....	52
Tablo 4.14. Psikolojik İyi Oluş Puanlarına Uygulanan Adımsal Regresyon Analizinde Her Bir Adımdaki Belirleyicilik Katsayıları.....	53
Tablo 4.15. Her Bir Aşamada Elde Edilen Regresyon Katsayıları, Katsayıların Anlamlılık Durumu, Kısmi Korelasyonlar ile Çoklu Bağlantı İstatistikleri.....	53

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
ŞEKİL 1. İyi Olmanın Boyutları	15
ŞEKİL 2. Ryff'in Psikolojik İyi Oluş Kuramı.....	18

KISALTMALAR

KPÖ: Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği

PİOÖ: Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

MDÖ: Mesleki Doyum Ölçeği

ANOVA: Analysis of Variance (Tek yönlü varyans analizi)

SPSS: Statistical Package for Social Scienses

EKLER

Ek 1. Kısaltılmış Proaktivite Ölçeği	91
Ek 2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği.....	92
Ek 3. Mesleki Doyum Ölçeği.....	93
Ek 4. Kişisel Bilgi Formu.....	95
Ek 5. Uygulama İzinleri.....	96
Ek 6. Özgeçmiş-Vitae.....	100



BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Öğretmenlik mesleği öğrenci ve velilerle birlikte bir devletin eğitim sisteminin en temel öğelerinden biridir. Dünyadaki gelişmeler ve değişen toplumsal yapı sebebiyle eğitimin de değişime uğraması kaçınılmazdır. Eğitim alanında konulan yeni hedeflere ulaşılmasının öğretmenlerin yeterlik ve nitelikleriyle bağlantılı olduğu görülmekte, yapılacak her türlü yenilik hareketinin yalnızca öğretmenler aracılığıyla uygulamaya geçebileceği vurgulanmaktadır (MEB, 2017). Bu sebeple öğretmenlerin de değişen düzen içerisinde etkili olabilmeye devam etmesi için birtakım yeterlikler edinmesi yahut şartları lehine kullanabilmesi gerekecektir.

Proaktif kişilik bütün çalışanlarda var olmayan, proaktiviteye dönük bir eğilim, bir kişilik özelliği olarak görülebilir (Bolino vd., 2010). Diğer bir deyişle çalışan bireylerin herhangi bir komuta veya yönlendirmeye ihtiyaç duymadan bireysel kararlar alarak gerekli gördüğü uygulamayı hayata geçirmesidir. Yani bir bakıma proaktif kişilik bu özelliğe sahip çalışanlar için uygulayıcı rolünü ön plana çıkarmaktadır. Proaktif insanlar etkileşimde bulunduğu çevreyi bünyesinde çalıştığı kurum ya da örgüt için daha faydalı bir görünüme kavuşturmak isterler (Yolcu ve Çakmak, 2017). Proaktif kişilik sahibi bireyler etraftaki güç odakları tarafından diğerlerine nispetle daha az kısıtlanırken etrafındaki değişime daha fazla katkıda bulunma eğilimi gösterirler. Proaktif bireyler; fırsatları gözetir, inisiyatif alır, harekete geçmeye isteklidir ve anlamlı bir dönüşümü ortaya çıkarana dek azimli biçimde çaba gösterirler (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişilerin çalışma biçimini birlikte en iyi açıklayan davranışlar Parker ve Collins (2010) tarafından; sorumluluk alma (Morrison ve Phelps,

1999), dile getirme (LePine ve Van Dyne, 1998), sorunlara karşı tedbir alma (Frese ve Fay, 1997) ve bireysel yenilikçilik yani inovasyon olarak öne sürülmüştür.

Öğretmenlik öteden beri birçok konuda karar alırken sorumlu, önleyici ve anlık olarak isabetli davranışlar göstermenin mesleki gereklilik olarak görüldüğü bir meslektir. Çünkü öğretmen eğiticisi olduğu grupla birlikte olduğu sırada yalnızdır ve birçok beklenmedik durumla karşılaşma ihtimali yüksektir. Bu sebeple öğretmenlerden daha fazla kişisel inisiyatif almaları (Frese vd., 1996) veya proaktif davranış göstermeleri beklenmektedir (Crant, 2000). Nitekim MEB (2017) öğretmenlerin sahip olması gereken genel yeterlilikler arasında tutum ve değerler-öğrenciye yaklaşım bölümünde “tutum ve davranışlarıyla öğrencilere rol-model olur” ifadesiyle öğretmenlerin model olması yoluyla hedef kişilik özelliklerini öğrencilere aktarmayı vurgulamaktadır.

Eğitimde öncü olan bazı ülkelerde öğrencilerin sorumluluk alması ve girişimcilik özelliklerini kazanması önemsenmekte ve aynı zamanda desteklenmektedir. Türkiye’de de durum milli eğitimin temelini teşkil eden yasal metinlerde benzerdir. Söz konusu özelliklerin proaktif kişiliğin bir çıktısı olduğu yadsınamaz gerçekliktir. Proaktif kişilik denildiğinde çevresinde değişimi fitilleyecek olan insanlardan bahsedilmektedir (Saraçoğlu vd., 2010). Öğretmenler de hem kendi çevrelerinde değişimi başlatmayı hem çevrelerinde değişimi sağlayacak nesilleri yetiştirmeyi eğitim politikaları içerisinde benimsemektedir.

İnsanın kendini iyi hissetmesi veya hayattan tat alarak yaşaması ile ilgili tartışmalar Sokrates ve Platon ile başlarken Aristo’nun ‘eudemonia’sıyla sistemli biçimde incelenmeye ve ele alınmaya başlanmıştır. Aristoteles’in “Nikomakhos’a Etik” kitabında ‘eudemonia’ya dair yaklaşımın temelleri karşımıza çıkmaktadır (Franklin, 2010). O günden bu yana birçok bilim insanının üzerinde çalıştığı bir konu haline gelen ruhsal iyilik durumu günümüzde psikolojik iyi oluş çerçevesinde ele alınmaktadır (Roothman vd., 2003; akt. Atan, 2020). Psikolojik iyi oluş, bünyesinde birçok yaşamsal sorumluluğu ve aktiviteyi barındırarak geniş bir yelpazede değerlendirilmesi gereken önemli kavramlardandır. Sigmund Freud psikolojik açıdan sağlıklı bireyin çalışabilen ve sevebilen insan olduğunu söylemektedir. Jung, psikososyal gelişim kuramında psikolojik iyi oluşu yaşam döneminin krizini başarılı atlatmakla ilişkilendirmiştir (Cenkseven, 2004). Adler ise toplumsal uyum, aşk, evlilik

ve mesleki etkililiği psikolojik sağlıklı oluşun temel ölçütleri olarak değerlendirmektedir (Ewen, 1988; akt. Sezer, 2013).

İyi oluş kavramı literatürde yaşam kalitesi ve hazzla dönük olarak öznel iyi oluş ile zorluklar durumunda kendini gerçekleştirme ve anlama yönelik olarak psikolojik iyi oluş biçiminde iki alanda yoğunlaşmaktadır (Telef, 2013). Psikolojik iyi oluş bireylerin beceri ve kişisel gelişimlerine odaklı bir olgu olmakla birlikte köken olarak bazı araştırmalarda ‘kendini gerçekleştirme, tam işlevsellik veya olgunluk’ gibi kavramlarla ilintili görülebilmektedir (Manzano vd., 2017). Huppert (2009) psikolojik iyi oluşu daha basit bir düzleme taşıyarak kişinin kendini iyi hissetmesi ve etkili bir işleyiş gösterebilmesi biçiminde tanımlamıştır. Hayatın içerisinde doğal gidişatta acı verici yaşantılar da var olduğu için bu durumların da sağlıklı biçimde yönetilebilmesi psikolojik iyi oluşun sürdürülebilmesi açısından önem arz etmektedir ve gereklidir.

Fredrickson (1998) şu görüşü ileri sürmüştür; bireylerin harekete geçme enerjisi ve motivasyonu duygularla değil duyguların düşünceler üzerindeki dönüştürücü etkisi sonucu olumlu duygularla artabilir veya olumsuz duygularla azalabilir. Yine psikolojik iyi oluşun insanların iş yaşamlarına yön verici rolleri olduğu görülmektedir (Göçen, 2019). Psikolojik iyi oluş seviyesinin yükselmesinin kişisel sağlık durumu, işteki memnuniyet ve işe devam etme durumlarını da olumlu biçimde etkileyebileceği vurgulanmaktadır (Holman vd., 2018). Öğretmenlerin penceresinden bakıldığında psikolojik iyi oluşun çalışma ortamı ve genel öğretim yeterliliklerinden etkilendiği, bu durumun da öğrencilerin temel yaşamsal ihtiyaçlarını dahi etkilediği ve öğrenme sonuçlarına olumlu yansıdığı görülmektedir (Jeon vd., 2018).

Mesleki doyum temelde çalışan bireyin sürdürmekte olduğu mesleğinden memnuniyet durumunu ifade etmektedir (Kuzgun ve Bacanlı, 2012). TÜİK’in (2020) yayınlamış olduğu ‘Hayat Tabloları’na göre Türkiye’de doğuştan beklenen yaşam süresi 2017-2019 yılları arasında 78,6 yıl olarak belirlenmiştir. Bu veri göz önüne alındığında günümüzde iş hayatı neredeyse ortalama insan yaşamının yarısını işgal edecek biçimde 40 yıla kadar dayanmaktadır. Tüm hayatının hemen hemen yarısını mesleğini icra ederek geçiren bireyin mesleğinden doyum elde etmesi, genel mutluluk hali ile hem psikolojik hem fiziksel sağlığı açısından son derece önem arz etmektedir (Telman ve Ünsal, 2004; akt. Günel, 2020).

Öğretmenlerin yüksek performans göstermeleri, verimli çalışmaları ve işini severek yapmaları gibi birçok etken kurumun ve eğitim sisteminin hedeflerine ulaşması açısından önem arz etmektedir. Bu özellikler ve ilaveten mesleki doyum çalışanların çalışma ortamında duyumsadıklarıyla yakından ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır (Kış, 2013). Başaran (2008) iş doyumunu çalışan bireylerin yaptıkları işleri ve çalışma süreçlerini değerlendirdiğinde ortaya çıkan haz durumu olarak tanımlamış, iş doyumunu düzeyinin de bu hazzın derecesiyle görülebileceğini söylemiştir. Mesleğin gereklilikleri ile bireyin yeterliliklerinin örtüşmesi ve çalışma ortamının fiziki durumu, çalışma ortamındaki insan ilişkileri, alınan maaş, güvence, ödüllendirilme ve takdir edilme, ilerleme olanağı, verilen yetki ve sorumluluk, günlük çalışma süresi gibi etkenler mesleki doyumunu etkileyen önemli faktörlerdendir (Kuzgun vd., 1999).

Öğretmenlerin taşıdığı misyon ve mesleki olarak üstlendiği anlam açısından verimli ve üretken olabilmesi için yüksek motivasyona ihtiyaç duyan mesleklerden biri olarak görülmektedir. Gülbahar (2022) hem öğrencilerin potansiyelini ortaya çıkarmada hem eğitim sisteminin köklü değişimler içinde sürdürülebilir kılınmasında motivasyonu yüksek öğretmenlerin önemine değinmektedir. Motivasyonu yüksek olan bir öğretmenin hem mesleki doyumunu yakalayabileceği hem de dinamik ve değişken olan eğitim sürecindeki şartlara uyum sağlamayı kolaylaştırıcı olacağı ileri sürülmektedir (Gülbahar, 2022). Proaktivitenin değişken ve zorlayıcı şartlarda fırsat bulabilmeyi; psikolojik iyi oluşun sosyal, duygusal ve fiziksel olarak iyi hissedebilme yetisini bulundurmamayı ve mesleki doyumun yapılan işe mensup olmaktan memnuniyet duymayı nitelemesi gereği mesleki çalışmalarda etkililik bakımından önemli oldukları düşünülmektedir.

Öğretmenlik alanlarından birisi olan psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanının eğitim kurumlarındaki misyonunun giderek genişlediği ve etkisinin arttığı görülmektedir. Okullarda öğretmen kadrosunda çalışmakta olan psikolojik danışmanların görev tanımlarında bulunmamasına karşın okul yönetimleri tarafından okulun genelini ilgilendiren birçok konuda karar alınırken fikirlerine başvurulmaktadır. Bu sebeple eğitimin tüm paydaşlarının psikolojik özelliklerine yönelik akademik çalışmaların artması ve okulların ihtiyaçlarının hem daha iyi belirlenmesine hem daha nitelikli giderilmesine yardımcı olunması beklenmektedir.

Bu amaç çerçevesinde alan yazın incelendiğinde proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum konularının öğretmenlerde ayrı ayrı çalışıldığı görülmüştür ve kavramların birbiriyle ilişkisinin incelenmesinin öğretmenlerin psikolojik iyi oluş seviyelerini artırmak amaçlı alınacak önlemler hususunda alana katkı sunması beklenilmektedir. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş seviyelerinin proaktif kişiliğe sahip olmakla ve meslekten doyum elde etmekle olan ilişkisinin incelenmesi araştırmacı tarafından araştırmaya değer bulunmuştur. Psikolojik danışma ve rehberlik alanına katkı amacıyla yürütülen bu çalışmada Kilis'te görev yapan öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyumları arası ilişkinin düzeyi ve demografik değişkenler açısından farklılaşma durumunun ne olduğu sorusuna cevap aranmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmada “Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri çeşitli demografik değişkenler açısından farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

1.2.1 Alt Problemler

1. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri cinsiyet açısından farklılaşmakta mıdır?
2. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri yaş grupları açısından farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri mesleki deneyim süresi açısından farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri medeni durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri arkadaş sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri memlekette/gurbette çalışma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri görev yapılan okul kademesine göre farklılaşmakta mıdır?

8. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri yönetici olma durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

9. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri karşılaşılan problemlerde okul psikolojik danışmanına başvurma sıklığına göre farklılaşmakta mıdır?

10. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

11. Öğretmenlerin proaktivite ve mesleki doyum puanları psikolojik iyi oluş durumlarını yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın üç amacı bulunmaktadır. Araştırmanın birinci ve temel amacı örneklemi oluşturan öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin proaktivite ve mesleki doyum düzeyleriyle ilişkisinin incelenmesi ve proaktivite ve mesleki doyumun psikolojik iyi oluşu yordayıcılığının belirlenmesidir. Çalışmada bu amacın yanı sıra öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi ve incelenmesi amaçlanmaktadır. Üçüncü olarak ise öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, medeni durum, arkadaş sayısı, memlekette/gurbette çalışma durumu, çalışılan okul kademesi, yönetici olma/olmama durumu ve karşılaşılan problemlerde okul psikolojik danışmanına başvurma sıklığı değişkenlerine göre anlamlı biçimde farklılaşma durumu ele alınarak bilimsel verilere ulaşılması hedeflenmiştir. Anlamlı farklılaşmalar bulunursa bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğu ve farklılığın kimden kaynaklı olduğu da incelenmiştir.

1.4. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Alan yazında proaktivite, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluşun ilgi gören ve araştırmacıların dikkatini çeken kavramlar olduğu görülmüştür. Bu kavramlar ayrı ayrı incelenmişken bu kavramlar arası ilişkinin incelendiği araştırmalara rastlanılmamıştır. Psikolojik iyi oluşun çevresel hakimiyet alt boyutundaki baş etme stratejilerinin proaktif insanların özellikleriyle bağdaştığı görülmekte bu sebeple proaktif kişiliğin psikolojik iyi oluşu artırabileceği düşünülmektedir. Satuf vd. (2018) mesleki doyumun

bireylerin psikolojik iyi oluşunda önemli bir rolü olduğunu araştırmalarında ortaya koymuşlardır. Bu sebeplerle proaktivite ve mesleki doyum psikolojik iyi oluş ile birlikte araştırmaya dahil edilmiş ve değişkenler arası ilişkinin incelenmesinin önemli sonuçlar sunacağı düşünülmüştür. Ayrıca proaktivite ile ilgili çalışmalar Türkiye’de sayıca az olduğundan araştırma bulgularının proaktivite ile ilgili yapılacak çalışmalarda kaynak olabileceği ve yol gösterebileceği düşünülmektedir. Bu araştırmada öğretmenlerin proaktivite, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş düzeyleri çeşitli sosyo-demografik değişkenler açısından incelendiğinden gerek milli eğitim bakanlığı gerek üniversiteler için öğretmen yetiştirme ve öğretmen seçme konusunda sonuçlarının fayda sağlaması umulmaktadır. Bunun yanında araştırmadan çıkan sonuçların öğretmen adayları, öğretmen, öğretmenden etkilenecek olan çalışma arkadaşları, veliler, öğrenci ve öğretmen adaylarının eğitimi planlayan veya içeriğini belirleyen kurumlar ve kişiler için fikir verici olabileceği düşünülmektedir.

1.5. Araştırmanın Varsayımları

- Çalışma grubunun araştırmada kullanılan Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği’ne, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’ne ve Mesleki Doyum Ölçeği’ne içten cevaplar verdiği varsayılmaktadır.

1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırmanın verileri bölgede gerçekleşen ve Kilis’in de aralarında bulunduğu 10 ili ciddi şekilde etkileyen depremde önce toplanmaya başlanmış ve deprem sonrası veri toplanmamıştır. Bu sebeple araştırma bulguları deprem sonrası durumu değil deprem öncesi durumu yansıtmaktadır.
- Bu araştırmanın bulguları Kilis ilinde görev yapmakta olan öğretmenlerle sınırlıdır.
- Araştırmadan elde edilen bulgular; “Kısaltılmış Proaktivite Ölçeği”, “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği”, “Mesleki Doyum Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu”nun ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
- Google formlar aracılığıyla veri toplandığı için uygulama esnasında araştırmacının gözlem yapma şansı bulunmamıştır.

1.7. Tanımlar

Proaktif Kişilik: Örgütlerde hedefe ulaşmak için çaba sarf eden, inisiyatif kullanan ve değişime açık özelliklere sahip bireylerin kişilik özellikleridir (Bateman ve Crant, 1993).

Psikolojik İyi Oluş: Psikolojik iyi oluş kavramı; bireylerin hayata aktif olarak katılmaları, sosyal çevreleriyle sağlıklı ve tatmin edici ilişkiler kurabilmeleri, çalışma ve eğlenme gibi aktivitelere katılabilmeleri, bireysel farkındalıkların olması, seçebilme hakkına sahip hissetmeleri, bir yaşam amacına ulaşmaya çalışmaları ve olumlu duygular hissetme kapasitesine sahip olmaları olarak açıklanmaktadır (Ryff, 2014).

Mesleki Doyum: Çalışan bireylerin yapmakta olduğu mesleğin üyesi olmaktan hoşnut olmasıdır (Kuzgun ve Bacanlı, 2012).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın temel kavramları olan proaktif kişilik, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum kavramlarına ilişkin genel bilgilere ve ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Kişilik ve Kişilik Boyutları

“Kişilik, bireyin doğuştan taşıdığı, yaşadığı hayat ile kazandığı ve bireyi diğerlerinden farklı kılan özelliklerin toplamıdır” (Doğan, 2013). Kişiliğin insanların hem sosyal yaşamlarında hem de iş yaşamlarında karşılaştıkları her türlü olay ve durumu algılama, değerlendirme ve tepki verme süreçlerinde etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda kişilik birey-çevre ilişkisinde karşılıklı bir hareket potansiyeli ortaya çıkarmaktadır. Kişiliğin etkileşimin süregelen olduğu iş çevresinden de etkilendiği ifade edilmektedir (Sudak ve Zehir, 2013). Duygu, düşünce, davranış, ilgiler, kabiliyetler ve tutumlar gibi özelliklerin tamamı kişiliği oluşturan ve tanımlamada yardımcı olacak öğelerdir (Arıbaş, 2021).

Kişilik konusunun öncü araştırmacılarından olan Carl Gustav Jung’un yaptığı çalışmalarda farklı kişilik özelliklerinin farklı davranışları tetiklediği anlaşılmıştır. Jung’a göre etraftaki bilgileri toplama ve yorumlama olarak iki farklı zihinsel süreç yürütülmekte, bu süreçlerin sonucu olarak da içsel ve dışsal eğilime sahip kişilik tipleri ortaya çıkmaktadır. Dışsal eğilime sahip kişilik tipinde; dışa dönük, sezgisel, algısal ve düşünce ağırlıklı bireyler yer alırken içsel eğilime sahip kişilik tipinde; içe dönük, hissedici, duyuşsal ve yargılayıcı bireyler yer almaktadır. Myers-Briggs kişilik yaklaşımında Jung’un teorisinin üzerine eklemeler yaparak içsel-dışsal, algısal-sezgisel, düşünsel-duygusal ve muhakeme edici-kabullenen biçiminde sınıflandırma yapmış ve bireylerin birden çok kişilik örüntüsüne sahip

olabileceğini belirterek 16 farklı kişilik tipi belirlemiştir (Myers, 1980). Costa ile McCrae özellik araştırmacısı olarak onlarca yıl devam eden bir boylamsal araştırma sonucu kişilik özelliklerinin kalıcı olduğunu ortaya koymuş ve birçok özelliğin nevroitiklik veya duygusal istikrarsızlık, dışa dönüklülük, deneyime açıklık, uyumluluk (yumuşak başlılık) ve sorumluluk (özdenetim) olarak sınıflandırdıkları beş temel faktörden biriyle veya birkaçıyla ilişkili olduğunu göstermiştir (McCrae ve Costa, 2008). Sosyal öğrenme kuramı ise duygu, düşünce ve davranışların insanların çevresini gözlemleyerek çok geniş bir yelpaze içerisinde kazanıldığının altını çizmektedir (Santrock, 2015).

2.1.1. Kişilik Gelişiminde Etkili Faktörler

Kişilik gelişimini etkileyen faktörler çevresel faktörler ve bireysel faktörler olarak iki boyutta incelenmektedir. Bireysel faktörler; kalıtım, zeka, fiziksel ve biyolojik etkenler olarak çevresel faktörler ise erken yaş deneyimleri, başarı ve başarısızlıklar, aile, eğitim ve sosyal-kültürel etkenler olarak ele alınmaktadır (Singh, 2015).

2.1.2. Kişilik İle İlişkili Kavramlar

2.1.2.1. Karakter ve mizaç.

Karakter, çocukluk çağlarından başlayarak değerlerin benimsenmesi yoluyla oluşmakta, yaşam stili ve davranışlara yansımaktadır. Toplumsal çevreye karşı sergilenen davranış biçimlerinden oluşan karakter toplumsal bir değer olarak da tanımlanabilmektedir (Arıbaş, 2021).

“Bireyin doğuştan gelen özellikleri ile ilgili gösterdiği tutumu, hisleri ve heyecanı mizacını göstermektedir” (Kara, 2012). Herhangi bir tepki ilk olarak mizaca bağlı olarak ortaya çıkarken çevreyle olan etkileşim sonucu farklılaşabilmektedir. Bu bağlamda bakıldığında mizaç ve karakter birbirini etkileyen ve davranışların motive edicisi konumunda bulunan kişilik parçalarıdır (Cloninger vd., 1993).

2.1.2.2. Yetenek.

Ağluç’a (2013) göre “Yetenek, birey kullansa da kullanmasa da kendisinde var olan bir olgudur.” Genel olarak doğuştan getirilen yetenekler eğitim, yaşamsal deneyim ve uygulama yoluyla gelişerek bireysel verimliliği oluşturmaktadır.

2.1.3. Öğretmenlik Mesleği Açısından Kişiliğin Önemi

Öğretmenlik mesleği açısından kişiliğin ne derece önemli olduğu birçok çalışmada ortaya koyulmuştur. Kızıltepe'nin (2002) aktardığına göre Sherman ve Blackman (1975) 1500 üniversite öğrencisinin katıldığı çalışmada katılımcı öğrencilerden öğretmenlerini değerlendirmelerini istemişlerdir. Aldıkları cevaplarda çok net biçimde görülmüştür ki kullanılan yöntemler veya uygulanan etkinliklerden ziyade öğretmenin kişiliği çok daha ön plandadır. Öğretmenlik mesleği açısından kişiliğin önemine yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda iyi bir öğretmenin hangi kişilik özelliklerine sahip olması gerektiğine dair çıkarımlara ulaşılmıştır. İyi ve etkili bir öğretmenin taşıması beklenen özellikler alan yazında demokratik tutuma sahip, nezaketli, adaletli ve tarafsız, mizah yönü kuvvetli, ilgi yelpazesi geniş (Murray, 1983), coşkulu, hevesli (Gillet ve Gall, 1982), değişim ve gelişim taraftarı, farklılıklara açık, insancıl (Porter ve Brophy, 1987), düşünen ve düşüncelerini ortaya koyan (Brophy ve Alleman, 1991) biçiminde yer almaktadır. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin benimseyeceği iletişim tarzı, meslektaşlarıyla ilişkileri ve problem çözme becerileri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Tercih edilen disiplin yaklaşımında öğretmenlerin kişilik özelliklerinin etkili olduğunu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Edwards, 1997, Ornstein, 1990; akt. Er, 2018). Proaktif davranış penceresinden bakıldığında ise öğretmenlerin proaktif kişiliği; kişisel yeterlilik düzeyine, bireysel girişimcilik özelliğine, kontrol mekanizmasını kullanma becerisine ve bilgiyi etkin biçimde aktarabilmesine göre tanımlanmaktadır (Yücel ve Koçak, 2010). Banks ve Thompson'ın (1995) etkili öğretmen tanımında yer bulan eski sorunlara yeni çözümler bulabilen yaratıcı bireyler olmak ifadesi de bu bakımdan önemli görülmektedir (Karakelle, 2005).

2.1.4. Proaktif Kişilik

Proaktif terimi köken bilimsel açıdan incelendiğinde “önce” ve “aktif” sözcüklerinin birleşiminden meydana geldiği görülmektedir. Cambridge'in (2020) yaptığı tanıma göre proaktif kelimesi “zamanından önce değişiklik yapılarak önlem alınan; önceden davranılan” anlamını taşımaktadır. Proaktif terimi kelime anlamının dışında alan yazında farklı formlarda yer almaktadır. Alan yazında proaktif kişilik, proaktif davranış, proaktivite kelimelerinin sık yer alan formlar olduğu görülmektedir.

Yönetim bilimi alan yazınında proaktivite ve proaktif davranış kavramları birbirinin yerine kullanılabilmektedir (Aybatan, 2018). Campbell'in (2000) getirmiş olduğu tanıma göre proaktif davranış var olan iş yönergelerden ve klişelerden sıyrılarak dönüşümü sağlamaktır. Proaktif davranış veya proaktivite; kendiliğinden başlayan, geleceğe ve değişime dönük davranış olarak tanımlanır (Bindl ve Parker, 2011; Grant ve Ashford, 2008). İnsanlar proaktif davranışları tercih ettiklerinde ve sergilediklerinde kendilerini, çevresindeki insanları, durumları ve parçası oldukları kurumları anlamlı şekilde değiştirmeyi hedeflemektedirler. Proaktif davranışın kaynağı proaktif kişiliktir ve kişilerin kendileri ve etraflarındaki bütün unsurları etkilemek amaçlı ortaya koydukları davranışlardır (Bindl ve Parker, 2011).

Bilginin hızlı arttığı ve bununla birlikte hızlı bir değişim içerisine girilen dünyada yeni ve farklı bir insan profiline ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle iş hayatında “yeni çalışan” olarak tanımlanan bu yeni insan profili için dar görev tanımlarının ötesinde ve denetim ihtiyacı hissetmeksizin kendiliğinden harekete geçebilen, proaktif davranışları içeren bir iş rolünden bahsedilmektedir (Belschak vd., 2010). Proaktif bireylerin motivasyonları ve özdenetim seviyeleri oldukça yüksektir. Bir işe atılmadan önce plan ve program yapmayı ihmal etmemektedirler. Olası problemler konusunda hassastırlar ve konu her neyse o role bürünüp sorunun ne olabileceğini tahmin etmeye gayret etmektedirler. Hedefe ulaşana dek dirençli tavırlarından taviz vermemek proaktif bireyler için hayati önem arz etmektedir (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişilerin ideal ve vizyon sahibi oldukları ve bu sayede anlamlı bir yaşamı yakaladıkları görülmektedir. Girişimciler, siyasiler, öğretmenler veya sporcular başkalarıyla çekişerek kendi görüş ve ideallerini ortaya koyabilmektedirler (Schwarzer vd. 1999).

Artan nüfus ve iş gücüyle birlikte şirket, kurum ve kuruluşların işe alacağı elemanı seçme hakları şüphesiz alandaki niteliği ve bazı kişilik özelliklerini ön plana taşımaktadır. Proaktif kişiliğin işe alınma konusunda avantaj sağladığı yapılan araştırmalarda ortaya konulmaktadır (Karslı, 2018).

Bireysel ve toplumsal olaylarda inisiyatif alma eğilimi yüksek olan proaktif kişilik özelliği yüksek olan bireylerin sorumluluk duyguları gelişmiştir (Çini, 2014). Alan yazın tarandığında görülmektedir ki kişisel inisiyatif kavramı için amaca giden yoldaki zorlukları aşmada ısrarcı olmayı içeren tanımlamalar yapılmaktadır (Frese ve Fay, 2001). Görülmektedir ki proaktif davranış ile inisiyatif olarak davranma içlerinde

benzerlikler barındırmaktadır. Her iki davranış tipi de alternatifli ve tekdüze olmayan bir yapıdadır. Proaktif bireylerin girişimde bulundukları iş, durum veya konuyla alakalı her zaman ikinci bir planı, düşüncesi ve çıkar yolu bulunmaktadır (Snyder, 2002).

Proaktif kişilik düzeyi yüksek bireylerin tercih ettiği dil de sorumluluğu tamamen üstlenen, ben öznesine sahip, özgüven içeriğini yansıtan ve kararlı bir dildir (Covey, 2008). Problemler karşısında her zaman yüzde yüz başarılı olamasalar bile sergiledikleri tutumlarla problemin olası yıkıcı etkilerini bertaraf etmede başarılı olmaktadır. Karamsarlığa kapılmaya karşı dirençli olan proaktif bireylerin yaratıcılıkları ve yeniliğe açıklıkları önemli özelliklerinden bazılarıdır (Amabile vd., 2002).

Bireylerin bir işi kendiliğinden seçmesi ve başlatması ile sürdürme, geliştirme, ilerletme konusundaki istekliliği kişisel sorumluluğun önemli parçalarındandır. Alınan sorumluluk amaçlı ve planlı bir değişimin inancı ile hareket etmeyi sağlamaktadır. Zaman içerisinde kendiliğinden sağlanan değişimler ile insanların algısını değiştirmeye yönelik faaliyetler proaktif davranış değildir. Proaktif davranış tamamen istedik sonuçların kararlı adımlarla ortaya çıkarılmasıdır. (Güler Şahin, 2006).

Proaktif davranışı anlamanın reaktif davranışları da bilmek ve anlamakla kolaylaşabileceği düşünülmektedir. Reaktif davranışlarda bireyler pasiftirler ve çevrenin tüm etkilerine boyun eğici, başkalarını suçlayıcı ve nispeten mutlak kaderci bir anlayışla proaktif davranışın tamamen zıttı anlayıştadır (Crant, 1996). Reaktif insanların motivasyonu ve gücü dışsal faktörlerle çok fazla bağımlıyken proaktif insanların motivasyonları ve güçleri içlerinde parlayan bir kaynaktan davranışlarına yansımaktadır (Covey, 2008). Reaktif insanlar bir nehirin akışına kapılıp gideceği yolun kendisini güzel bir yere vardırmasını dilerken proaktif kişiler hedefi uğruna gerekirse akıntı karşısında kürek çekme cesaretine sahiptir.

2.2. Psikolojik İyi Olma Kavramı

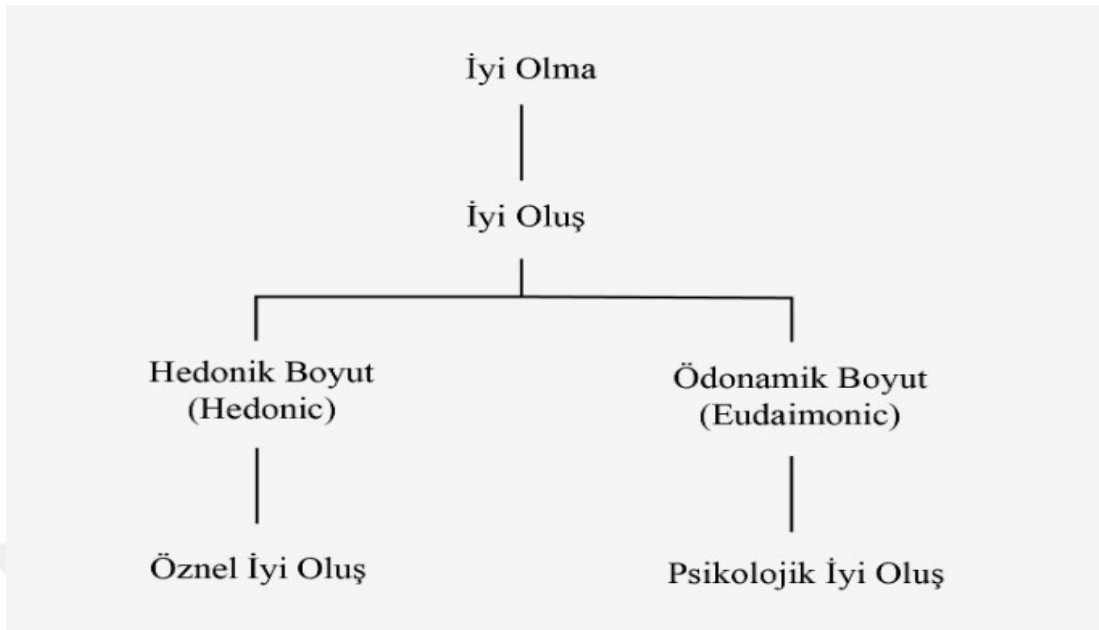
2.2.1. Psikolojik İyi Olma Kavramının Gelişimi

İnsanlar insanlık tarihinin başlamasından itibaren iyi hissetmenin ve mutlu yaşamanın ne olduğuna dair bir fikir üretmişlerdir. İlerleyen seneler içerisinde özellikle Antik Yunan döneminde yaşamını sürdüren felsefeciler iyi hissetmeye dair

fikirlerini tartışmaya koymuştur. Aristoteles “Nikomakhos’a Etik” isimli kitabında ‘eudamonia’ kavramıyla iyi hissetme ve mutluluğa dair fikirlerini sistemli biçimde insanlığa sunmuştur (Franklin, 2010). Psikoloji literatüründe ise insanların hastalıklarından ziyade hayatta yarayışlı özelliklerin gelişim öykülerine ve olumlu duygulara odaklanan yaklaşım Martin Seligman’ın öncülüğünde ortaya çıkmıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu yaklaşımla birlikte literatürde psikolojik iyi oluş kavramının daha fazla yer tutmaya başladığı görölmektedir.

Günümüzde kullanılan psikolojik iyi oluş kavramını ilk ortaya atan Bradburn olmuştur. Bradburn, (1969) Aristoteles ve sonrasında ortaya konan iyi oluş, mutluluk ve haz konularındaki görüşleri birleştirerek hayattaki duygusal dengenin olumlu duygular tarafında bozulmasını psikolojik iyi oluş olarak tanımlamıştır. Kavram bugün Bradburn’un ortaya attığından daha kapsamlı bir anlamda alan yazında yer tutmakla birlikte Bradburn’un tanımını kişisel mutluluk hallerini içinde barındırması sebebiyle öznel iyi oluş kavramına daha yakın görölmektedir (Özmete, 2016).

Pozitif psikolojinin değerli hale gelmesi psikolojik iyi oluş, yaşam anlamı, yaşam kalitesi, mutluluk ve benzeri birçok kavrama dair araştırmacıları daha fazla çalışmaya ve araştırmaya sevk etmiştir (Keyes vd., 2002). Dodge vd. (2012) psikoloji alanında iyi oluşu ele alırken hedonik ve eudaimonik kavramları üzerinden ikiye ayırarak incelemişlerdir. Hedonizm, hazların ve mutluluğun en zirve noktalara ulaşmasının yaşamın temel amacı olması gerektiği düşüncesine dayandırılmaktadır. Eudaimonik yaklaşım ise tekil mutluluğun ötesinde bireyin sahip olduğu içsel güçleri kullanabilmesini, benlik bütünlüğünü sağlayabilmesini ve hayatını anlamlı sınırlara taşıyabilmesini ifade etmektedir (Ryff ve Keyes, 1995).



Şekil 1. *İyi olmanın boyutları* (Keçeci, 2020)

2.2.2. Öznel İyi Oluş

Öznel iyi oluş, bireylerin kendi hayatlarında değerlerinin ve arzularının karşılık bulmasıyla yaşanan doyum ve hazların karşılığıdır. Diğerlerinin kişinin hayatına dair yargılarından daha önemlisi kişinin kendi hayatı hakkındaki yargılarıdır. Başka bir önerme ise şudur; haz sağlayıcı duyguların çokluğu mutlu ve iyi bir yaşamın özünü teşkil etmektedir (Diener, 2009; akt. Ekşioğlu, 2022). Seligman (2005) ise öznel iyi oluşu değerlendirirken duyguları merkeze almaktadır. Duyguların her insanın içinde var olduğunu belirtirken düşüncelerle de karşılıklı bir etkileşim içinde olduklarını söylemektedir.

2.2.3. Psikolojik İyi Oluş

Seligman (2002), psikolojik iyi oluşu tanımlarken birçok boyutun aynı anda var olması gerektiğinden bahsetmektedir. Kişinin potansiyeli ve imkanları dahilinde var olabilecek en iyi durumda olmak için yeterli çabayı gösterdiğine dair inançlı olması temel faktörlerden birisidir. Bunun yanında sürdürülen yaşamın bir amaç peşinde ve anlama sahip olması da ayrıca değerlendirilmiş bir faktördür. Herhangi bir etki barındırmayan özgürce verilmiş kararlar ve devam eden bir gelişim öyküsü yine psikolojik iyi oluşun destekleyicilerindendir.

Öznel iyi oluştan farklı olarak kişinin psikolojik iyi oluşu için bireyin kendini gerçekleştirme çabalarıyla elde ettiklerinin amacına hizmet etmesi ve birey için anlamlı olmasıyla ancak bireyi mutlu etmesi mümkündür. Yani öznel iyi oluş elde edilmesi daha kolay bir durumken psikolojik iyi oluş bireyler için zorlayıcı ve yıpratıcı birçok deneyime göğüs germeyi de gerektirmektedir (İme ve Öztosun, 2020). Bu sebeple ilk ortaya atıldığı sıralarda mutlulukla neredeyse aynı anlamda kullanılan psikolojik iyi oluş kavramı günümüzde çok daha geniş bir kapsamda incelenmektedir (Telef vd., 2013).

Pozitif psikoloji incelendiğinde mutluluk ve psikolojik iyi oluşun insanlar için var olması amaçlanan çıktılar olarak görülmektedir. Sistem içerisinde yer alan pozitif duygular ve pozitif aktiviteler iyi oluş halinde etkilidir. Pozitif duygular üç zaman boyutu açısından geçmiş, gelecek ve şimdiye dönük duygular olarak ele alınmıştır. Pozitif duygulara örnek olarak doyum, huzur ve memnuniyet geçmişe dönük; ümit, inanç ve güven geleceğe dönük duygulardır. Şimdiye dönük pozitif duygular zevkler ve hazlar olarak ikiye ayrılmaktadır. Zevkler bedendeki reseptörlerin uyarımı ile aktive olması sonucu ortaya çıkan (tat alma, koku alma, cinsellik vs.) duygularken hazlar yaşamsal faaliyetler içerisindeki fiziksel etkinlikler (okuma, yürüme, spor, dans etme vb.) sırasında algılanan pozitif duygulanımdır (Seligman, 2002; akt. Atan, 2020).

Psikolojik iyi oluş kavramı açıklanırken birçok boyuttan bahsedilmektedir. Alanın önde gelen çalışmaları incelendiğinde hayatta aktif rol alabilme, çalışabilme, eğlence etkinliklerinde bulunabilme, özgür seçimlerde bulunabilme, kişisel farkındalığa sahip olma, güçlü ve destekleyici sosyal ilişkiler geliştirebilme, üzerinde yoğunlaşılan bir yaşam amacına sahip olma ve olumlu duyguları hissedebilme kapasitesine sahip olmak psikolojik iyi oluşu tanımlarken kullanılan boyutlar olarak görülmektedir (Hatch vd., 2007; Ryff, 2014).

Tarih içerisinde mutluluk, hazlar, eudaimonia, hedonizm, yaşamdan doyum elde etme, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş gibi kavramlar birbirinin kapsadığı alanları da içine alarak çok kez çalışılmıştır. Psikolojik iyi oluşun günümüzde ifade ettiği anlam, diğer kavramlarla bağlantısı ve ayrıştığı noktaları sistemli bir model ile ele almakta fayda olduğu düşünülmektedir. Bu amaçla alan yazında yer alan modeller incelenmiştir.

2.2.3.1. Ryff'in modeline göre psikolojik iyi oluş.

Ryff (1989), modelini oluştururken psikolojik iyi oluşun yalnızca mutluluk ve yaşam doyumu ile alınmasının sığlığından yakınlıkla “kendini kabul, diğerleri ile olumlu ilişkiler, çevresel hakimiyet, özerklik, yaşam amacı ve bireysel gelişim” olmak üzere altı alt boyut barındıran Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş Modeli’ni alan yazına sunmuştur. Ryff bu modeli ortaya koyarken birçok araştırmacının çalışmalarından yararlanarak güçlü bir arka planı olan çalışmasını geliştirmiştir.

Tablo 2.1. Çok boyutlu psikolojik iyi oluş modeli’nin geliştirilmesinde yararlanılan kuramlar/kavramlar

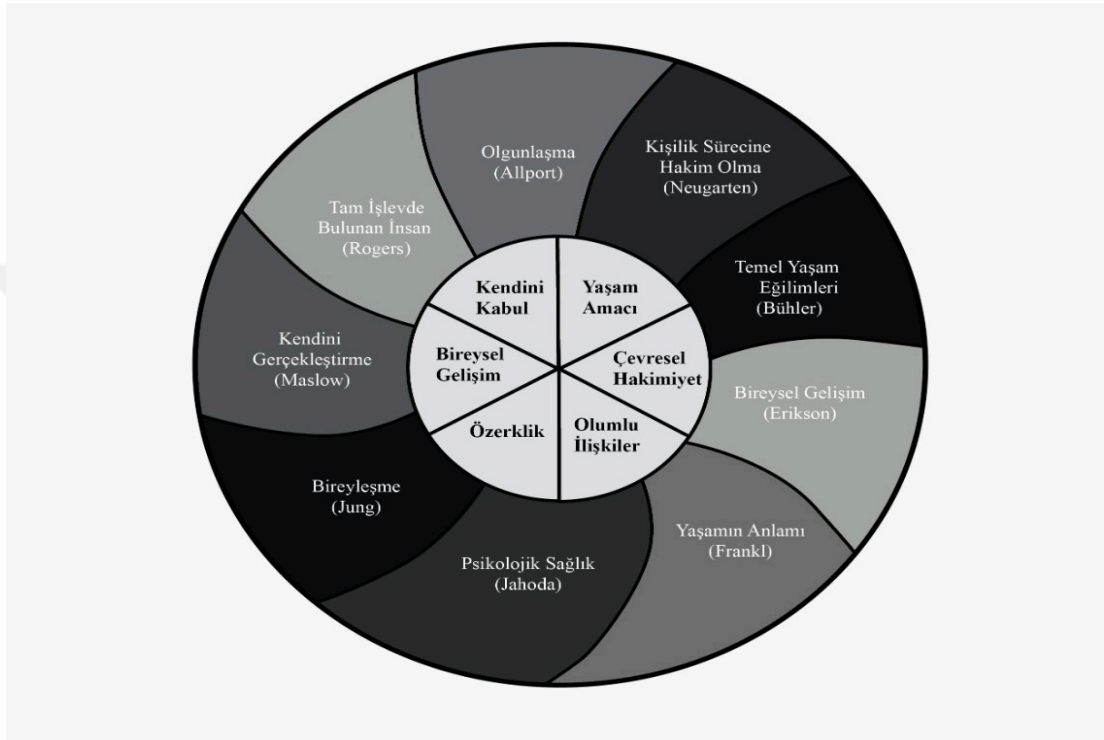
Araştırmacı	Kuram / Kavram
Bühler (1935)	Temel yaşam eğilimleri
Jadoha (1958)	Ruhsal sağlık
Erikson (1959)	Bireysel gelişim
Frankl (1959)	Anlam arayışı
Rogers (1961)	Tam işlevsel kişi
Allport (1961)	Olgunluk
Jung (1964)	Bireyleşme
Maslow (1968)	Kendini gerçekleştirme
Neugarten (1973)	Kişilik sürecine hakim olma

Kaynak: Ryff (2014)

Tablo 2.1’de görüldüğü üzere Ryff psikolojik iyi oluş modelini ortaya koyarken 9 farklı araştırmacının çalışmalarından faydalanmış ve psikolojik iyi oluşun bileşenlerini detaylandırmıştır.

Ryff psikolojik iyi oluşu altı temel boyut ile tanımlamış her bir boyutun psikolojik iyi oluş düzeyine ilişkin bilgi verebileceğini savunmuştur. Modelin içinde barındırdığı boyutların bireylerin yaşamlarında karşı karşıya kaldığı güçlükleri kapsadığı düşünülmektedir (Ryff, 1989). Psikolojik iyi oluş, Ryff’in ele aldığı modeldeki altı boyutla pozitif psikolojik işlevselliğin detaylı bir değerlendirmesinin nihai çıktısıdır (Ryff ve Keyes, 1995). Öyle ki yaşamın içerdiği varoluşsal zorluklar

(yaşamı anlamlı ve amaçlı devam ettirebilme, bireysel gelişim ve nitelikli sosyal ilişki kurabilme / sürdürebilme) karşısındaki dayanıklılık ve kaydedilen gelişim de bu modelin incelediği durumlardandır (Keyes vd., 2002). Mevzu bahis altı boyut Şekil 1’de görselleştirilmiş biçimde sunulmuştur.



Şekil 2. Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı (Ryff & Singer, 2008)

Bireysel gelişim (personal growth): Ryff (1989) bireysel gelişimi tanımlarken “kişinin kendi özünde olduğu gibi gelişmesi ve büyümesi amacıyla var olan gizil güçlerini geliştirme yetisi” ifadelerini kullanmıştır. Bireysel gelişimde yetersiz kalan ve sorun yaşayan insanların keyifsiz, yeni yaşantılar karşısında yorgun, kaygısız, gelişim hazzından mahrum ve yeni tutumlar edinmekten yoksun kalan kişiler olduğundan bahsedilmiştir (Ryff, 1989). Maslow, bireylerin potansiyellerinin farkında olarak kendilerini en ileri seviyede geliştirmelerinin en üst amaç olduğunu söylemektedir.

Çevresel hakimiyet (enviromental mastery): Bireylerin yaşam içerisinde karşılaştıkları birçok beklendik veya beklenmedik durum karşısında sergiledikleri baş etme stratejileri çevresel hakimiyetin konusudur. Çevresel hakimiyeti yüksek bireyler

etraflarındaki fırsatlar, imkanlar ve sorunlar konusunda hazırlıklı ve uyanıktır. Her türlü yaşam koşuluna zorlanmadan uyum sağlayabilecekleri düşünülmektedir (Ryff, 2014). Çevresel hakimiyet boyutu bireylerin ihtiyaçlarının farkında olarak bir çevre seçebilmesini, çevresinde olan biteni kontrol edebilmesini ve kendi ihtiyaçlarını giderme konusunda başkalarına bağımlı olmamasını ölçmektedir (Ryff ve Singer, 2008).

Diğerleriyle olumlu ilişkiler (positive relations with others): Bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkileyen en önemli faktörlerden birisi kuşkusuz nitelikli sosyal ilişki kurabilmeleridir. Nitelikli sosyal ilişkide sıcaklık, tatmin duygusu, güven verme, ve destekleyici tutumlar önemli yer tutmaktadır (Keyes vd., 2002). Çevresiyle destekleyici ilişkiler kurabilen insanlar çevreyi daha olumlu algılamakta, hem sosyal hem bireysel olarak daha iyi olabilmektedir. Çevresine karşı geliştirdiği olumlu tutum ile birlikte insanlar güvenli, empati içeren, karşılıklı tatminin sağlandığı ilişkiler geliştirebilmektedir (Ryff ve Keyes, 1995).

Kendini kabul (self acceptance): Kişinin kendinde barındırdığı her türlü özelliği artılarıyla ve eksileriyle kabul etmesi ve eksikliklerine karşın kendini sevmesi psikolojik iyi oluşun kritik boyutlarından birisidir. Kişinin eksiklikleri ve sınırlılıklarına rağmen iyi hissedebilmeleri öz-kabul düzeylerinin yüksek olduğunun bir işareti olarak düşünülmektedir (Springer vd., 2011). Psikolojik açıdan sağlıklı olmanın bir kuralı bu boyuta göre kişinin kendisine yönelik olumlu tutum geliştirmesidir. Öz-kabul düzeyi yüksek kişiler kendisini seven, özgüvenli, kendisiyle ve diğerleriyle barışık, geçmişinden memnun ve hatalarını kabul edebilen kişilerken öz-kabul düzeyleri düşük bireyler öz-saygıları düşük, kendini değiştirmek isteyen, geçmişinden memnun olmayan kişiler olarak karşımıza çıkmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995).

Özerklik (autonomy): Bireylerin sosyal normlardan ve toplumda var olan “el alem ne der?” baskısından bağımsız olarak kararlar alabilmesi ve uygulayabilmesi özerkliğin en önemli yansımalarındandır. Gallagher ve Lopez’e (2007) göre özerk bireyler sosyal çevrenin baskı, sınırlama ve kısıtlamalarına karşın tepkilere aldırış etmeden karar alabilirler. Özerk bireyler aldıkları kararlar çevre tarafından çok tepki çekse dahi kararlarından emin duruşunu sergilemeye devam edebilirler. Psikolojik

gelişim açısından özgürleşmenin önemli olması sebebiyle özerklik psikolojik iyi oluşun boyutlarından biri olarak yer tutmaktadır (Ryff, 1995).

Yaşam amacı (purpose in life): Bireylerin yaşamlarını sürdürürken geleceklerine dair hedefler edinmesini ve bu hedefler doğrultusunda planlamalar yaparak yol haritası çizmesi psikolojik iyi oluş açısından oldukça önemli görülmektedir. Yaşamı amaçlı yaşayan bireylerin bu amaçlara ulaşmak ve yaşamak konusunda güçlü ve motive olduğu görülmektedir (Ryff, 1995). Hayat ırmaklarının akışını kesintisiz sürdürebilen bireylerin daha işlevsel, daha çok olumlu duygulanım yaşayan ve psikolojik açıdan daha sağlıklı olacakları söylenmektedir (Ryff ve Singer, 2008).

2.3. Mesleki Doyum

Mesleki doyuma dair alan yazın taraması yapıldığında kavramın iş tatmini, iş doyumu, çalışan doyumu gibi farklı isimlerle ve farklı alanlarda çalışıldığı görülmektedir. Birçok çalışma olmasına karşın üzerinde uzlaşılmış net, evrensel bir tanımlaması bulunmamaktadır. İş, meslek için edinilmesi gereken bilgi ve becerilerin uygulamaya koyulmasıdır. (Yeşilyaprak, 2014). Meslek ve iş bu bağlamda anlamca farklı olsa da kavramsal bağlar sebebiyle mesleki doyum ile iş doyumu literatürde birbirini yerine kullanılmaktadır. Genel manasıyla çalışanların yaptıkları işlere yönelik duygusal tepkileri biçiminde tanımlanan mesleki doyum ilk olarak 1920’lerde ortaya atılmışsa da 1940’lara gelindiğinde değer görmeye başlamıştır.

Meslek, insanların yaşamsal ihtiyaçlarını gidermek için gerçekleştirdikleri uğraşlardır. Bakırcıoğlu (2012) yapılan işin meslek olabilmesi için toplumun yararına mal veya hizmet üretmek amacına ulaşması gerektiğini söylemektedir. Kuzgun’a (2006) göre bir işin meslek olmasının şartları yasal düzenlemeye tabii olması, norm ve kurallarının belirgin olması, belirli bir eğitimden geçerek kazanılmış bilgi ve beceriler gerektirmesi ve toplum tarafından kabul edilmiş olmasıdır.

Balcı (1985) mesleki doyumu çalışanın işine yönelik ortaya çıkan duyguları olarak tanımlamaktadır. Barutçugil (2004), çalışanların hem işlerine hem iş yerindeki ilişkilerine yönelik bilişsel ve psikolojik tutumlarının mesleki doyumla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Keser (2005) ise çalışanın duygusal tepkilerinin sebeplerine odaklanarak çalışma koşulları, işin niteliği, işyeri ilişkileri gibi dışsal

faktörler ile bireyin içsel yaşantılarını da hesaba katarak mesleki doyumun tanımlanabileceğini söylemektedir. Bireylerin işten beklentileri karşılanıyor ve işe yönelik genel tepkileri olumlu duygular ve düşünceler içeriyorsa mesleki doyum ortaya çıkmaktadır (Kutunis, 2006; akt. Karatepe, 2021).

Mesleki doyumunu belirleyen etkili faktörler bireysel, iç ve dış faktörler olarak üçe ayrılmaktadır. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, zeka, kişilik, yetenek ve mesleki deneyim süresi gibi özellikler bireysel faktör olarak ele alınabilir. Kişisel ihtiyaçlar, beklentiler ve kişisel değerler ise iç faktörlerdendir. Son olarak dış faktörler de işin fiziksel koşulları, ücret, iş arkadaşları, değer görme, işte yükselme ve ilerleme imkanı ile yöneticilerle ilişkiler gibi özellikleri kapsamaktadır (Kantar, 2010). Genç'e (2019) göre mesleğin sağladığı sosyal statü, yetkiler, sorumluluklar, hizmet içi eğitim imkanları gibi faktörler de mesleki doyumunu etkileyebilecek unsurlardandır.

Mesleki doyum insanların hem iş hayatındaki performanslarını hem verimliliklerini etkilemektedir. Mesleki doyum yüksek olduğu takdirde bireylerin daha yaratıcı, esnek ve üretken olabilme potansiyelleri yükselmektedir (Wicker, 2011; akt. Karatepe, 2021). İki önemli boyutla (yaşam doyumunu, üretkenlik) ilintili bulunan mesleki doyumun düşüklüğünün ise birey üzerinde yarattığı stres, grup uyumsuzluğu gibi olumsuz etkiler iş performansını da düşürmektedir (Akşit Aşık, 2010).

Eğitim sistemi içerisinde mesleki doyumunu artırmak amaçlı öğretmenlere sunulması gereken üç temel yükümlülük bulunmaktadır. Bu şartlar mesleki gelişimi ve özlük haklarını desteklemek, sistem içerisinde doyumunu artırıcı koşullar sunmak ve meslek mensubu olmanın göstergesi olabilecek yaşam standartlarını sağlamak olarak görülebilir (Başaran, 2013). Mesleki doyumunu artırmanın gerekçeleri çalışan stresinin azaltılması, verimin yükselmesi, psikolojik sağlığın korunması, mutluluğun sağlanması, olumlu davranışların artması, sosyal ilişkilerin iyileşmesi ve ortaya konan işin kalitesinin artması olarak sayılabilir (Akbaş, 2006; Dilsiz, 2006; Gürbüz, 2008).

Mesleki doyum kavramını daha iyi anlamak ve sistemli bir biçimde inceleyebilmek adına mesleki doyum kuramlarını ele almak faydalı olacaktır.

2.3.1. Mesleki Doyum ile İlgili Kuramlar

Mesleki doyum ile ilişkili olarak görülen kuramlar literatürde Kapsam ve Süreç kuramları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kapsam kuramlarının içerisinde

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, Herzberg'in çift faktörlü motivasyon kuramı, Alderfer'in ERG kuramı ve McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı yer almaktadır. Süreç kuramlarını ise Vroom'un beklenti kuramı, J. Stacy Adams'ın eşitlik kuramı, Locke'un amaç teorisi oluşturmaktadır. Kapsam veya diğerkullanımıyla içerik kuramları bireylerin karşılanması halinde motivasyonu ve doyumunu sağlayan ihtiyaç, gereksinim sayılabilecek unsurlara odaklanırken süreç kuramları motivasyon ve doyumunu sağlamanın yolları neler olabilirin cevabına yönelmişlerdir (Robbins ve Langton, 2005).

2.3.1.1. Kapsam - içerik kuramları.

Kapsam kuramları genel manasıyla meslek elemanlarını güdüleyen, harekete geçmesini sağlayan veya iş ritmini yavaşlatan, durduran unsurlar üzerinde yoğunlaşmışlardır (Can vd., 2009).

2.3.1.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı.

Maslow'a göre insan davranışlarının yönlendiricisi ihtiyaçlardır. Bu varsayımla birlikte her ihtiyacın insanlar için aynı öneme sahip olmadığı ve ihtiyaçlar arasında bir hiyerarşi olduğu da kabul edilmektedir. Bu hiyerarşi sebebiyle de alt düzeydeki bir ihtiyaç giderilmeden daha üst düzey ihtiyaçların insanları davranışa yöneltmeyeceğı de Maslow'un bir diğervarsayımdır (Kantar, 2010).

İhtiyaçlar insanları daha iyi olmaya veya sahip olmadıklarını elde etmeye yönlendiren unsurlardır. Bu kuram içerisinde gereksinimler arası aşamalılık söz konusu olduğundan alt seviyedeki bir ihtiyaç giderilmeden daha üst seviyedeki bir gereksinim davranış konusunda insanları güdülemez (Üstün, 1997). Bu durum bazı örneklerle ele alındığında birey açken veya barınma gibi temel düzeydeki ihtiyaçları mevcutken kendini güvende hissetmediğı bir yerde dahi bu ihtiyaçlarını giderebilmek için motivasyonu olmaktadır. Hayatta kalabilmek adına hayatını riske edebilmektedir. Ancak tam tersi bir durumda bireyin fizyolojik ihtiyaçları tam olarak karşılanıyorken güvenliğini tehlikeye atacak bir davranışta bulunması beklenmemektedir.

Çalışan insanların büyük bölümünün fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları konusunda sorun yaşamadığı görülmektedir. İş hayatındaki sosyal ilişkiler aracılığıyla sevgi ve ait olma ihtiyacının da karşılanabildiğı gözlemlenmektedir. Saygınlık

ihtiyacının karşılanabilmesi için de maddi getirilerle elde edilen ev, araba gibi mal varlığının edinilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, mesleki statünün getirileri gibi sebepler sunulabilmektedir. En üst düzeydeki kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise içten bir motivasyon gerektiren gelişim sorumluluğunu bireye yükleyen ve aktif, süregelen, zahmet gerektiren bir iş yoluyla karşılanabilirken hiçbir zaman bir tamamlanmışlığa erişilemeyecektir (Schultz, 2002).

Maslow'un kuramına göre ihtiyaçlar alt seviye ihtiyaçlardan üst seviye ihtiyaçlara doğru sırasıyla fizyolojik, güvenlik, sevgi ve ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralanmaktadır (Çetinkanat, 2000; akt. Kocabaş, 2019). Bu çalışmada ihtiyaçların içeriklerine kısaca değinilmektedir.

Fizyolojik İhtiyaçlar: Tüm canlılar gibi insanların da yaşamsal faaliyetlerini sürdürebilmek için ihtiyaç duyduğu solunum, yemek, su, uyku, cinsellik gibi gereksinimler bu başlık altında toplanmıştır.

Güvenlik İhtiyacı: Temel fizyolojik ihtiyaçlar giderildikten sonra bireyler ruh ve beden bütünlüğünü korumak ihtiyacını duymaya başlar. Hem ortamdaki nesnelerin hem insanların güvenilir olduğu durumda birey güvenliğinden endişe etmeksizin yaşamına devam edebilecektir.

Sevgi ve Ait Olma İhtiyacı: Sosyal çevre içerisinde kabul görme ve herhangi bir gruba ait olabilme bu ihtiyacın karşılanmasıdır. Romantik ilişkilerle birlikte destekleyici bir sosyal çevre sağlıklı şekilde bu ihtiyacın karşılanmış olması için önemlidir. İnsanların çalışma hayatının günün önemli bölümünü kapsadığı düşünüldüğünde iş yerinde bu ihtiyaçların giderilmesinin çalışma temposunu olumlu etkileyebileceği düşünülmektedir.

Saygınlık İhtiyacı: Bireyler için özsaygı, başarı, itibar edinme, çevre tarafından onay beklentisi, sözüne itimat edilmesi gibi ihtiyaçlar bu basamağın öğeleridir. Yapılan işin adı, insanlarda uyandırdığı imaj, övgü, sağladığı statü, özlük hakları ve ücret gibi konulardaki görülen eksiklikler giderildikçe saygınlık ihtiyacının karşılanma oranının artacağı belirtilmektedir (Can vd., 2009).

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: En üst düzey ihtiyaç olarak görülen bu basamağa erişebilmek için bireylerin önceki basamaklardaki ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir. Bireylerin var olan potansiyellerini en iyi biçimde ortaya koyabilmesi, yaratıcılıklarını ve üretkenliklerini artırabilmesi, yaşamı ve evreni

anlamak için çabalaması, estetik değerler ortaya koymakla birlikte kendisini ve çevresini geliştirmeye katkı sağlaması kendini gerçekleştirme ihtiyacının somut yansımalarıdır (Yeşilyaprak, 2006). Çalışma ortamında bireylerin özgün ve üretken olabilmeleri için alan sağlamak iş ve mesleki doyumu artıracaktır.

Birey öncelikle en alt hiyerarşideki ihtiyaçlarını giderebilmek amacına ve güdüsüne sahiptir. Henüz karnı doymayan, evine yarının kaygısıyla giden veya geleceğini güvence altında hissetmeyen bir çalışanı başarı belgesi vererek motive edebileceğini düşünmek gerçeklikten uzaktır. Bu sebeple yöneticiler tüm çalışanlarının ihtiyaçlarını gözetken bir anlayışla teşkilat amaçlarını organize etmelidir (Güney, 2007).

İhtiyaçlar arasında hiyerarşi bulunmasına karşın bir sonraki basamaktaki ihtiyacın karşılanabilmesi için alt basamaktaki ihtiyacın %100 karşılanması gerekmemektedir. Maslow'un 1970'te yürüttüğü bir araştırmada ABD'deki ortalama bir vatandaşın fizyolojik ihtiyaçlarını %85, güvenlik ihtiyacını %70, sevgi ve ait olma ihtiyacını %50, saygınlık ihtiyacını %40 ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını ise ancak %10 düzeyinde karşılayabildiğini aktarmıştır (Maslow, 1970; akt.Yerlikaya ve İnanç, 2016). Bu oranların ülkelere ve sahip oldukları kültürel dinamiklere göre farklılaşabileceği belirtilmektedir.

2.3.1.1.2. Herzberg'in çift faktörlü motivasyon kuramı.

Herzberg'in yürüttüğü araştırmada çalışanların yaptıkları işler sırasında kendilerini olumlu ve olumsuz etkileyen şeylerin neler olduğunu tanımlamalarını istenmiştir. Araştırmanın bulguları incelendiğinde çalışanların pozitif ve negatif hissetmelerine sebep olan durumların değişiklik gösterdiği görülmüştür. Dolayısıyla mesleki doyumu sağlayan ve mesleki doyumsuzluğa sebep olan durumların birbirinden farklı olduğu anlaşılmıştır (Langton vd., 2015).

Doyuma olumlu yansıması olan ve olumsuz yansıması olan faktörleri ele alan Herzberg iki faktörlü kuramını ortaya koymuştur. Doyum sağlayan faktörleri motivasyonel faktörler olarak ele almış ve içeriğinde başarı, takdir görme, ilerleme ve terfi olanağı, tanınma, özerk olma, yapılan işin nitelikli olması gibi çalışma isteğini yükselten durumlara yer vermiştir. Doyuma olumsuz etkileri bulunan faktörleri ise hijyen faktörleri olarak ele alan Herzberg bu faktörleri yönetim, ücret, çalışma

koşulları, hiyerarşi, özel hayattaki mutluluk düzeyi olarak düzenlemiştir. Çalışanların performanslarına etkide bulunan ve iş doyumuna katkısı olan hijyenik faktörlerin motivasyonel gücü daha azdır. Mesleki doyumun oluşması için hijyen faktörlerinin yanında çalışanları motive edici bazı faktörlerin de sağlanması gereklidir (Riggio, 2020; akt. Karatepe, 2020). Hijyenik faktörlerin varlığı doyumunu artırabilir veya sabit bırakabilirken yokluğu doyumsuzluğa kesin olarak yol açmakta ve işten ayrılmalara yol açabilmektedir (Aktan, 2002).

2.3.1.1.3. Alderfer'in erg kuramı.

Alderfer kuramını ortaya koyarken Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini deneysel geçerlilik yönüyle güçlendirmeyi hedeflemiştir. Maslow'un kuramında yer alan beş temel ihtiyaç basamağını Alderfer üç başlıkta ele almıştır. Kurama ismini veren ERG harfleri sırasıyla Existence (Varoluş), Relatedness (İlişki), Growth (Gelişme) olarak ihtiyaç alanlarının baş harfleridir. Varoluş ihtiyacı, ilişki ihtiyacı ve gelişme ihtiyacı olarak çevrilen bu ihtiyaçlar Maslow'un hiyerarşisiyle eşleştirilebilir. Varoluş ihtiyacı fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyaçlarına benzerken ilişki ihtiyacı sevgi ve ait olmaya gelişme ihtiyacıysa saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyacına karşılık gelmektedir. Alderfer'in kuramının Maslow'unkinden temel farkı ihtiyaçlar arası aşamalılık durumunun olmaması ve bireylerin aynı anda birden fazla ihtiyaca odaklanabilmesidir (Langton vd., 2015). Alderfer'in kuramına göre mesleki doyumunu sağlamak ve artırmak için çalışanların ücret, çalışma ortamı, adil görevde yükselme, iş arkadaşlığı, takdir edilme ve desteklenme gibi ihtiyaçlarının karşılanması önemsenmektedir. Bu ihtiyaçlar arasında bir önem sırası bulunmamakta önemli olan herhangi bir biçimde karşılanmayan bir ihtiyacın kalmamasıdır.

2.3.1.1.4. McClelland'ın başarıma ihtiyacı kuramı.

McClelland alan yazında başarı güdüsü ve ihtiyaçların yönlendirilmesi kuramı adıyla da anılan mevcut kuramı ortaya koyarken insanların motivasyon kaynaklarını belirlemek adına Morgan ve Murray tarafından geliştirilen Tematik Algı Testi'ni (TAT) kullanmıştır. Kurama göre başarı, güç ve bağlılık olmak üzere üç tür ihtiyaç bulunmaktadır. Bireyi ve toplumu en fazla etkileyen ihtiyacın ise başarı ihtiyacı olduğu kabul edilmektedir (Kantar, 2010).

Başarı ihtiyacı duyan bireyler hedef belirler ve bu hedef doğrultusunda varını yoğunu ortaya koyarak ilerlerken bağımlılık ihtiyacı duyanlar arkadaşlık ve sosyal ilişkilerine odaklanarak yaşamını sürdürür. Güç ihtiyacı duyan bireyler bunu karşılamak için yöneticilik, idarecilik, denetleyicilik gibi yerlerde konumlanmaya gayret ederler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

McClelland'ın kuramındaki varsayımlarından hareketle mesleki doyumun sağlanabilmesi için öncelikle bireylerin neye ihtiyaç duyduğu, ihtiyaçlarını nasıl algıladıkları belirlenmeli ve buna uygun bir meslek seçiminde bulunulmalıdır. Belirlenen ihtiyaçların giderilebileceği mesleklerde bulunmak çalışanların mesleki doyumunun sağlanmasına katkıda bulunacaktır.

2.3.1.2. Süreç kuramları.

Süreç kuramları, kapsam kuramlarında nitelenen bireylerin içsel olarak gereksinim duyduğu unsurların kendisinden ziyade onları gidermenin yollarına odaklanmıştır.

2.3.1.2.1. Vroom'un beklenti kuramı.

Vroom teorisini ortaya koyarken bireyin motivasyonunu üç ayağa dayandırmıştır. Motivasyon; beklenti, araçsallık ve değerlilik ilişkisinin sonucudur.

$$\text{Motivasyon} = \text{Beklenti} * \text{Araçsallık} * \text{Değerlilik}$$

Beklentiler, bireylerin davranışları sonucu ulaşmak istedikleri performansları ifade etmektedir. Araçsallık, ortaya konan performans ile elde edilen ödül arasındaki algılanan ilişkinin işlevselliğine olan inançtır. Değerlilik ise elde edilen ödülün birey tarafından istenirlik durumu yani ödüle verilen değerdir. Vroom'un beklenti teorisinde tanımlanmış olduğu motivasyonel güç, bireyin çabalarının belirli bir performansa (beklenti) yol açacağına ve bu performansın istendik veya istenmedik (değerlilik) ödüllerin elde edilmesine (araçsallık) aracılık edeceğine dair inancına dayanmaktadır (Lloyd ve Mertens, 2018).

Beklenti sıfır ile bir arasında değer alırken sıfır sonuç hakkında olasılıksızlığı ifade ederken bir kesin bir sonucu ifade etmektedir. Ancak bu olasılıklar tamamen öznelidir. Değerlilik -1 ile +1 arasında değer alır. -1 istenmeyen bir amaca, +1 istenen amaca karşılık gelirken sıfır ise amaca karşı bir ilgisizlik anlamına gelmektedir.

Araçsallık -1 ile +1 arasında değerler alabilir. -1 araçsallık değerinde ilk sonuç (yarınki matematik sınavında daha iyi bir not) olmadan ikinci sonucun (matematikte "A" notu) olmayacağı kesindir. +1 araçsallık değerinde, ilk sonucun (yarınki matematik sınavında daha iyi bir not) ikinci sonucun (matematikte "A" notu) gerekli ve yeterli bir koşulu olduğu görülmektedir (Lee, 2007).

Beklenti kuramı açısından mesleki doyum tanımlanmak istendiğinde çalışanın çabalarının sonucunda ödül ve takdir beklentisi içinde olacağına ve ödülün birey için değerli olması sonucu verimlilik ve başarının artacağı, çalışanın amacı ile işin çıktıları örtüştüğünde motivasyonun ve doyumun oluşacağı söylenebilir.

2.3.1.2.2. J. Stacy Adams'ın eşitlik kuramı.

Adams'ın literatüre kazandırmış olduğu eşitlik kuramı alan yazın tarandığında denklik ve hakkaniyet gibi farklı isimlerle yer bulmaktadır. Kuramın hipotezleri çalışanlar arası girdi ve çıktılarda hassas bir denge sağlamak üzerine öne sürülmüştür.

Bireyler sergiledikleri performansları diğer çalışanların emek, çaba ve katkılarıyla mukayese eder ve sonucunda hakkaniyetli ödüller elde edildiğini görmek ister. Çalışanların fazlaca önemseydiği adaletli ücret, hakkaniyetli terfi, saygı görme, takdir edilme, mesleki güvenceler ile çalışma koşullarının benzerliği gibi durumlarda bir dengesizlik oluşması iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Adams, 1976).

Oluşan dengesizlik durumlarında bireyler üzerinde bir gerginlik meydana gelebilmekte, kişi bu gerginlikten kurtulmak ve bu dengesizlikleri ortadan kaldırmak için bazı yollara başvurabilmektedir. Bu yollar kişinin kendisinde bazı değişikliklere başvurması, ödülleri değiştirmeye çabalaması, diğer çalışanların ödülleri değiştirmeye veya kendini kıyasladığı kişileri değiştirmeye başvurması biçiminde olabilir (Pritchard, 1969).

Eşitlik kuramının varsayımları doğrultusunda mesleki doyumun sağlanabilmesi için ücret, terfi, güvence, olanaklar, statü, çalışma şartları ve ödüllendirilme durumlarında hakkaniyetli olduğunun çalışanlar tarafından algılanması gerekmektedir.

2.3.1.2.3. Locke'un amaç teorisi.

Amaç teorisi Locke ve Latham tarafından birçok çalışma ele alınarak ileri sürülmüştür. Teorinin varsayımlarından birisi davranışın iki bilişsel belirleyicisi olarak hedefler ve değerlerin varlığıdır. Bireyler hedeflerini bilinçli bir biçimde seçerler ve değerleriyle tutarlı davranışlarda bulunarak amaçlarına ulaşmaya çabalarlar (Lunenburg, 2011).

Locke ve Latham'a göre amaçlar dikkati ve eylemleri yönlendirir. Zorlayıcı hedefler daha fazla çabaya yol açar ve istikrarlı bir gayreti beraberinde getirir. Amaçlar amaca ulaşan yolu da belirleyici bir role sahiptir ve stratejilerin motivasyon kaynağıdır (Lunenburg, 2011).

Hem bireylerin hem çalışılan kurumların veya birimlerin hedefleri bulunmaktadır. Bireylerin spesifik hedefler edinmesi işe gecikmeyi, işe gitmemeyi ve işten ayrılmayı azaltarak kurumsal hedeflerin gerçekleşmesine dolaylı olarak yardımcı olmaktadır (Locke ve Latham, 2002).

Kuruma göre mesleki doyum çalışanların bireysel ve kurumsal hedeflere olan inancının ve bağlılığının gelişmesi, sonuçlar hakkında çalışanlara dönütlerde bulunulması ve karmaşık görevlerin üstesinden gelinmesiyle birlikte yükselmektedir (Locke ve Latham, 2002).

2.4. Kavramlarla Alakalı Yurtiçi ve Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

2.4.1. Proaktivite ve Mesleki Doyum ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Chan'ın (2006) yapmış olduğu çalışmada bulduğu sonuçlara göre proaktif kişiliğin iş algılarını (prosedürel adalet algısı, algılanan süpervizör desteği ve sosyal entegrasyon) ve iş sonuçlarını (mesleki doyum, duygusal örgütsel bağlılık ve iş performansı) yüksek durumsal yargı etkinliğine sahip bireyler arasında olumlu, ancak düşük durumsal yargı etkinliğine sahip bireyler arasında olumsuz olarak etkilemektedir. Başka bir deyişle karşılaşılan yeni durumlarda olayı doğru niteleme ve değerlendirme yeteneğine sahip bireylerde proaktif kişilik; işe yönelik algıları, kuruma bağlılığı, mesleki performans ve mesleki doyumunu olumlu etkilemektedir.

Strauss vd. (2015) tarafından yapılan çalışmanın bulgularına göre yüksek mesleki doyum ve yüksek uyum farklı şekilde proaktifliği etkilemektedir. Yüksek uyumun proaktifliği kolaylaştırıcı bir rolde yer aldığı görülmüştür. Yüksek mesleki

doyum düzeyine sahip çalışanlar, yüksek ya da düşük proaktiflik düzeylerini 2 yıllık bir süre boyunca korumuşlardır. İlk değerlendirmede yüksek düzeyde proaktiflik gösteren düşük mesleki doyuma sahip çalışanlar, aradan bir süre geçtikten sonra yapılan bir sonraki değerlendirmede yüksek düzeyde proaktiflik göstermemiştir. Sonuçlar, yüksek uyumun proaktifliği geliştirebileceğini, yüksek doyumun ise proaktifliği sürdürebileceğini göstermektedir.

Jawahar ve Liu'ya (2017) göre proaktivite, bağlılık ve öznel iyi olma hali önemli araştırma konularıdır ve bunların anlaşılması, bireylerin geliştiği ve potansiyellerini gerçekleştirdiği organizasyonların gelişimine bilgi sağlar. Bu çalışma, bu önemli değişkenler arasındaki karşılıklı bağlantılara ışık tutmaktadır. İşe bağlılığın proaktif insanların memnuniyeti ve mutluluğu için kilit bir rol olarak tanımlanmasının, bireylerin ve kurumların daha iyi, daha doyurucu işyerleri oluşturmalarında yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Jawahar ve Liu'nun (2017) çalışmasının en önemli bulgusu, çalışanların psikolojik iyi oluşunun iş yerinde proaktif düşünme ve davranma biçimlerinin teşvik edilmesiyle artırılabiliridir. Çalışmanın sonuçları hem proaktif kişiliğin hem de işe bağlılığın, bireylerin mesleki ve yaşam doyumları ile pozitif bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir (Jawahar ve Liu, 2017). Bununla birlikte, bağlılığın kısmen kişilik tarafından belirlendiğini gösteren kanıtlar, bağlılığı artırmanın mutlaka personel seçimiyle başlaması gerektiği anlamına gelmemektedir. Çalışmada kişiliğin daha önceki bulgu ve inanılanlara göre daha şekillendirilebilir olduğu ve kişilikteki değişikliklerin zaman içinde yaşam doyumundaki değişiklikleri anlamlı bir şekilde yordayabildiği ortaya konmuştur.

Li vd. (2017) çalışmasındaki sonuçlar, proaktif kişiliğin öğretmenlerin mesleki doyumunu üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, proaktif kişilik ile öğretmenlerin iş tatmini arasındaki ilişkiye öz yeterlilik ve işe bağlılığın basit ve sıralı aracılık ettiği görülmüştür. Çalışma Çin'de küçük bir grup öğretmenle kesitsel tasarımıyla yürütülmüş ve öğretmenlerin ölçekleri doldurarak sunduğu verilerden yola çıkarak bu sonuçlara ulaşılmıştır.

Kuo vd. (2019) yürüttüğü çalışmada proaktif kişilik ile mesleki doyum arasındaki pozitif ilişkide psikolojik güvenliğin bir düzenleyici/aracı olduğu öne sürülmüştür. 207 çalışan, 3 ay boyunca yürütülen iki aşamalı bir anketi

tamamlamışlardır. Mesleki doyum Zaman 1'de kontrol edildiğinde, proaktif kişiliğe sahip olmanın zaman içinde mesleki doyumdaki değişikliklerle pozitif ilişkili olduğunu bulunmuştur. Ayrıca proaktif kişilik ile mesleki doyumdaki değişimler arasındaki ilişki, psikolojik güvenliğin düşük olduğu durumlarda güçlenmiştir.

Bu bulgular proaktifliğin teorik yönüyle örtüşmekte ve destekleyici olmayan bir ortamda bile yüksek proaktif kişiliğe sahip çalışanların zaman içinde olumlu iş deneyimlerini nasıl şekillendirdiklerini vurgulamaktadır. Buna ek olarak, sonuçlar işyerinde yüksek psikolojik güvenliğin proaktif kişiliğin mesleki doyum üzerindeki etkisini ikame edebileceğini göstermektedir (Kuo vd., 2019).

2.4.2. Proaktivite ve Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Loretto vd. (2005) tarafından yapılan çalışmada proaktivitenin alt boyutlarından algılanan özerklik ile birlikte kontroldeki artışın psikolojik iyi oluşu artırdığı yani daha iyi bir ruh sağlığına yardımcı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlardaki olumlu yönler karşın artan iş talepleri ve algılanan daha yüksek değişim düzeylerinin psiko-mantıksal iyi oluş üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmüştür. Çalışmada kadın ve erkekler arasında herhangi bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

Hahn vd. (2012) tarafından yürütülen ve iki yıllık sürede 122 işletme sahibinin katıldığı bir çalışmada, duygusal iyi oluş ile görev odaklı ve ilişki odaklı kişisel inisiyatif arasındaki bağlantı incelenmiştir. İyi oluş üzerine yapılan güncel araştırmalar doğrultusunda, yaşam doyumu ve dinçliği gösterge olarak kullanarak hedonik(mutlu ve memnun) ve eudaimonik(canlı ve enerjik) iyi oluş ayrı biçimde değerlendirilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizleri, yalnızca canlılığın her iki kişisel inisiyatif biçimini de öngördüğünü gösterdi. Sonuçlar öz-düzenleme yaklaşımını desteklemekte ve eudaimonik iyi oluşun proaktif davranış için ilgili duygusal iyi oluş boyutu olduğunu göstermektedir. Çalışma duygusal iyi oluşun bu alanlardaki rolünü inceleyerek hem girişimcilik hem de proaktiflik araştırmalarına katkıda bulunmaktadır. İnisiyatif almanın, girişimciler arasında eudaimonik iyi oluşun bir göstergesi olarak dinçlikle ilişkili olduğuna dair kanıtlar sunulmuş ve bu bağlantı için ek bir açıklama sağlanmıştır. Memnun hissetmek yani yüksek düzeyde hedonik iyi oluş daha fazla kişisel inisiyatif için yeterli olmayabileceği ancak eudaimonik iyi oluş yani canlı ve enerji dolu hissetmenin kişisel inisiyatifi öngöreceği raporlanmıştır. Sonuç olarak

proaktif davranışın hedonik iyi oluştan ziyade eudaimonik iyi oluşun varlığında ortaya çıkacağı görülmüştür (Hahn vd., 2012).

Wang vd. (2018) tarafından Çin'de yürütülmüş olan bir çalışmada proaktif kişilik ile bireysel yaşam doyumu arasındaki ilişkide olumlu karşılıklılık inançlarının ılımlaştırıcı etkisi ve kişilerarası güvenin aracılık etkisi incelenmektedir. Birinci çalışmada 371 çalışan ölçekleri doldurmuş ve ölçek sonuçları proaktif kişiliğin çalışanların yaşam doyumuyla olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir ve olumlu karşılıklılık inançları bu ilişkiyi hafifletmemiştir. İkinci çalışmada 244 Çinli ergen 4 ay arayla iki aşamalı ölçekleri doldurmuştur. Bu sonuçlar da proaktif kişiliğin bireysel yaşam doyumu ile pozitif ilişkili olduğunu ve kişilerarası güvenin bu ilişkiye aracılık ettiğini doğrulamıştır. Olumlu karşılıklılık inancı, proaktif kişiliğin kişilerarası güven üzerindeki etkisini hafifletmiş ve ayrıca proaktif kişilik ile yaşam doyumu arasındaki ilişkide kişilerarası güvenin aracılık etkisini hafifletmiştir.

Aslan ve Uyar (2020) tarafından yapılan çalışmada proaktif çalışma davranışı ile pozitif duygu arasında pozitif yönden istatistiki açıdan manidar bir ilişki bulunmuş ancak negatif duygu ile proaktif çalışma davranışı arasında istatistiki açıdan manidar bir ilişki bulunmamıştır.

2.4.3. Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum ile İlgili Araştırmalar

Gowan (2012) tarafından yürütülen çalışmada iş kaybı ardından yeniden işe yerleşen katılımcılar nispeten yüksek düzeyde yaşam memnuniyeti ve öz saygıya ve düşük düzeyde strese sahiptir ve yeni işlerinden kısmen memnundur. Psikolojik iyi olma hali ve mesleki doyumun öngörülmesinde psiko-sosyal istihdam edilebilirlik ölçütleri önemli bulunmuştur ancak farklı özellikler mesleki doyum, iyi olma halini öngördüğünden daha fazla öngörmüştür. İyimserliğin bir göstergesi olarak kullanılan zarar değerlendirmesi, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyumun her ikisini de yordayan tek istihdam edilebilirlik değişkenidir.

Sonuçlar, iş kaybının olumsuz psikolojik etkisinin zaman içinde azaldığını göstermektedir. Ayrıca, istihdam edilebilirlik, psikolojik iyi oluşu ve mesleki doyum yordamaktadır. Bireysel açıdan bakıldığında bulgular, iş kaybını yönetmek için proaktif ve olumlu bir yaklaşım geliştirmenin psikolojik iyi olma halinin korunmasına yardımcı olacağını göstermektedir. Daha dirençli olmak, iş ve aile arasında bir denge

kurmak, daha iyimser olmak ve bir üniversite diploması tamamlamak daha iyi psikolojik iyi oluşa yol açabilmekte ve iş sonuçlarını iyileştirebilmektedir. Daha yaşlı bireyler ve kadınların genel olarak yeni işlerinden daha memnun olduğu görülmüştür. Bu sonucun demografik grupların fırsatlar hakkında daha düşük beklentileri olabileceğini göstermektedir (Gowan, 2012).

Milyavskaya vd. (2013) çalışmalarının en önemli çıktısı sonraki çalışmalara da ışık tutacak biçimde bir sonuç olarak her düzeydeki ihtiyaç doyumunun psikolojik iyi oluşu etkilediğini ve böylece daha fazla ihtiyaç doyumunun zaman içinde psikolojik durumun daha iyiye gitmesine yol açtığını göstermektedir. Bu sonuca göre mesleki doyumun da psikolojik iyi oluşu pozitif biçimde etkileyeceği söylenebilmektedir. Ancak bir düzeyde yaşanan ihtiyaç doyumunun başka bir düzeyde yaşanan ihtiyaç doyumuna karşılık gelmek zorunda olmadığını ifade etmektedirler. Bulgular bir alanda yaşanan ihtiyaç doyumunun farklı bir alanda yaşanan ihtiyaç doyumuna karşılık gelmediğini göstermektedir. Dolayısıyla, bir kişi bir alanda ihtiyaç doyumu yaşarken başka bir alanda ihtiyaç engellemesi yaşıyor olabilir ve benzer şekilde her bir alandaki belirli ihtiyaç doyumu ve ihtiyaç engellemesi örneklerini hatırlayabilir.

Jones vd. (2015) tarafından yürütülen bir çalışmada kişilik ve mesleki doyum arasındaki ilişkide işle ilgili psikolojik iyi oluşun rolünü araştırılmıştır. Katılımcılar çeşitli Güney Afrika kuruluşlarında çalışan 207 (kadın = %58.9, erkek = %41.1) kişiden oluşmaktadır. Sonuçlar kendini kabul, çevresel ustalık ve yaşam amacının dışadönüklük ve mesleki doyumu tamamen, vicdanlılık ve mesleki doyumu ise kısmen açıkladığını göstermektedir. Kendini kabul, çevresel ustalık ve yaşam amacı aynı zamanda nevrotiklik ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi de yönetmektedir. Bulgular, işle ilgili psikolojik iyi olma halinin kişilik özellikleri, mesleki doyum, büyüme ve gelişmeden etkilendiği sonucuna götürmektedir (Jones vd., 2015).

Lorente vd. (2018) tarafından yürütülen çalışmanın örneklemi 5. Avrupa Çalışma Koşulları Anketinden elde edilen 36.896 çalışandan oluşmaktadır. Sonuçlar, işin anlamlılığı ve genel mesleki doyumun iş özellikleri (sosyal destek, zaman baskısı ve karar serbestliği) ile iyi olma hali arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Ayrıca mesleki doyum, anlamlılık ve iyi oluş arasındaki ilişkiye kısmen aracılık etmektedir. Bu sonuçlar 55 yaş altı ve yaşlı çalışanlar için ayrı ayrı doğrulanmıştır. Ancak yaş; sosyal destek ile aracı değişkenler arasındaki ilişkileri ve

aracı değişkenler ile genel iyi olma hali arasındaki ilişkileri daha düşük bir düzeye getirmektedir. Bu çalışma, zaman baskısı, karar serbestisi ve sosyal desteğin psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğu önemli yolları ortaya çıkararak, iş özelliklerinin olumlu sonuçlarla nasıl ve ne zaman ilişkili olduğunu daha iyi anlamada önemli bir adımı göstermektedir. İşin anlamlılığı ve mesleki doyumun, iş özelliklerinin psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğu iki paralel ve kümülatif yolu temsil ettiği tespit edilerek "nasıl" sorusu açıklığa kavuşturulmuştur. "Ne zaman" sorusu ise sosyal destek ile anlamlılık ve mesleki doyum ile genel iyi olma hali arasındaki ilişkilerin yaşlı çalışanlar için (yani emeklilik yaklaşırken) daha güçlü olduğuna işaret edilerek açıklığa kavuşturulmuştur.

Pozitif Psikoloji perspektifinden bakıldığında, bu çalışma anlamlılık ve mesleki doyum düzeylerinin nasıl geliştirilebileceğine dair bazı ipuçları sunmaktadır. Örgütsel stratejiler, çalışanların yaşlarını göz önünde bulundurarak işleri tasarlarlarken, iş yerinde yeterli düzeyde zaman baskısı sağlamaya çalışmalı ve her yaştan çalışan için karar serbestliği ve sosyal desteği teşvik etmelidir. Ancak, sosyal desteğin özellikle yaşlı çalışanlar için önemli olduğu görülmüştür (Lorente vd., 2018).

Satuf vd. (2018) tarafından raporlanan sonuçlar; mesleki doyumun sağlık, mutluluk, öznel iyi oluş ve öz saygı üzerindeki koruyucu etkisini göstermenin yanı sıra kişinin işine ilişkin olumlu bakış açısını sürdürmesinin önemini de pekiştirmektedir. Mesleki doyumsuzluk yaşayan bireyler ile doyum yaşayan bireyler karşılaştırıldığında bu çalışma, işlerini olumlu bir şekilde değerlendirenlerin sağlıklı olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu ve en belirgin etkilerin duygusal performans ve ruh sağlığı boyutlarında görüldüğünü ortaya koymuştur. Kişinin işinin doğasından ve iş arkadaşlarından duyduğu memnuniyet fiziksel ve zihinsel performansı olumlu yönde etkilemiş, bireylerin iş miktarını azaltma ihtiyacı hissetme olasılığını azaltmış ve çalışanların görevlerini yerine getirirken yaşadıkları zorlukları azaltmıştır. Bildirilen yüksek mesleki doyum aynı zamanda iyi enerji seviyeleri bildirme olasılığını artırmış, sosyal etkileşimlerin kalitesini ve miktarını artırmış ve çalışanlara anksiyete, depresyon ve duygusal ve davranışsal kontrol kaybına karşı ek koruma sağlamıştır.

Kundi vd. (2021) yürütmüş olduğu çalışmanın bulguları duygusal bağlılığın psikolojik iyi oluş (hedonik ve eudaimonik) ile çalışanların iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir. Buna ek olarak, algılanan iş güvencesizliği psikolojik iyi oluş (hedonik ve eudaimonik) ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi

tamponlamaktadır. Çalışma sonuçları, çalışanların psikolojik iyi olma halini teşvik etmenin örgüt için avantajlı olabileceğini göstermektedir. Ancak, iş güvenliğini sağlamaya yönelik müdahaleler yapılmazsa, çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarında olumsuzluklara yol açabilir.

Bu çalışma, çalışanların psikolojik iyi olma hali, duygusal bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkiyi anlamak için bir çerçeve önermiştir. Psikolojik iyi oluşun iş performansını nasıl etkilediği de açıklanmıştır. Ayrıca, bu çalışma algılanan iş güvensizliğinin psikolojik iyi oluş ve duygusal bağlılık ilişkisi üzerindeki rolünü incelemiştir. Sonuçlar, çalışanların psikolojik iyi olma halinin (hedonik ve eudaimonik) çalışanların duygusal bağlılığı üzerinde faydalı etkileri olduğunu ve bunun da iş performanslarını artırdığını ortaya koymuştur. Ayrıca, sonuçlar, algılanan iş güvencesizliğinin, özellikle yüksek düzeyde algılanan iş güvencesizliği olduğunda, çalışanın duygusal bağlılığı üzerinde kötü etkilere sahip olduğunu göstermiştir (Kundi vd., 2021).

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanma ve analiz sürecine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel bir çalışma olup öğretmenlerde proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile genel tarama modellerinden ilişkisel tarama biçiminde yapılmıştır. Tarama modelleri, “geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır.” İlişkisel tarama modelleri ise “iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeye amaçlayan araştırma modelidir”(Karasar, 1991). Bu modelde aralarında ilişki aranacak değişkenler tekil taramada olduğu biçimde ayrı ayrı sembolleştirilir. Bu sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlemeye olanak verecek veri çiftleri şeklinde yapılır. Tarama sonucu gözlenen ilişkiler neden sonuç ilişkileri olarak değil karşılıklı bağımlılık, kısmi bağımlılık veya tam bağımsızlık olarak yorumlanabilir.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu oluşturulurken uygun örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme yönteminde bireylerin çalışma grubuna katılım şansı eşit düzeydedir ve bir bireyin seçilmesinin diğerleriyle herhangi bir etki bağı bulunmamaktadır (Büyüköztürk vd., 2018).

Araştırmanın çalışma grubu 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kilis ilinde görev yapmakta olan 162 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 3.1.'de sunulmuştur.

Tablo 3.1. *Çalışma grubuna ait demografik bilgiler*

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	68	41,8
	Kadın	94	58,2
Yaş	23-30	63	38,89
	31-45	71	43,83
	46+	28	17,28
Mesleki Deneyim Süresi	0-10 yıl	89	54,94
	11-20 yıl	38	23,46
	21+ yıl	35	21,60
Yakın Arkadaş Sayısı	0	19	11,73
	1	38	23,45
	2-4	37	22,84
	5-6	41	25,31
	7+	27	16,67
Memlekette - Gurbette Çalışma	Memlekette	73	45,06
	Gurbette	89	54,94
Medeni Durum	Evli	111	68,52
	Bekar	51	31,48
Öğretmen - Yönetici	Öğretmen	119	73,46
	Yönetici/İdareci	43	26,54
Çalışılan Kademe	İlkokul	46	28,40
	Ortaokul	65	40,12
	Lise	51	31,48
Psikolojik Danışmana Başvurma Sıklığı	Neredeyse hiç	61	37,65
	Bazen	67	41,36
	Sık sık	34	20,99

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmaya katılan 162 öğretmenin 68'inin (%41,8) erkek, 94'ünün (%58,2) kadın olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 162 öğretmenin 63'ünün (%38,89) 23-30 yaş arasında, 71'inin (%43,83) 31-45 yaş arasında, 28'inin (%17,28) ise 46 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Yaş aralıkları belirlenirken Santrock'un (2015) yaş aralıkları ve yaşam dönemi özellikleri dikkate alınmıştır. 20-30 yaş arası işe yerleşme ve kariyer gelişiminin başlamasıyla karakterize bir dönem olarak kabul edildiğinden ilk grubu araştırmaya katılan en genç üyeler olarak 23 yaştan başlayarak 30 yaşa kadar katılımcılar oluşturmaktadır. İkinci grubu ise kariyer doyumu ve mesleki olgunluk ile gelecek nesillere aktarımda bulunma konumuna gelen 31-45 yaş arası katılımcılar oluşturmaktadır. Üçüncü ve son grubu ise performansta belirgin düşüşlerin görülmeye

başlandığı ve fiziki olarak geriye giden katılımcıların yer aldığı 46 yaş ve üzeri öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan 162 öğretmenin 89'unun (%54,94) 0-10 yıl deneyime sahip olduğu, 38'inin (%23,46) 11-20 yıl arası deneyime sahip olduğu, 35'inin (%21,60) 20 yıl üzeri mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir. Deneyim süreleri belirlenirken Türkiye Cumhuriyeti yasalarından Öğretmenlik Meslek Kanunu (2022) hükmü esas alınmış ve 0-10 yıl arası deneyimi bulunanlar ilk grubu oluşturmuş, 11-20 yıl arası deneyimi bulunanlar kanuna göre uzman öğretmen unvanı almaya hak kazanan grup olarak ikinci grubu oluşturmuş, 21 yıl üzeri deneyime sahip olanlar ise başöğretmen unvanı almaya hak kazanan grup olarak son grubu oluşturmuştur.

Araştırmaya katılan 162 öğretmenin 19'unun (%11,73) 0 arkadaşına, 38'inin (%23,45) 1 arkadaşına, 37'sinin (%22,84) 2-4 arkadaşına, 41'inin (%25,31) 5-6 arkadaşına, 27'sinin (%16,67) 7 ve üzeri arkadaşına sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 162 öğretmenin 73'ünün (%45,06) memleketinde 89'unun (%54,94) ise gurbette çalıştığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan 162 öğretmenin 111'inin (%68,52) evli 51'inin (%31,48) ise bekar olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 162 öğretmenin 119'unun (%73,46) öğretmen 43'ünün (%26,54) ise yönetici/idareci olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan 162 öğretmenin 46'sının (%28,40) ilkokulda, 65'inin (%40,12) ortaokulda, 51'inin (%31,48) lisede görev yaptığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan 162 öğretmenin 61'inin (%37,65) neredeyse hiç psikolojik danışmana başvurmadığı, 67'sinin (%41,36) bazen psikolojik danışmana başvurduğu, 34'ünün (%20,99) sık sık psikolojik danışmana başvurduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçme araçları ve veri toplama süreci hakkında bilgiler sunulmuştur. Araştırmanın çalışma gurubunu oluşturan öğretmenlerin proaktif kişilik, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla "Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği"(Akın vd., 2011), "Psikolojik İyi Oluş Ölçeği"(Telef, 2013) ve "Mesleki Doyum Ölçeği" (Kuzgun vd., 1999)

kullanılmıştır. Katılımcı öğretmenlerin demografik bilgilerinin elde edilebilmesi için ise araştırmacı tarafından hazırlanan ‘‘Kişisel Bilgi Formu’’ kullanılmıştır.

3.3.1. Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği (KPÖ)

Öğretmenlerin proaktif kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Bateman ve Crant (1993) tarafından geliştirilen ve Akın vd. (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan ‘Kısaltılmış Proaktif Kişilik Ölçeği’ (Abbreviated Pro-active Personality Scale: APPS) kullanılmıştır. Ölçek bireylerin proaktif kişilik özelliklerini ölçmeye yönelik olarak geliştirilen ve bireylerin kendi kişilik özellikleri hakkında bilgi vermeleri esasına dayanan bir ölçeğe aracıdır.

Ölçeğin revize edilmiş orijinal formu tek boyut ve toplam 10 maddeden oluşan 7’li likert yapıdadır. Ölçek maddeleri “1 = Kesinlikle katılmıyorum” ve “7 = Kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek minimum puan 10; maksimum puan 70 olarak hesaplanmaktadır. Yükselen puanlar yüksek proaktif kişilik özelliklerine işaret etmektedir. Ölçekte ters puanlanması gereken madde bulunmamaktadır.

Orijinal ölçeğin yapı geçerliği için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda tek boyutlu ve .38 ile .69 arasında değişen madde faktör yükleri elde edilmiştir. İç tutarlılığı hesaplamak için Cronbach’s Alpha değerleri hesaplanmış ve .79 ile .85 arasında güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır.

Ölçeğin Türkçe formu için gerçekleştirilen analizlerde bulunan değerler ($\chi^2 = 47.91$, $sd = 29$, $p = .01502$, $RMSEA = .044$, $NFI = .99$, $CFI = .99$, $IFI = .99$, $RFI = .97$, $GFI = .97$, $AGFI = .95$ ve $SRMR = .033$) ölçeğin geçerli olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı .86, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .95 ve düzeltilmiş madde toplam korelasyonları .50 ile .66 arasında sıralanmaktadır.

Bu çalışma için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır.

3.3.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİÖÖ)

Araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerini ölçmek amacıyla Diener vd. (2010) tarafından geliştirilen ‘Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’ (Flourishing

Scale; FS) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmaları Telef (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Cronbach's Alfa iç tutarlılık katsayısı ise .80 olarak saptanmıştır. Ayrıca test tekrar test yöntemi de kullanılmış ve ölçümler arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki çıkmıştır ($r= 0.86, p<.001$).

Ölçeğin Türkçe formu için yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucuna göre ölçek toplam varyansın %42'sini açıklamıştır. Analiz sonucuna göre maddelerin faktör yükleri .54 ile .76 arasında değişmektedir. Daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucuna göre ise RMSEA= 0.08, SRMR=0.04, CFI= 0.95, NFI= 0.94, IFI=0.95, GFI= 0.96 ve RFI= 0.92 şeklinde uyum indeksi değerleri hesaplanmıştır.

Ölçek puanlaması 1-katılmıyorum ile 7-kesinlikle katılıyorum şeklinde 7'li likert tipindedir. Ölçekten alınabilecek puanlar ise minimum 8 ile maksimum 56 aralığındadır. Yüksek puan kişinin psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir (Diener vd., 2010).

Bu çalışma için gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .89 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği

Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Kuzgun vd. (1999) tarafından geliştirilen 'Mesleki Doyum Ölçeği' kullanılmıştır. Ölçek bireylerin mesleki doyumlarını ölçmeye yönelik olarak geliştirilen ve bireylerin kendileri hakkında bilgi vermeleri esasına dayanan bir ölçme aracıdır.

Kuzgun vd. (1999) tarafından geliştirilen ölçek Herzberg'in İki Faktör Kuramı temel alınarak oluşturulmuştur. Bir işle meşgul olan bireylerin bulundukları meslektan ne derece memnun olduklarını belirleyerek mesleki doyum düzeylerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Ölçek 20 maddeden oluşmakta ve 5'li derecelendirme şeklinde yanıtlanmaktadır. (Her zaman=5, Sık sık=4, Ara sıra=3, Nadiren=2 ve Hiçbir zaman=1) Ölçekte olumlu ve olumsuz maddeler bulunmaktadır. Olumsuz maddelerin tersten puanlanması yapılmaktadır.

Ölçeğin geliştirilme sürecinde 114 kişiye ulaşılmış ve elde edilen veriler ile analizler yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin iki faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Bu faktörler "Niteliklere uygunluk" ve "Gelişme Fırsatı (İsteği)". İki

faktör toplam varyansın %48.6 açıklamaktadır. Yapılan analizler sonucunda iki faktör belirlense de Niteliklere uygunluk faktörü toplam varyansın 36.4 'ünü açıkladığından ölçeğin tek boyutlu bir şekilde de değerlendirilebileceği belirtilmiştir. Ölçeğin güvenilirliğe ilişkin yapılan analizler sonucunda iç tutarlılık katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Bulunan değer ile ölçeğin yeterli güvenirlik düzeyine sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışmada yapılan güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha katsayısı .75 olarak bulunmuştur.

Ölçekten alınabilecek minimum puan 20 ve maksimum puan 100'dür. Alınan puanın yükselmesi bireylerin mesleklerinden aldıkları doyumunda yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Bu çalışma için gerçekleştirilen güvenirlik analizi sonucunda Cronbach's Alpha güvenirlik katsayısı .73 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırma için belirlenen veri toplama araçları Etik Kurul onayı alınmasının ardından üç aylık periyotta "Google Formlar" aracılığıyla uygulanacak biçimde katılımcılara ulaştırılmıştır. Uygulamadan önce katılımcılara ölçme araçları ve araştırma hakkında gerekli bilgiler açılış sayfasında sunulmuştur. Katılımcıların ölçekleri doldurması yaklaşık olarak 3 dakika sürmüştür. Veri toplama araçları gönüllü olarak katılım gösteren 162 öğretmen tarafından eksiksiz doldurulmuş ve analize hazır hale getirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Katılımcılardan elde edilen veriler JASP programına aktarılmıştır. Değişkenlere yönelik betimsel istatistikler, korelasyonlar ve varyans analizleri JASP programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, post hoc testleri kullanılmıştır. Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş, proaktif kişilik ve mesleki doyum puanlarının kişisel bilgi formuyla toplanan değişkenlere göre karşılaştırılmasında t testi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla verilerin normal dağılım göstermesi sebebiyle Pearson Momentler Çarpım Korelasyon

Katsayısı, yordayıcı değişkenlerin incelenmesinde ise Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır.



BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Betimsel İstatistikler

Araştırmada yer alan Ölçeklerin normal dağılıma uygunluğunun test edilebilmesi amacıyla gerçekleştirilen çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Pro aktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum ölçekleri için hesaplanan çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. *Araştırma değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri*

Ölçekler	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Proaktivite	-1.075	.191	0.722	.471
Psikolojik İyi Oluş	-.702	.191	-0.181	.856
Mesleki Doyum	-.508	.191	0.151	.880

Araştırmada yer alan ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde; tüm ölçeklerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ değerleri arasında yer aldığı görülmektedir. Böylece tüm değişkenlerin normal dağılıma uygunluk gösterdiği kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

4.2. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.2.'de sunulmuştur.

Tablo 4.2. *Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin t testi sonuçları*

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Proaktivite	Erkek	68	52.77	9.59	0.722	.471
	Kadın	92	51.53	11.48		
Psikolojik İyi Oluş	Erkek	68	43.90	7.43	-0.181	.856
	Kadın	92	44.12	7.77		
Mesleki Doyum	Erkek	68	68.35	7.50	0.151	.880
	Kadın	92	68.17	7.66		

*p<.05

Tablo 4.2 incelendiğinde, erkek ve kadın öğretmenler arasında proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

4.3. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ANOVA testiyle bakılmış ve farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklı olduğunu tespit etmek amaçlı post hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.3'te sunulmuştur.

Tablo 4.3. *Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları*

	Yaş	N	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Proaktivite	(1)23-30	63	54.29	9.09	3.819	.024*	1>3
	(2)31-45	71	51.78	10.09			
	(3)46+	28	47.71	14.11			
Psikolojik İyi Oluş	(1)23-30	63	45.06	8.04	2.682	.071	Yok
	(2)31-45	71	44.24	7.08			
	(3)46+	28	41.14	7.42			

Tablo 4.3. (Devamı)

Mesleki Doyum	(1)23-30	63	70.32	6.05	9.789	.001*	1>3 2>3
	(2)31-45	71	68.44	7.40			
	(3)46+	28	63.11	8.85			

*p<.05

Tablo 4.3 incelendiğinde, yaş değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre 23-30 yaş grubu öğretmenlerin 46 yaş ve üzeri öğretmenlere göre proaktivite düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Yaş değişkenine göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyinin yaş değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Yaş değişkenine göre öğretmenler arasında mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre 23-30 yaş grubu öğretmenlerin 46 yaş ve üzeri öğretmen grubundan, 31-45 yaş grubu öğretmenlerin 46 yaş ve üzeri öğretmen grubundan daha yüksek mesleki doyum puanına sahiptir.

4.4. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin mesleki deneyim süresi değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ANOVA testiyle bakılmış ve farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklı olduğunu tespit etmek amaçlı post hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin mesleki deneyim süresi değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları

	Mesleki Deneyim Süresi	N	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Proaktivite	(1)0-10	89	53.93	9.15	4.417	.014*	1>3
	(2)11-20	38	51.61	10.38			
	(3)21+	35	47.74	13.44			
Psikolojik İyi Oluş	(1)0-10	89	45.05	7.52	1.838	.162	Yok
	(2)11-20	38	43.03	7.66			
	(3)21+	35	42.51	7.56			

Tablo 4.4. (Devamı)

	(1)0-10	89	70.47	6.24			
Mesleki Doyum	(2)11-20	38	66.34	7.49	9.976	<.001*	1>2 1>3
	(3)21+	35	64.66	8.92			

*p<.05

Tablo 4.4 incelendiğinde, mesleki deneyim süresi değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre 0-10 yıl deneyime sahip öğretmenlerin 21 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenlere göre proaktivite düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Mesleki deneyim süresi değişkenine göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyinin mesleki deneyim süresi değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır.

Mesleki deneyim süresi değişkenine göre öğretmenler arasında mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre 0-10 yıl deneyime sahip öğretmenlerin 11-20 yıl deneyime sahip öğretmen grubundan, 0-10 yıl deneyime sahip öğretmenlerin 21 yıl üzeri deneyime sahip öğretmen grubundan daha yüksek mesleki doyum puanına sahiptir.

4.5. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yakın Arkadaş Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin yakın arkadaş sayısı değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına bazı grupların sayıları 30'un altında kaldığı için Kruskal-Wallis testiyle bakılmış ve farklılaşmanın hangi gruplardan kaynaklı olduğunu tespit etmek amaçlı post hoc testlerinden Tukey testi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 4.5'te sunulmuştur.

Tablo 4.5. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin yakın arkadaş sayısı değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin Kruskal-Wallis testi sonuçları

	Y. Ark. Sayısı	N	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark		
Proaktivite	(1)0	19	35.47	10.73	64.285	<.001*			
	(2)1	38	49.53	8.97			2>1	5>1	
	(3)2-4	37	52.60	8.83			3>1	4>2	
	(4)5-6	41	56.07	5.52			4>1	5>2	
	(5)7+	27	60.41	7.26				5>3	
Psikolojik İyi Oluş	(1)0	19	28.95	3.42	153.304	<.001*	2>1	3>2	
	(2)1	38	39.26	2.38			3>1	4>2	5>3
	(3)2-4	37	44.49	1.39			4>1	5>2	5>4
	(4)5-6	41	48.46	1.29			5>1	4>3	
	(5)7+	27	53.96	1.85					
Mesleki Doyum	(1)0	19	61.42	10.08	31.830	<.001*		3>1	
	(2)1	38	66.53	7.34				4>1	
	(3)2-4	37	67.51	5.89				5>1	
	(4)5-6	41	70.32	6.33				5>2	
	(5)7+	27	73.33	5.08				5>3	

*p<.05

Tablo 4.5 incelendiğinde, yakın arkadaş sayısı değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlere göre proaktivite düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Yakın arkadaş sayısı değişkenine göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş

sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlere göre psikolojik iyi oluş düzeyinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır.

Yakın arkadaş sayısı değişkenine göre öğretmenler arasında mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlere göre daha yüksek mesleki doyum puanına sahip olduğu ortaya konmuştur.

4.6. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Memlekette-Gurbette Çalışma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin memlekette-gurbette çalışma durumu değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.6’da sunulmuştur.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin memlekette-gurbette çalışma durumu değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin t testi sonuçları

	Memlekette-Gurbette Çalışma	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Proaktivite	Memlekette	73	50.63	12.37	-1.534	.127
	Gurbette	89	52.21	9.04		
Psikolojik İyi Oluş	Memlekette	73	43.82	8.01	-0.307	.760
	Gurbette	89	44.19	7.29		
Mesleki Doyum	Memlekette	73	66.86	8.37	-2.129	.035*
	Gurbette	89	69.38	6.69		

*p<.05

Tablo 4.6 incelendiğinde, memleketinde çalışan öğretmenler ile gurbette çalışan öğretmenler arasında proaktivite ve psikolojik iyi oluş açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde proaktivite ve psikolojik iyi oluş düzeyinin memlekette-gurbette çalışma durumuna göre farklılaşmamaktadır.

Memleketinde çalışan öğretmenler ile gurbette çalışan öğretmenler arasında mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Buna göre gurbette çalışan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin memleketinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı biçimde daha yüksektir.

4.7. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.7’de sunulmuştur.

Tablo 4.7. *Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin t testi sonuçları*

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Proaktivite	Evli	111	51.29	11.01	-1.338	.183
	Bekar	51	53.71	9.94		
Psikolojik İyi Oluş	Evli	111	43.82	7.74	-0.505	.614
	Bekar	51	44.47	7.35		
Mesleki Doyum	Evli	111	67.78	7.76	-1.172	.243
	Bekar	51	69.28	7.12		

*p<.05

Tablo 4.7 incelendiğinde, evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı bulgusu ortaya çıkmıştır.

4.8. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Öğretmen-Yönetici/İdareci Olma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin öğretmen-yönetici/idareci olarak görevini yerine getirme durumu değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 4.8. *Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin öğretmen-yönetici/idareci olma durumu değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin t testi sonuçları*

	Öğretmen-Yönetici/İdareci Olma Durumu	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Proaktivite	Öğretmen	119	52.19	10.78	0.267	.790
	Yönetici	43	51.67	10.64		
Psikolojik İyi Oluş	Öğretmen	119	44.78	7.55	2.131	.035*
	Yönetici	43	41.93	7.45		
Mesleki Doyum	Öğretmen	119	68.58	7.18	0.930	.354
	Yönetici	43	67.33	8.59		

*p<.05

Tablo 4.8 incelendiğinde, öğretmenler ile yönetici olarak görev yapanlar arasında proaktivite ve mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde proaktivite ve mesleki doyum düzeyinin öğretmen veya yönetici olarak görevini yerine getirme değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Öğretmenlerle yöneticiler arasında psikolojik iyi oluş açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin yöneticilere göre anlamlı biçimde daha yüksektir.

4.9. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin çalışılan okul kademesi değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.9'da sunulmuştur.

Tablo 4.9. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin çalışılan okul kademesi değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları

	Çalışılan Okul Kademesi	N	$\bar{X}$	Ss	F	p	Fark
Proaktivite	İlkokul	46	52.89	8.54	1.000	.370	Yok
	Ortaokul	65	52.83	11.62			
	Lise	51	50.29	11.24			
Psikolojik İyi Oluş	İlkokul	46	45.20	7.36	1.712	.184	Yok
	Ortaokul	65	44.42	7.54			
	Lise	51	42.47	7.80			
Mesleki Doyum	İlkokul	46	69.07	6.26	1.599	.205	Yok
	Ortaokul	65	68.89	8.20			
	Lise	51	66.69	7.73			

*p<.05

Tablo 4.9 incelendiğinde, çalışılan okul kademesi değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyinin çalışılan okul kademesi değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

4.10. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Karşılaşılan Problemlerde Psikolojik Danışmana Başvurma Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin karşılaşılan problemlerde psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 4.10'da sunulmuştur.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin karşılaşılan problemlerde psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenine göre farklılaşp/farklılaşmadığına ilişkin ANOVA testi sonuçları

	P. Danışmana Baş. Sıklığı	N	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Proaktivite	Neredeyse hiç	61	52.01	11.69	0.180	.835	Yok
	Bazen	67	51.61	10.57			
	Sık sık	34	52.97	9.31			
Psikolojik İyi Oluş	Neredeyse hiç	61	45.23	7.94	1.423	.244	Yok
	Bazen	67	43.63	7.64			
	Sık sık	34	42.65	6.76			
Mesleki Doyum	Neredeyse hiç	61	68.80	8.27	0.271	.763	Yok
	Bazen	67	67.99	7.40			
	Sık sık	34	67.77	6.69			

*p<.05

Tablo 4.10 incelendiğinde, karşılaşılan problemlerde psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyinin karşılaşılan problemlerde psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

4.11. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Anlamlılığına İlişkin Bulgular

Gruplar birbirlerinden bağımsız oldukları, hem proaktif kişilik ölçeği (çarpıklık=-1,08; basıklık=1,21) hem psikolojik iyi oluş ölçeği (çarpıklık=-,70; basıklık=,23) hem de mesleki doyum ölçeği (çarpıklık=-,51; basıklık=-,10) sonuçları -1,50 ile 1,50 arasında yer aldığı için normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Normal dağılıma sahip araştırma verilerinin analizi için pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Öğretmenlerin proaktif kişilik, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum puanları arasındaki korelasyon sonuçları Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. *Proaktif kişilik, psikolojik iyi oluş, mesleki doyum puanları arasındaki korelasyon analizi sonuçları*

		Proaktif Kişilik	Psikolojik İyi Oluş
Psikolojik İyi Oluş	r	.67	
Mesleki Doyum	r	.39	.43

Proaktif kişilik ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel anlamda manidar bir ilişki vardır ($r=.67$; $p<.05$). Proaktif kişilik ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve istatistiksel anlamda manidar bir ilişki vardır ($r=.39$; $p<.05$). Mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve istatistiksel anlamda anlamlı bir ilişki vardır ($r=.43$; $p<.05$).

4.12. Öğretmenlerin Proaktivite ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyini Yordayıp/Yordamadığına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin proaktivite ve mesleki doyum düzeylerinin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordamasına ilişkin analizler çoklu doğrusal regresyon analizi ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin proaktivite ve mesleki doyum düzeyleri bağımsız değişken; psikolojik iyi oluş düzeyleri ise bağımlı değişken olarak analize dahil edilmiştir. Regresyon analizinde bağımsız değişkenin tespiti için adımsal (stepwise) metot tercih edilmiştir. Adımsal regresyon yapılmadan önce bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken olan psikolojik iyi oluş ile ilişkisini gösteren korelasyon katsayıları Tablo 4.12.'de incelenmiştir.

Tablo 4.12. *Proaktif kişilik, mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilere yönelik korelasyon analizi sonuçları*

	Psikolojik İyi Oluş	Proaktif Kişilik	Mesleki Doyum
Psikolojik İyi Oluş	1	.67*	.43*
Proaktif Kişilik		1	.39*
Mesleki Doyum			1

*: $p < 0.01$

Tablo 4.12 incelendiğinde tüm bağımsız değişkenlerle psikolojik iyi oluş bağımlı değişkeni arasında korelasyon olduğu, bağımsız değişkenlerin kendi aralarında regresyon varsayımlarını (çoklu bağlantı probleminin olmaması) ihlal edecek düzeyde çok yüksek bir korelasyon olmadığı görülmektedir.

Daha sonraki aşamada regresyon modelinin uygunluğu Tablo 4.13'te incelenmiştir.

Tablo 4.13. *Tüm adımlarda regresyon modelinin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını test eden ANOVA sonuçları*

Model		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
1	Regresyon	4110.653	1	4110.653	126.549	<.001a
	Hata	5197.248	160	32.483		
	Toplam	9307.901	161			
2	Regresyon	4416.205	2	2208.102	71.772	<.001b
	Hata	4891.697	159	30.765		
	Toplam	9307.901	161			

a.: (sabit) proaktivite

b.: (sabit) proaktivite, mesleki doyum

Tablo 4.13'e göre F değeri 71.772; $p(\text{sig.}) < .001$ 'dir. Bu değerlere bakıldığında psikolojik iyi oluş değişkeninin modeldeki bağımsız değişkenler ile tahmin edilmesi istatistiksel olarak mümkündür. Yani proaktivite ve mesleki doyum değişkenlerinin her birinin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Her bir adımdaki belirleyicilik katsayısı ve belirleyicilik katsayısındaki değişimler Tablo 4.14'te sunulmaktadır.

Tablo 4.14. *Psikolojik iyi oluş puanlarına uygulanan adımsal regresyon analizinde her bir adımdaki belirleyicilik katsayıları*

Model	R	R ²	Adj. R ²	R ² Değişim	F Değişim	Sig.
1	0.665 ^a	0.442	0.438	0.442	126.549	< .001
2	0.689 ^b	0.474	0.468	0.474	71.772	< .001

a.: (Sabit), Proaktivite

b.: (Sabit), Proaktivite, mesleki doyum

Tablo 4.14 incelendiğinde görüldüğü üzere psikolojik iyi oluş puanlarının yordanmasına ilişkin adımsal(stepwise) regresyon analizi 2 aşamada tamamlanmıştır. Proaktivite ve mesleki doyum anlamlı yordayıcılar olarak bulunmuştur.

Birinci adımda, psikolojik iyi oluşun en güçlü yordayıcısı veya psikolojik iyi oluş puanlarındaki varyansın en büyük açıklayıcısı olarak proaktivite değişkeni analize girmiş ve toplam varyansın %44,2'sini açıklamıştır.

İkinci adımda, proaktivite değişkenine ek olarak psikolojik iyi oluş ile ilgili varyansa katkı sağlayan mesleki doyum değişkeni önemli bir yordayıcı olarak analize girmiştir. Bu değişkenin varyansa sunduğu katkı %3,2 olup iki değişken toplamda psikolojik iyi oluş puanlarındaki varyansa katkısını %47,4'e yükseltmiştir. Sonuç olarak; proaktivite ve mesleki doyum değişkenlerinin psikolojik iyi oluş puanlarındaki toplam varyansın %47,4'ünü açıkladığı görülmektedir.

Tablo 4.15. *Her bir aşamada elde edilen regresyon katsayıları, katsayıların anlamlılık durumu, kısmi korelasyonlar ile çoklu bağlantı istatistikleri*

Model		Regresyon Katsayıları		Standardize Katsayılar	t	Kısmi Korelasyon	Çoklu Bağlantı İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	(Sabit)	19.47	2.23		8.74**			
	Proaktivite	.47	.04	.67	11.25**	.67	1.00	1.00

Tablo 4.15. (Devamı)

2	(Sabit)	8.83	4.01		2.20**			
	Proaktivite	.42	.04	.59	9.40**	.54	.85	1.18
	Mesleki Doyum	.20	.06	.20	3.15**	.18	.85	1.18

a.: **:p<.01

b.: Bağımlı değişken: Psikolojik iyi oluş

Aşamalı regresyon analizi sonucuna bakıldığında öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanları proaktivite ve mesleki doyum tarafından pozitif yönde ve anlamlı biçimde yordanmakta olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin proaktivite puanı 1 puan arttığında psikolojik iyi oluş puanı 0,42 puan; mesleki doyum puanı 1 puan arttığında ise psikolojik iyi oluş puanı 0,20 puan artmaktadır. Beta katsayılarından hareketle psikolojik iyi oluşun bu çalışmadaki yordayıcıları etki sırasıyla proaktivite ve mesleki doyumdur.

Tolerans değerinin 0,2'in altında olmasıyla VIF değerinin 10'un üstünde olması çoklu bağlantı problemi olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2009). Tolerans değerinin 0,2'in üstünde olması ve VIF değerinin 10'un altında olması sebebiyle çoklu bağlantı istatistiklerinden regresyon varsayımlarının ihlal edilmediği anlaşılmaktadır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde erkek ve kadın öğretmenler arasında proaktivite açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde proaktivite düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde proaktivitenin cinsiyet açısından farklılaşmadığına ilişkin çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Khan vd. (2020) üniversite öğrencilerinden toplamış oldukları verilerle yürüttüğü araştırmada kadın ve erkekler arasında proaktif kişilik açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Karabatak'ın (2018) yürüttüğü çalışmada öğretmenlerin puanları incelendiğinde proaktif kişilikle cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çini (2014), yöneticiler ve çalışanların proaktif kişiliklerini incelediği çalışmada ne yöneticilerde ne çalışanlarda proaktif kişiliğin kadın ve erkekler açısından farklılaşmadığını raporlamıştır. Oran (2022) afet yöneticisi adaylarıyla yaptığı çalışmada cinsiyet ile proaktif kişilik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Kalkan (2019) ortaokul öğretmenleriyle yaptığı çalışmada proaktif kişilikle cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Hatipoğlu (2019) ilköğretim okulu öğretmenleriyle yaptığı araştırmada proaktivite düzeyinin cinsiyete göre değişmediğini raporlamıştır. Bunlara ek olarak başka örneklerle yürütülen çalışmalarda da cinsiyet ile proaktif kişilik arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı ortaya konmaktadır (Uncuoğlu Yolcu ve Çakmak, 2017; Nakip, 2018; Ayçiçek, 2021). Literatürde çok sayıda çalışma araştırmacının yaptığı çalışmayı destekler nitelikte bulgulara sahiptir.

Literatürde; erkeklerin kadınlara göre daha proaktif davranışlar sergilediklerini gösteren çalışmalara da rastlanmıştır. (Kanfer vd., 2001). Ayrıca Kalkan'ın (2019) aktardığına göre Crant vd. (2016) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında proaktif davranış ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı ilişki varlığını ortaya koyan çok az sayıda çalışma olduğu ve bu çalışmaların sonuçlarının birbiri ile örtüştüğü saptanmıştır.

Proaktivitenin cinsiyet ile ilişkisinin bulunmadığı yönündeki çalışmaların yoğunlukta olması beklendik bir durumdur. Çünkü proaktivite bir kişilik özelliğidir ve daha çok içsel ve ruhsal süreçlerle ilintili olması beklenmektedir. Ancak toplumsal yapıların farklılaşması sebebiyle cinsiyetin proaktif kişiliğin ortaya çıkışını maskeleyebilecek veya destekleyebilecek bir rolü olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan analizde erkek ve kadın öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde psikolojik iyi oluş düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde psikolojik iyi oluş ve cinsiyet arasında ilişki bulunmadığına dair bulguları destekler nitelikte araştırmaların azlığı dikkat çekmektedir. Karaçam ve Pulur (2016) beden eğitimi öğretmenleri ile yapmış olduğu çalışmada psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Aydoğan'ın (2019) öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre anlamlı biçimde farklılaşmadığı saptanmıştır. Yılmaz vd. (2023) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri incelendiğinde erkek öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Erkeklerin kadınlardan daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduğu araştırmalar bulunmaktadır. (Dodd vd., 2021; Rekha, 2021). Ancak bazı çalışmalarda kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin erkeklere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmektedir (Ağaçbacak, 2019; Ertürk vd., 2016).

Literatüre bakıldığında psikolojik iyi oluşun cinsiyete göre farklılaşabildiğine dair araştırmalar çoğunluktadır. Bunun sebepleri ise cinsiyete göre karakter farklılıklarının olması, toplumsal cinsiyet rolleri, mesleki değerler ve kadınların daha duygu yönelimli erkeklerin ise daha bilişsel yönelimli olmaları olabilir. Simpson ve

Stroh (2004) yaptıkları araştırmada kadınların erkeklere oranla olumsuz duygularını maskeleyerek olumlu duyguları daha kolay yaşayabildiklerini ortaya koymaktadırlar. Bu araştırma sonucu kadınlar lehine farklılaşmanın sebebini açıklamaya yardımcı olabilecek niteliktedir. Ancak bu araştırma kadın ve erkekler arasında psikolojik iyi oluş açısından bir farklılık bulunmaması yönüyle birçok araştırmadan ayrılmaktadır.

Yapılan analizde erkek ve kadın öğretmenler arasında mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde mesleki doyum düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde mesleki doyumun cinsiyet açısından farklılaşmadığına dair çok sayıda bulgu yer almaktadır. Bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte birçok farklı örneklem üzerinde yapılan çalışmalarda cinsiyetin mesleki doyumunu farklılaştırmayan bir değişken olduğu ortaya konmuştur. Öğretmen gruplarıyla yapılan çalışmalarda mesleki doyumun cinsiyetten etkilenmeyen bir değişken olduğu görülmektedir (Gafa ve Dikmenli, 2019; Karaaslan vd., 2020; Öksüz ve Yiğit, 2020; Polat, 2019; Yıldız, 2021). Akademisyenlerle yapılan çalışmalarda da aynı şekilde mesleki doyum cinsiyete göre farklılaşmamaktadır (Akıtcı ve Öztürk, 2014; Dağdeviren vd., 2011; Dost ve Cenkseven, 2008; Öztürk ve Şahbudak, 2015). Doktorların ve psikolojik danışmanların örneklemi oluşturduğu ayrı çalışmalarda da yine mesleki doyum cinsiyete göre anlamlı değişiklik göstermeyen bir değişken olarak yer almaktadır (Güneş, 2020; Sünter vd., 2006; Yıldız vd., 2003). Erkek ve kadınların artık iş yaşamında neredeyse eşit biçimde yer alıyor olması mesleki doyum faktörünün cinsiyete göre farklılaşmamasının sebeplerinden olabilir (Dağdeviren vd., 2011).

5.2. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde, yaş değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre 23-30 yaş grubu öğretmenlerin 46 yaş ve üzeri öğretmenlere göre proaktivite düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde araştırmayı destekler nitelikte yaş ile proaktivite arasında bir ilişki olduğuna ve araştırma sonucuyla çelişir nitelikte yaş ile proaktivite

arasında ilişki olmadığına dair bulgular karşımıza çıkabilmektedir. Bindl vd. (2011) çalışması incelendiğinde proaktif davranışın yaş ile negatif yönde ilişkisi bulunduğu görülmektedir. Genç ve kariyerinin başında olan çalışanlar yükselme isteği, azim, başarılı olma ve yenilikçi olma gibi özellikleriyle yaşlı çalışanlara göre daha fazla proaktif davranış sergileyebilmektedir. Öğretmenlik mesleğinde ise her yaşta proaktif davranmanın gerekli olduğu söylenebilir. Uncuoğlu Yolcu ve Çakmak (2017) ile Hatipoğlu (2019) ise çalışmalarında yaş ile proaktivite arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını raporlamaktadırlar. Oran'ın (2022) afet yöneticisi adaylarıyla yaptığı araştırmada proaktif davranış gösterme eğilimi 20 yaş altı katılımcılara göre 21-22 yaş grubunun lehine anlamlı biçimde farklılık göstermektedir.

Yapılan analizde, yaş değişkenine göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilir.

Literatür incelendiğinde bulguları destekler nitelikte birçok araştırma bulunmaktadır. Danişment (2012) okul yöneticileriyle yaptığı çalışmada; Demirtaş'ın 2016'da (akt. Aydoğan, 2019) okul yöneticileriyle yaptığı çalışmada; Karaçam ve Pulur (2016) beden eğitimi öğretmenleriyle yaptıkları çalışmada; Aydoğan (2019) öğretmenlerle yaptığı çalışmada psikolojik iyi oluş düzeyinin yaş değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. Benzer bulgular sonucunda psikolojik iyi oluşun yaş ile bağlantılı olmadığı ve bireylerin yaşam standartları ve kendileriyle alakalı algıları, görüşleri, memnuniyet düzeyleri gibi daha spesifik durumların etkisinde olarak her yaşta olumlu veya olumsuz psikolojik durumların yaşanabileceği söylenebilir.

Psikolojik iyi oluşun yaş değişkenine göre farklılaştığı bazı çalışmalar da görülmektedir. Ertürk vd. (2016) araştırmasında psikolojik iyi oluşun yaşa göre farklılaştığı ve 30 yaşın altındaki grubun psikolojik iyi oluş düzeyinin 41 yaş ve üstü gruba göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ağaçbacak'ın (2019) bulgularına göre sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte ve bu farklılık 30 yaş ve altı öğretmenler ile 31-40 yaş grubu öğretmenlerin 41-50 yaş grubu ve 50 yaş üstü grubu öğretmenlerden daha yüksek psikolojik iyi oluş puanlarına sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Birçok çalışmada

farklılık bulunmazken bu çalışmalarda anlamlı farklılık bulunmasının yaş aralıklarının belirlenme yönteminden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan analizde, yaş değişkenine göre öğretmenler arasında mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre 23-30 yaş grubu öğretmenlerin 46 yaş ve üzeri öğretmen grubundan, 31-45 yaş grubu öğretmenlerin 46 yaş ve üzeri öğretmen grubundan daha yüksek mesleki doyum puanına sahip olduğu söylenebilmektedir. Başka bir deyişle 46 yaş ve üstündeki öğretmenlerin mesleki doyumları diğer iki gruba göre anlamlı biçimde düşük bulunmuştur.

Literatür incelendiğinde araştırmanın bulgularını destekler nitelikte veya çelişir nitelikte bazı çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Mesleki doyumun yaş değişkenine göre anlamlı biçimde farklılaşmadığını bulgulayan çalışmalar mevcuttur (Dost ve Cenkseven, 2008; Karaaslan vd., 2020; Polat, 2019; Tunacan ve Çetin, 2009; Yıldız, 2021). Çarıkçı'nın (2000) ve Kitapçı'nın (2001) çalışmalarında yaş ile mesleki doyumun arasında doğrusal bir ilişki görülerek yaş arttıkça mesleki doyumun da arttığı ortaya konmaktadır. Dağdeviren vd. (2011) çalışmasında yaş değişkeni mesleki doyumunu en fazla etkileyen bağımsız değişken olarak öne çıkarken gruplar arası farklılık 26 yaş ve altı grubun en yüksek 26-28 yaş arası grubun en düşük puanı almasından kaynaklanmaktadır.

Literatürdeki bulgular bu araştırmanın bulgularıyla karşılaştırıldığında mesleki doyum düzeyinin yaşa göre anlamlı biçimde farklılık göstermemesi sebebiyle çelişen çalışmaların yer alması örneklem gruplarından veya belirlenen yaş aralıklarından kaynaklı olabilir. Araştırma sonuçları anlamlı farklılık göstermesi yönüyle benzer olup bu araştırmanın aksine yaş arttıkça mesleki doyumun da kurum içi itibar, iş bilirlik, maaşta artış ve statünün iyileşmesi gibi sebeplerle artacağını öne süren çalışmalarla çelişmektedir. Bu çelişkinin sebebinin araştırmanın yapıldığı sırada henüz öğretmenlik mesleğinde kariyer basamaklarının yeni uygulamaya konulma sürecinde olması olabilir. Öğretmenlik kariyer basamaklarının mesleki doyuma katkısı araştırılabilir.

5.3. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Deneyim Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde, mesleki deneyim süresi değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre 0-10 yıl deneyime sahip öğretmenlerin 21 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenlere göre proaktivite düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde bu bulguyu destekler nitelikte bulguların yer aldığı görülmektedir. Bertolino vd. (2011) çalışmasına bakıldığında tecrübesiz çalışanların proaktif davranış düzeyinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Yine Jawahar vd. (2012) çalışmasında işe yeni başlayanların mesleki kıdemi yüksek çalışanlardan daha fazla proaktif davranış sergileme eğiliminde olduğu bulunmuştur. Kıdemsiz çalışanların tecrübe eksikliği kaynaklı daha fazla beklenmedik duruma maruz kalmasının daha fazla proaktif davranış sergilemelerine zemin hazırlıyor olabileceği tahmin edilmektedir.

Literatürde araştırmanın bulgularıyla çelişir nitelikte mesleki kıdem ile proaktivite arasında bir ilişki olmadığını ortaya koyan çalışmalar da mevcuttur (Alanoğlu ve Karabatak, 2018; Hatipoğlu, 2019; Kalkan, 2019; Karabatak, 2018).

Yapılan analizde, mesleki deneyim süresi değişkenine göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyinin mesleki deneyim süresi değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde araştırma bulgularını destekleyen bazı çalışmalar görülmektedir. Ertürk vd. (2016) yürüttüğü çalışmada öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Karaçam ve Pulur'un (2016) çalışmasında beden eğitimi öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı raporlanmaktadır. Ağaçbacak'ın (2019) sınıf öğretmenleriyle yaptığı çalışmada mesleki kıdem psikolojik iyi oluş üzerinde farklılaştırıcı bir etken olarak bulunmamıştır.

Literatürde bu araştırmanın bulgularıyla çelişen psikolojik iyi oluşun mesleki kıdeme göre farklılaştığını gösteren çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Psikologlarla yapılan bir çalışmada psikolojik iyi oluşun kariyer ilerlemesi arttıkça yükselme

eğiliminde olduğu bulunmuştur (Dorociak vd., 2017). Aydoğan'ın (2019) öğretmenlerle yürüttüğü çalışmada mesleki kıdeme göre psikolojik iyi oluş anlamı biçimde farklılaşmıştır. Yapılan analiz neticesinde 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin 16-20 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerden; 6-10 yıl arası görev yapan öğretmenlerin 1-5 yıl arası görev yapan öğretmenlerden; 16-20 yıl arası görev yapanların 11-15 yıl arası görev yapan öğretmenlerden; 21 yıl ve üzeri görev yapanların 16-20 yıl arası görev yapan öğretmenlerden daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Karadeniz ve Zabcı'nın (2020) yürüttüğü çalışmada da öğretmenlerin mesleki deneyim süreleri arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Çelebi'nin (2016) psikologlarla yapmış olduğu çalışmada 6-10 yıl arası deneyime sahip kişilerin psikolojik iyi oluş puanlarının diğerlerine göre anlamlı biçimde yüksek olduğu görülmektedir. Yılmaz vd. (2023) çalışmasında öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri incelenmiş ve 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Köylü ve Gündüz'ün (2019) öğretmenlerle yürüttüğü çalışmada psikolojik iyi oluş düzeyinin 1-5 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler lehine daha yüksek bulunduğu görülmüştür.

Literatürdeki birçok bulgu incelendiğinde mesleki kıdem ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin oldukça çelişkili olduğu görülmektedir. Bazı çalışmalarda mesleki kıdemin psikolojik iyi oluşu etkilemediği görülürken bazılarında yeni başlayanların daha yüksek bazılarındaysa kıdemlilerin daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Kıdemlilerin psikolojik iyi oluşunun yüksek olmasının sebepleri iş sırasında ortaya çıkabilecek olası problemler hakkında tecrübeli olmak ve sorunları sakin karşılamak, işleri daha kısa yoldan halledebilmek ve öz bakıma daha fazla vakit ayırabilmek olabilir. Yeni başlayanların daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olmaları ise işin niteliği, çalışma hevesi, öğretmenin sağlamış olduğu tatmin ile ilgili olabilir.

Yapılan analizde, mesleki deneyim süresi değişkenine göre öğretmenler arasında mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre 0-10 yıl deneyime sahip öğretmenlerin 11-20 yıl deneyime sahip öğretmen grubundan, 0-10 yıl deneyime sahip öğretmenlerin 21 yıl üzeri deneyime sahip öğretmen grubundan daha yüksek mesleki doyum puanına sahip

olduğu söylenebilmektedir. Başka bir deyişle 10 yılın altında deneyimi olan öğretmenlerin diğer iki gruptaki öğretmenlere göre daha yüksek doyuma sahip oldukları görülmektedir.

Literatür incelendiğinde mesleki doyumun kıdem yılına göre farklı sonuçlar gösterdiği çalışmalar ve farklı sonuçlar göstermediği çalışmalar mevcuttur. Yıldız'ın (2021) öğretmenlerle yaptığı çalışmada, Güneş'in (2020) psikolojik danışmanlarla yaptığı çalışmada, Karaaslan vd. (2020) beden eğitimi öğretmenleriyle yaptığı çalışmada, Gafa ve Dikmenli'nin (2019) sınıf öğretmenleriyle yaptığı çalışmada mesleki doyumun mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı bulgulanmıştır. Ancak mesleki doyumun kıdemle doğrusal ve ters yönde ilişkili bulunduğu çalışmalar da mevcuttur. Kitapçı (2001) ile Öztürk ve Özdemir (2010) çalışmalarında mesleki doyumun mesleğin ilk yıllarında düşük olduğunu ve yıllar ilerledikçe arttığını çalışmalarında raporlamışlardır. Bu araştırmanın sonuçlarıyla aynı sonucu bulan Altinkurt ve Yılmaz (2014) öğretmenlerin mesleki doyumunun ilk yıllarda daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Polat (2019) çalışmasında 16-20 yıl arası mesleki deneyimi olanların 21 yıl ve üstü deneyimi olanlardan daha fazla mesleki doyuma sahip olduklarını tespit etmiştir. Sonuç olarak mesleki doyumun mesleki kıdemle ilişkisi incelendiğinde birçok farklı sonucun ortaya çıktığı görülmektedir. Mesleki doyum üzerinde kıdem yılının düşük bir etkisinin olduğu veya önemli bir yansımasının olmadığı çıkarımı yapılabilir. Başka değişkenlerin etkisinin daha yüksek olduğu mesleki kıdem yılına göre sonuçlar incelendiğinde ortaya çıkan çelişkili sonuçlardan da görülmektedir.

5.4. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Yakın Arkadaş Sayısı Değişkenine Göre Farklılaş/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde, yakın arkadaş sayısı değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan

öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlere göre proaktivite düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Araştırmanın sonucuna göre yakın arkadaş sayısı yüksek olanların düşük sayıda yakın arkadaşı bulunanlara göre daha fazla proaktif davranış sergileyebileceği görülmektedir. Arkadaş sayısı fazla olanların daha fazla deneyime şahitlik etmesi sebebiyle daha fazla çözüm yolu üretebilmesi muhtemeldir. Sosyal ilişkileri güçlü olanların değerlendirilme kaygısı da daha düşük olabileceğinden inisiyatif almada ve bazı çözüm yolları denemede özgürce hareket edebilmesi dolayısıyla daha proaktif davranabilmesi olağan görülmektedir.

Literatürde proaktivite ile yakın arkadaş sayısı değişkeninin bir arada çalışıldığı bir bulguya rastlanmamıştır. Proaktif kişiliğe sahip insanların arkadaş sayısının ve sosyal çevresinin hem niceliğini hem niteliğini anlamak için çalışmalar yapılabilir.

Yapılan analizde, yakın arkadaş sayısı değişkenine göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir. Buna göre yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlere göre psikolojik iyi oluş düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Araştırmanın bulgularına bakıldığında sonuç olarak arkadaş sayısı arttıkça psikolojik iyi oluşun arttığı görülmektedir.

Literatür incelendiğinde psikolojik iyi oluşun arkadaş sayısına göre farklılaşıp farklılaşmaması durumu az rastlanan bir konu olarak görülmektedir. Thompson vd.

(2022) yaş ortalaması 69 (SD= 4.29) olan yetişkinlerle yapmış olduğu çalışmada psikolojik sağlığın arkadaş sayısı ile ilişkisine bakılmıştır. Araştırma bulguları göstermektedir ki arkadaş sayısı belirli bir noktaya kadar psikolojik sağlık açısından faydalıdır. Dört yakın arkadaş kadar yalnızlıktaki azalmayla ilişkili bulunan arkadaş sayısı, anksiyete için üç, depresyon ve stres için ise iki yakın arkadaş kadar düşmektedir. Arkadaş sayısındaki bu eşik değerlerin var olma sebebi ağ büyüdükçe ağ içindeki üyelerle ilişkilerin sıklaşması ve duygusal yakınlığın azalmasından kaynaklanıyor olabilir (Roberts vd., 2009). Pezirkianidis vd. (2023) yapmış olduğu derleme araştırmasında psikolojik iyi oluşun yetişkin arkadaşlığıyla bağlantısı incelenmiştir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre arkadaş sayısı iyi olma haliyle pozitif yönde ilişkilidir.

Literatürde psikolojik iyi oluş arkadaş sayısına göre az incelenmiş olsa da sosyal destek mekanizmalarının psikolojik iyi oluşu nasıl etkilediğine dair birçok çalışma yer almaktadır. Jackman vd. (2020) polislerle yaptığı çalışmada psikolojik iyi oluşun en önemli yordayıcısı olarak ortaya çıkan değişken meslektaşlardan alınan destektir. Chen vd. (2021) çalışmasında arkadaş veya akraba desteği bireyler için psikolojik sıkıntıları ve stresi azaltıcı, dizginleyici bir faktör olarak bulunmuştur. Sheykhangaftshe ve Shabahang (2020) çalışmalarında yaşlıların psikolojik iyi oluşlarının sosyal destek ile anlamlı biçimde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Arfianto vd. (2020) tarafından yürütülen çalışmada çalışan annelerin psikolojik iyi oluş düzeyi sosyal destekle anlamlı ilişkili olarak bulunmuştur.

Sonuç olarak psikolojik iyi oluşun arkadaş sayısına göre nasıl değişeceği hakkında daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü arkadaş sayısı ile ilgili kısıtlı sayıda araştırma olsa da sosyal desteğin iyi oluş üzerindeki etkisi birçok çalışmayla ortaya konmuş lakin sosyal desteğin niceliği ve niteliği hakkında yeterli bulgular mevcut değildir. Arkadaşlık günümüzde psikolojik sağlık için kaçınılmaz olarak gerekli görülmektedir. Arkadaşlığın insanların yaşamında iyi oluşun ortaya çıkması ve hızlanmasındaki etkisi insanlara en önemli katkısı olarak öne sürülmektedir (Anderson ve Fowers, 2020). Bu bilgiler ışığında arkadaş sayısının iyi oluş üzerindeki etkisinin araştırılması alana katkı sağlayacaktır.

Yapılan analizde yakın arkadaş sayısı değişkenine göre öğretmenler arasında mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir.

Buna göre yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 5-6 olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 0 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 1 olan öğretmenlere göre, yakın arkadaş sayısı 7+ olan öğretmenlerin yakın arkadaş sayısı 2-4 olan öğretmenlere göre daha yüksek mesleki doyum puanına sahip olduğu söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde mesleki doyumun yakın arkadaş sayısından nasıl etkilendiğine dair az sayıda çalışmanın yer aldığı görülmektedir. Erdil vd. (2004) çalışmasında iş yerinde dostluk geliştiren ve iş arkadaşlığı bulunanların mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Başka çalışmalarda doğrudan arkadaş sayısı üzerinde olmasa da arkadaşlığın bağlam olarak yer aldığı çalışmalar mevcuttur. Gafa ve Dikmenli'nin (2019) çalışmasında mesleki doyum ile iş yaşamında yalnızlığın ilişkisi incelenmiş ve negatif yönde güçlü bir ilişki saptanmıştır. Buna göre iş yaşamında yalnızlık azaldıkça mesleki doyum artmaktadır. Neto'nun (2015) çalışmasında öğretmenlerin yalnızlık seviyesi arttıkça mesleki doyumları azalırken Chan ve Qiu'nun (2011) çalışmasında yalnızlıkla mesleki doyum pozitif ilişkili bulunmuştur. Koçak ve Eves (2010) çalışmalarında okul yöneticilerinin sosyal destek algılarının yeterlilik durumuna göre mesleki doyumlarının farklılık gösterdiğini, algılanan sosyal destek düzeyi yüksek olanların daha yüksek mesleki doyuma sahip olduklarını saptamışlardır.

5.5. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Memlekette/Gurbette Çalışma Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde, memleketinde çalışan öğretmenler ile gurbette çalışan öğretmenler arasında proaktivite açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde proaktivite düzeyinin memlekette-gurbette çalışma durumu değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde memlekette veya gurbette çalışmanın bir değişken olarak sunulduğu araştırmalara rastlanmamaktadır. Ancak yurt dışında çalışma durumunun değişken olarak ele alındığı çalışmalar mevcuttur. Proaktivitenin yurt dışında çalışma değişkeniyle birlikte ele alındığı yabancı uyruklu CEO'larda proaktif

kişiliğin iş performansını artırdığı bulunmuştur (Lauring vd., 2019). Başka bir çalışmada ise gurbette yaşayanlar için kültürler arası farklılık arttığında proaktif kişiliğin sosyal uyumu kolaylaştırdığı görülmüştür (Hua vd., 2019). Bu bulgulara bakıldığında memlekette veya gurbette çalışmanın proaktivite düzeyine etkisini ortaya koyan bir çalışma bulunmamakla birlikte proaktif kişiliğin gurbette çalışmaya yardımcı bir özellik olduğu söylenebilir. Ayrıca gurbette çalışmanın bireyi farklı kültürel faktörlere maruz bırakması sebebiyle daha fazla proaktif davranış göstermeye sebep olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan analizde, memleketinde çalışan öğretmenler ile gurbette çalışan öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde psikolojik iyi oluş düzeyinin memlekette-gurbette çalışma durumu değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde memlekette veya gurbette çalışmanın bir değişken olarak sunulduğu araştırmalara rastlanmamaktadır. Ancak yurt dışında çalışma durumunun değişken olarak ele alındığı çalışmalar mevcuttur. Viswanathan vd. (2019) tarafından Amerika'daki Hintlilerin psikolojik iyi oluşu ve çalışma uyumunun araştırıldığı çalışmada kültürler arası uyumu iyi sağlamış bir çalışanın genel psikolojik refahının da daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yetişilen kültürel ortam ile çalışılan kültürel ortam arası farklılıklar arttıkça psikolojik iyi oluşun sağlanması konusunda zorluklar artabilecektir. Bu araştırmanın bulguları ile Viswanathan vd. (2019) araştırmasının bulgularının çelişmesinin sebebinin yerel ve uluslararası çalışmalar olmalarından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Sonuç olarak farklı bir kültür içerisinde çalışıyor olmanın uyum sorunlarını doğurabilecek olması sebebiyle bireylerin psikolojik iyi oluşu üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Ancak görüşün daha fazla sayıda çalışmayla test edilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapılan analizde memleketinde çalışan öğretmenler ile gurbette çalışan öğretmenler arasında mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Buna göre gurbette çalışan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyinin memleketinde çalışan öğretmenlere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde memlekette veya gurbette çalışıyor olma durumunun değişken olarak kullanıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Mesleki doyum

araştırmalarında bu değişkene yer verilen çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Memlekette ve gurbette çalışmanın bireylerin yaşam tarzını ve sorumluluklarını farklılaştırdığı görülmektedir. Kültürel farklılık da bu konuda bir etken olarak yer almaktadır. Mesleki roller değişmese de sosyal rollerin değişmesi sebebiyle memlekette veya gurbette çalışmanın mesleki doyuma etki edebileceği düşünülmektedir.

5.6. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında proaktivite açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde proaktivite düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde proaktivitenin medeni durum değişkeniyle fazla çalışmadığı görülmektedir. Var olan çalışmalarda bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte medeni durum ile proaktif kişilik arasında bağlantı bulunmadığı ortaya konmaktadır (Alanoğlu ve Karabatak, 2018; Uncuoğlu Yolcu, 2017). Bir kişilik özelliği olan proaktivitenin medeni durumla bağlantısının olmadığı görülmektedir ancak daha fazla çalışmayla farklı örneklemelerde ele alındığı takdirde mevcut bulguların güvenilirliği artacaktır.

Yapılan analizde, evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde psikolojik iyi oluş düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde bu araştırmanın bulgularıyla çelişir nitelikte medeni durumun psikolojik iyi oluş ile ilişkili bulunduğu çalışmalar yoğun olarak yer almaktadır. Liu ve Shuzhuo (2011) yaptıkları çalışmada evliliğin sosyal statüsü sebebiyle bireylere sosyal, ekonomik, duygusal faydalar sağladığını ve psikolojik iyi oluş düzeyini artırdığını söylemektedirler. Williams (2003) evli olanların ve evliliğini sürdürenlerin psikolojik iyi oluşu en üst düzeye çıkardığını öne sürmektedir. Ancak evlilik kalitesinin bu konuda göz ardı edilemeyecek düzeyde etkili olduğunu da vurgulamaktadır. Coombs (1991) evli bireylerin evli olmayanlara göre daha az fiziksel

ve duygusal patoloji yaşadıklarını çünkü günlük stresle başa çıkmada yakınlık, duygusal destek ve tatmin sağlayan bir partnerle devamlı bir birlikteliğin var olduğunu belirtmektedir. Çelebi (2016) psikologlarla yürüttüğü çalışmada dul/boşanmış bireylerin psikolojik iyi oluşlarının daha düşük seviyede bulunduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla yine evli olanların psikolojik iyi oluşu dul/boşanmış olanlardan daha yüksektir. Dündar ve Demirli (2018) çalışmalarında evli veya birlikte yaşayan çiftlerin psikolojik iyi oluşunun bekar veya dul/boşanmış bireylerden daha yüksek olduğunu ancak aradaki farkın anlamlı bulunmadığını raporlamışlardır.

Bu araştırmanın bulgularını destekleyen az sayıda çalışmadan birisi olarak Aydoğan'ın (2019) çalışmasında psikolojik iyi oluşun medeni duruma göre farklılaşmadığı ortaya konmaktadır. Sonuç olarak medeni durumun psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi literatürdeki birçok çalışmada görülmektedir. Evliliğin sosyal statüsü ve evlilik kalitesi gibi değişkenlerin fazlasıyla etkili olduğu düşünüldüğünden yalnızca evli olmak değil toplumsal kurallar ve toplumsal bakış açısına uygun yaşamının da psikolojik iyi oluşu yükseltecek bir faktör olabileceği sanılmaktadır.

Yapılan analizde evli öğretmenler ile bekar öğretmenler arasında mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde mesleki doyum düzeyinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde araştırma bulgularını destekler nitelikte bazı çalışmalar mevcuttur. Gafa ve Dikmenli'nin (2019) çalışmasında medeni durumun mesleki doyum düzeyi üzerinde etkili olmadığı ortaya konmuştur. Öztürk ve Şahbudak (2015) da araştırmalarında evli ve bekar akademisyenlerin mesleki doyumunda herhangi bir farklılık olmadığını saptamışlardır. Bu çalışmalar dışında da sonuçları bu sonuçlarla örtüşen çalışmalar mevcuttur (Bil, 2018; Erdoğan, 2017; Ünal, 2015). Bazı çalışmalarda evli öğretmenlerin daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğuna dair bulgular yer almaktadır (Çanak, 2014; Gündoğdu, 2013; Sharma ve Jyoti, 2009; Dost ve Cenkseven, 2008). Ancak bekarların daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğunu bulgulayan çalışmalar da mevcuttur (Yavuzkurt, 2017; Akıtcı ve Öztürk, 2014). Sonuç olarak medeni durumun mesleki doyum üzerinde belirleyiciliğinin düşük olduğunu ve evli veya bekar olmanın mesleki doyumunu farklılaştırdığı çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Medeni durumdan çok birey evli ise evlilik kalitesi bekarsa

yaşam kalitesinin mesleki doyumu etkileyebildiği düşünülmektedir. Evliliğin bazı insanlar için sosyal ve kişisel sorumlulukları artırması olumsuz etkiler oluşturabildiğinden mesleki hayatını da olumsuz etkileyebilmektedir ancak genellenebilir bir çıkarım olmadığı söylenebilir.

5.7. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Öğretmen/Yönetici-İdareci Olma Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde, öğretmenler ile yönetici olarak görev yapanlar arasında proaktivite açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde proaktivite düzeyinin öğretmen veya yönetici olarak görevini yerine getirme değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde yönetici ve çalışanların bir arada incelenip proaktivite düzeylerinin karşılaştırıldığı çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu çalışmada öğretmenler örneklemini oluşturduğu için farklı iş gruplarında yönetici ve çalışanlar arası proaktivite karşılaştırmasının yapılması bulguları değerlendirebilmek açısından önemli olacaktır.

Yapılan analizde, öğretmenler ile yönetici olarak görev yapanlar arasında psikolojik iyi oluş açısından anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeyinin yöneticilere göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde yönetici ve çalışanların bir arada incelendiği çalışmalar görülmüş ancak psikolojik iyi oluş düzeylerinin karşılaştırıldığı çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu çalışmanın örneklemini öğretmenler oluşturduğu için farklı iş gruplarında yönetici ve çalışanlar arası psikolojik iyi oluş karşılaştırmasının yapılması bulguları değerlendirebilmek açısından önemli olacaktır.

Yapılan analizde, öğretmenler ile yönetici olarak görev yapanlar arasında mesleki doyum açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenlerde mesleki doyum düzeyinin öğretmen veya yönetici olarak görevini yerine getirme değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde mesleki doyuma dair birçok çalışma mevcuttur fakat yönetici ve çalışanlar arası karşılaştırma yapılan çalışmalar yeterli sayıda değildir. Karşılaştırma yapılan az sayıdaki çalışmadan Ağaoğlu'nun (2011) çalışmasında bu araştırmanın bulgularıyla benzer olarak yönetici ve çalışanların mesleki doyumları

arasında farklılık bulunmamıştır. Yöneticilik görevi bulunanların öğretmenlerden daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğunu tespit eden çalışma sonuçları da saptanmıştır (Yıldız, 2021; Emlek, 2005). Literatürde yönetici ve çalışan arası karşılaştırma araştırmalarının az sayıda olması sebebiyle daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Öğretmenler ve yöneticiler arasında farklılığın bulunmadığı çalışmalar ve yöneticilerin daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğu çalışmalar mevcutken öğretmenlerin daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğu bir çalışmaya rastlanmamıştır. Buna göre örgütsel iklim, statü, özel okulların koşulları, öğrenci-veli-öğretmen iletişiminin yapısı ve benimsenen yöneticilik tarzlarının öğretmenlerin ve yöneticilerin mesleki doyumları üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

5.8. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Çalışılan Okul Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde, çalışılan okul kademesi değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında proaktivite düzeyinin çalışılan okul kademesi değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde proaktivitenin okul kademesi değişkeniyle bir arada pek çalışılmadığı görülmektedir. Alanoğlu ve Karabatak (2018) tarafından yürütülen bir çalışmada çalışılan okul kademesinin proaktivite düzeyleriyle ilişkili olmadığı bulunmuştur. Bu sonuç bu araştırmanın bulgularıyla tutarlıdır. Çalışılan okul kademesi ne olursa olsun öğretmenlerin her zaman ani ve beklenmedik olaylara hazırlıklı olması ve proaktivite düzeyinin yüksek olması gerekmektedir. Yapılan analizde, çalışılan okul kademesi değişkenine göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında psikolojik iyi oluş düzeyinin çalışılan okul kademesi değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte bulunan bazı araştırmalar mevcuttur. Ertürk vd. (2016) yapmış olduğu çalışmada psikolojik iyi oluşun görev yapılan okul kademesine göre farklılaşmadığı ortaya konmuştur. Karaçam ve Pulur'un (2016) çalışmasında da yine öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin görev yapılan okul kademesine göre farklılaşmadığı ortaya konmuştur.

Bulgular ışığında çalışılan okul kademesinin psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması öğretmenlerin çalıştıkları kurumun yapısından benzer memnuniyet düzeylerine sahip olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Literatürde bu araştırmanın bulgularıyla çelişir nitelikte bazı çalışmalara da rastlanmaktadır. Yılmaz vd. (2023) çalışmasında lise öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine göre anlamlı biçimde daha yüksek olduğu görülmektedir. Karadeniz ve Zabcı'nın (2020) pandemi döneminde uzaktan eğitim uygulaması sırasında yürüttüğü çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin lise öğretmenlerinde anlamlı biçimde daha yüksek bulmuşlardır. Psikolojik iyi oluşun okul kademesine göre farklılaşmasının kararlı bir biçimde bir gruptan kaynaklanmadığı görülmektedir. Yılmaz vd. (2023) çalışmasında lise öğretmenleri diğer kademe öğretmenlerinden daha yüksek puanlara sahipken Karadeniz ve Zabcı'nın (2020) çalışmasında lise öğretmenleri diğer kademe öğretmenlerinden daha düşük puanlara sahiptir. Bu sonuçlara göre psikolojik iyi oluşun görev yapılan okul kademesine göre değişmesinin başka faktörlerden etkilenebildiği düşünülmektedir. Yapılan analizde çalışılan okul kademesi değişkenine göre öğretmenler arasında mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında mesleki doyum düzeyinin çalışılan okul kademesi değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte bazı çalışmaların yer aldığı görülmektedir (Güneş, 2020; Karaaslan vd., 2020). Bu araştırmanın bulgularının aksine bulguları olan çalışmalar da mevcuttur. Altinkurt ve Yılmaz (2014) öğretmenlerle yaptığı çalışmada okul öncesi öğretmenlerinin diğer kademe öğretmenlerinden anlamlı biçimde daha yüksek mesleki doyuma sahip olduklarını ortaya koymuşlardır. Polat'ın (2019) çalışmasında ise ilkokul öğretmenlerinin lise öğretmenlerine göre daha yüksek mesleki doyuma sahip oldukları saptanmıştır. Sonuç olarak öğretmenlik mesleğinde çalışılan okul kademesi genel manasıyla mesleğin gerektirdiklerini değiştirmese de alakadar olunan yaş grubunun değişmesi sebebiyle eğitim ve öğretim faaliyetlerini farklılaştırmaktadır. Bu durumun öğretmenlerin mesleki doyumuna etki ettiğini gösteren çalışmalarda okul öncesi ve ilkokulda mesleki doyumun daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin bir

sınıfa sahip olmak ve öğrencilerin gelişimini kontrol altında tutmalarından kaynaklı olduğu tahmin edilmektedir ancak bunun için görev yapılan okul kademesine göre mesleki doyumun incelendiği daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

5.9. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Problemle Karşılaşıldığında Psikolojik Danışmana Başvurma Sıklığı Değişkenine Göre Farklılaş/Farklılaşmadığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde karşılaşılan problemlerde psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenine göre öğretmenler arasında proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmektedir. Buna göre öğretmenler arasında proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum düzeyinin karşılaşılan problemlerde psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenine göre farklılaşmadığı söylenebilmektedir.

Literatür incelendiğinde karşılaşılan problemlerle alakalı okul psikolojik danışmanına başvurma sıklığının değişken olarak kullanıldığı çalışmalara rastlanmamıştır. Bu konuda literatüre katkı sunabilecek çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

5.10. Öğretmenlerin Proaktivite, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Anlamlılığına İlişkin Tartışma

Yapılan analizde proaktivite ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve istatistiksel anlamda manidar bir ilişki bulunmuştur ($r=,67$; $p<,05$).

Literatür incelendiğinde bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte çalışmalara rastlanmıştır. İncelenen çalışmalarda proaktivite ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif ilişki raporlanmıştır (Aslan ve Uyar, 2020; Wang vd., 2018; Hahn vd., 2012; Loretto vd., 2005). Proaktivitenin özerklik ve inisiyatif alma boyutlarının psikolojik iyi oluş ile daha yüksek düzeyde ilgili olduğu görülmektedir. Daha özerk ve sorumlu davranabilen bireylerin sorunlar karşısında savunmasız veya eli kolu bağlı hissetmeden harekete geçebilirliğinin yüksek olmasının ruhsal durumlarına olumlu katkı sunabileceği düşünülmektedir. Nitekim psikolojik iyi oluşun eudaimonik iyi oluş boyutundaki canlı ve enerji dolu hissetmenin proaktif davranışla daha yüksek düzeyde ilişkili bulunmuştur (Hahn vd., 2012). Buradan hareketle proaktif davranış ve psikolojik iyi oluş arasında döngüsel bir ilişki olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan analizde proaktivite ile mesleki doyum arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve istatistiksel anlamda manidar bir ilişki bulunmuştur ($r=,39$; $p<,05$).

Literatür incelendiğinde bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır. İncelenen çalışmalarda proaktivite ve mesleki doyum arasında pozitif ilişki raporlanmıştır (Kuo vd., 2019; Jawahar ve Liu, 2017; Li vd., 2017; Straus vd., 2015; Chan, 2006). Proaktivite ile mesleki doyum arasındaki ilişki çalışılan ortamın bazı özelliklerinden etkilenmektedir. İş yerinde psikolojik olarak güvende hissetmenin proaktivite ile mesleki doyum arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Kuo vd., 2019). İşe bağlılığın ise proaktif davranışların ortaya çıkmasında kilit bir rolde olduğu Jawahar ve Liu (2017) tarafından raporlanmıştır. Straus vd. (2015) çalışmalarında yüksek mesleki doyumun proaktivite düzeyini korumaya ve sürdürebilmeye yardımcı olduğunu söylerken düşük mesleki doyum görüldüğünde proaktivite düzeyinin zamanla düştüğünü ortaya koymuşlardır. Bu bulgulardan hareketle proaktivitenin mesleki doyumun yüksek olduğu durumlarda ortaya çıkmasının daha kolay olduğu görülmektedir. Mesleki doyumun artıracak önlemler almanın proaktif insanların özelliklerinden yararlanmada kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir.

Yapılan analizde mesleki doyum ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve istatistiksel anlamda anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=,43$; $p<,05$).

Literatür incelendiğinde bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte çalışmalara sıklıkla rastlanmaktadır. İncelenen çalışmalarda psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum arasında pozitif ilişki raporlanmıştır (Kundi vd., 2021; Lorente vd., 2018; Satuf vd., 2018; Jones vd., 2015; Milyavskaya vd., 2013). Bulgular incelendiğinde daha çok mesleki doyumun psikolojik iyi oluşu etkilediği görülmektedir. Yüksek mesleki doyum bireyin yaşamında birçok yönde pozitif biçimde etkili olmaktadır. Satuf vd. (2018) yüksek mesleki doyumun daha iyi bir sağlık, mutluluk, özsaygı ve öznel iyi oluş sağlayabileceğini söylemektedir. Kundi vd. (2021) iş güvencesizliğinin yüksek olduğu durumlarda işe bağlılığın azalacağını raporlarken Gowan (2012) işten ayrılmak durumunda kalırsa bile yeni bir işe yerleşmenin kolay olduğu alanlarda psikolojik iyi oluş ve mesleki doyumun yüksek olabileceğini söylemektedir. Sonuç olarak işini seven, bağlılık duyan ve olumlu bir algıya sahip olan çalışanların psikolojik sağlıkları da olumlu etkilenmektedir. Günün

büyük kısmının işte veya işle ilgili uğraşlarla geçirildiği dönemimizde mesleki doyumsuzluk yaşamının zihinsel olarak hayatımızda büyük bir alan kaplayabileceği yadsınamaz bir gerçekliktir ve bu durumun psikolojik sağlığı olumsuz etkilemesi de kaçınılmazdır. Diğer bir açıdan psikolojik sağlığın bozulduğu durumlarda mesleki etkinlikler aksayabileceği için performansta bir düşüş ve akabinde doyumun azalması görülebilir. Ancak psikolojik iyi oluşun düşük olduğu dönemlerde de iş yerinde sağlıklı sosyalleşme ve çalışarak faydalı olma hissi bireylere olumlu yansıyabilecektir.

5.11. Öğretmenlerin Proaktivite ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeyini Yordayıp/Yordamadığına İlişkin Tartışma

Yapılan aşamalı regresyon analizi sonucuna bakıldığında öğretmenlerin psikolojik iyi oluş puanlarının proaktivite ve mesleki doyum tarafından pozitif yönde ve anlamlı biçimde yordanmakta olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin proaktivite puanı 1 puan arttığında psikolojik iyi oluş puanı 0,42 puan; mesleki doyum puanı 1 puan arttığında ise psikolojik iyi oluş puanı 0,20 puan artmaktadır. Beta katsayılarından hareketle psikolojik iyi oluşun bu çalışmadaki yordayıcıları etki sırasıyla proaktivite ve mesleki doyumdur.

Literatür incelendiğinde psikolojik iyi oluşun proaktivite ve mesleki doyum tarafından yordanıp yordanmaması hakkında pek fazla çalışma yapılmadığı ancak bazı çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir. Loretto vd. (2005) göre proaktivitenin alt boyutlarından algılanan özerklik ve kontrol artışı psikolojik iyi oluşu artırmaktadır ancak ne derece bir etkisinin olduğu analiz edilmemiştir. Ryff'ın (2014) psikolojik iyi oluş modelinin altı paydasından birisi olan çevresel hakimiyet boyutu proaktivitenin sağladığı özellikleri barındırmaktadır. Özerk ve sorumlu davranarak etrafta olup bitenleri kontrol altında tutmak bireylerin güvende hissetmesine fayda sağlayarak hem daha iyi hissetmelerine yardımcı olmakta hem de farklı problemlerin çıkmasına engel olabilmektedir. Satuf vd. (2018) çalışmasında mesleki doyumun psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu ve koruyucu bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. İş yaşamının gündelik yaşamın büyük bölümünü işgal etmesi sebebiyle iş yeri yaşantıları ve yaşantıların sonuçları mesleki doyum olarak karşımıza çıkmakta ve dolayısıyla psikolojik iyi oluşu da etkilemektedir. Lorente vd. (2018) yürüttüğü çalışmada mesleki doyumun iş özellikleri (sosyal destek, zaman baskısı, karar serbestliği) ile psikolojik iyi oluş arasında aracı etkiye sahip olduğu bulunmuştur. İşin özellikleri ne olursa olsun

bireylerin yaptıkları işten memnuniyet düzeyleri psikolojik iyi oluşlarına etki etmektedir. Hahn vd. (2012) yapmış olduğu çalışmada ise tersine bir yordama görülerek psikolojik iyi oluşun eudaimonik boyutunun proaktiviteyi öngörmekte olduğu bulunmuştur. Psikolojik iyi oluş yalnızca duygusal olarak iyi hissetme kalıbından çıktıktan sonra dinçlik ve enerjiklik boyutlarına da bakıldığında proaktif insanların ihtiyaç duyduğu canlılığın psikolojik iyi oluşun yüksekliği sayesinde ortaya çıkabileceği de görülmüştür. Tüm bu çalışmalara bakıldığında proaktif kişiliğe sahip olmanın psikolojik iyi oluşu olumlu biçimde etkilediği görülmekte ancak ne derece bir etkiye sahip olduğuna dair daha fazla çalışmanın yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Mesleki doyumun psikolojik sağlığa olumlu etkileri sabit olmakla birlikte yine psikolojik iyi oluşu yordama düzeyine bakılan daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Psikolojik iyi oluşu artırabilmek için daha fazla proaktif davranış sergilemek ve mesleki doyumunu artırmak gerekli görülmektedir. Bu sayede daha fazla hareket potansiyeli, daha esnek bir zihin ve daha üretken olma fırsatı doğacaktır. Yani proaktif insanlar deneyime açıklıkları, sorumluluk alarak davranışları ve problemler karşısında yılmazlığa sahip olmaları yönüyle psikolojik iyilik hallerini artırabilmektedir. Bunun yanında mesleki doyumunu yüksek olan insanların genel psikolojik iyilik halinin de yükseldiği ve korunduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki doyumunu artırabilmek için maaşların artırılması, ilerleme imkanı sunulması, tayin hakkının adaletli bir duruma getirilmesi, zenginleştirilmiş ve deneyime dayalı hizmet içi eğitim faaliyetleri ve hakkaniyetli ödüllendirme gibi durumların liyakate dayalı biçimde uygulanması gerekmektedir.

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuç

Proaktivite açısından elde edilen sonuçlara bakıldığında cinsiyet, memlekette veya gurbette çalışma, medeni durum, yönetici veya öğretmen olma, çalışılan okul kademesi ve karşılaşılan bir problem durumunda psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenlerine göre proaktivite anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır. 23-30 yaş grubu öğretmenlerin proaktivite düzeyi 46 yaş ve üzeri öğretmen grubundan anlamlı biçimde yüksektir. Yine 0-10 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin proaktivite düzeyi 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olan öğretmenlerden anlamlı biçimde yüksek bulunmuştur. Yakın arkadaş sayısı değişkenine göreyse hiç arkadaşı olmayanlar diğer gruplardan, 1 yakın arkadaşı bulunanlar 5-6 ve 7 üzeri yakın arkadaşı bulunanlardan, 2-4 yakın arkadaşı olanlarsa 7 ve üzeri yakın arkadaşı bulunanlardan anlamlı biçimde daha düşük proaktivite düzeyine sahiptir.

Psikolojik iyi oluş değişkenine göre sonuçlara bakıldığında anlamlı farklılığın yalnızca yakın arkadaş sayısı değişkeninde bulunduğu ve yakın arkadaş sayısı arttıkça psikolojik iyi oluşun da arttığı görülmüştür. Cinsiyet, yaş, kıdem, memlekette veya gurbette çalışma, medeni durum, yönetici veya öğretmen olma, çalışılan okul kademesi ve karşılaşılan bir problem durumunda psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenlerine göreyse psikolojik iyi oluş anlamlı biçimde farklılaşmamaktadır.

Mesleki doyum değişkenine dair sonuçlar incelendiğinde cinsiyet, medeni durum, yönetici veya öğretmen olma, çalışılan okul kademesi ve karşılaşılan bir problem durumunda psikolojik danışmana başvurma sıklığı değişkenlerinin mesleki doyumunu farklılaştırmadığı görülmektedir. 23-30 yaş grubu ile 31-45 yaş grubu

öğretmenlerin 46 yaş üzeri öğretmenlerden daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğu görülmektedir. Yine 0-10 yıl arası deneyime sahip öğretmenler 11-20 yıl ve 21 yıl üzeri deneyime sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahiptir. Yakın arkadaş sayısı 7'nin üzerinde olan öğretmenler hiç arkadaşı olmayan ve 1 ile 2-4 yakın arkadaşı olanlara göre daha yüksek mesleki doyuma sahipken 2-4 ve 5-6 yakın arkadaşı olanlar da hiç arkadaşı olmayanlardan daha yüksek mesleki doyuma sahiptir.

Proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyum değişkenlerinin arasındaki ilişkiler incelendiğinde elde edilen sonuçlar ise psikolojik iyi oluş ile proaktivite arasında yüksek düzey sınırında orta düzeyde pozitif anlamlı bir ilişki; psikolojik iyi oluş ile mesleki doyum arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki; proaktivite ile mesleki doyum arasında zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Psikolojik iyi oluşun proaktivite ve mesleki doyum değişkenleri tarafından yordama düzeyine ait sonuçlara bakıldığında proaktivitenin tek başına psikolojik iyi oluşun %44,2'sini mesleki doyum ile birlikte ise %47,4'ünü açıkladığı görülmektedir.

6.2. Öneriler

- Araştırma verilerinin toplandığı sırada şehirde gerçekleşen büyük deprem sebebiyle araştırma sonuçlarının sağlıklı biçimde değerlendirilebilmesi açısından veri toplama işlemi durdurulduğundan araştırma 162 katılımcıyla gerçekleştirilmiştir. Daha büyük bir örneklem grubuyla çalışma tekrarlanabilir.
- Deprem sonrası öğretmenlerin psikolojik iyi oluşları ve mesleki doyumları farklılaşabileceği için deprem sonrası yeni bir çalışma yapılabilir.
- Bu araştırmanın nicel bir araştırma olması sebebiyle öğretmenler arasındaki proaktif davranış kalıplarını belirleyebilmek, psikolojik iyi oluş durumlarını ve mesleki doyumlarını hangi faktörlerin ne düzeyde etkilediğine dair algıları hakkında daha detaylı sonuçlar için nitel bir araştırma yapılabilir.
- Bu çalışmada yer verilen memlekette veya gurbette yani memleketinden farklı bir şehirde çalışma değişkeninin çalışanların mesleki doyumlarıyla ilişkili bulunduğu görülmüştür. Bu değişkenin farklı örneklemelerde ve daha fazla çalışmada yer alması memlekette veya gurbette çalışmanın insanların psikolojik durum özelliklerine etkisi hakkında daha fazla bilgi sağlayabilir.

- Proaktif kişiliğin öğretmenlerin psikolojik iyi oluşlarıyla pozitif ilişkili olduğu görüldüğünden öğretmen seçiminde proaktif kişilik düzeyi yüksek olanlar seçilebilir.
- Mesleki doyumu yüksek olanların psikolojik sağlıklarının da daha iyi olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki doyumunu artırmaya yönelik alınacak önlemlerle psikolojik sağlıklarına katkıda bulunulabilir.
- Öğretmenlerin sınıf içinde veya nöbet esnasında karşılaştıkları problemler hakkında öğrencilere daha faydalı olabilmek için okul psikolojik danışmanından yardım isteme davranışının proaktivite, psikolojik iyi oluş ve mesleki doyumlarına etkilerine dair çalışmalara ulaşılamamıştır. Literatürde gerek bu araştırmanın değişkenleri gerek alakalı olabilecek farklı değişkenler ile öğrencilere daha faydalı olabilmek için okul psikolojik danışmanından yardım isteme davranışına yer verilmesi faydalı olabilir.
- Bu çalışmaya göre mesleki doyumun öğretmenlerin çalışma yılı arttıkça azaldığı görülmektedir. Öğretmenlerin mesleki doyumlarının korunabilmesi için kıdem yılı yüksek öğretmenlerin ücret, çalışma koşulları, motivasyon kaynakları, özlük ve tayin hakları ele alınmalı ve mesleki doyumun yıllar içerisinde korunması sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. S., & Freedman, S. (1976). Equity theory revisited: Comments and annotated bibliography. *Advances in experimental social psychology*, 9, 43-90.
- Ağaçbacak, P. M. (2019). *Pozitif Psikoloji bağlamında sınıf öğretmenlerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile özyeterlik inançları ve örgütsel bağlılık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi.
- Agaoğlu, O. (2011). *Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi.
- Ağluç, L. 2013. Sanat yaratıcılık bağlamında insan ve yaratma güdüsü. *Mediterranean Journal of Humanities*, 3(1), 1-14. Doi: 10.13114/MJH/20131645.
- Akbaş, G. (2006). *İstanbul ili bahçelievler ilçesindeki mesleki ve teknik eğitim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu belirlenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi.
- Akın, A., Abacı, R., Kaya, M. & Arıcı, N. (2011). Kısaltılmış proaktif kişilik ölçeği'nin (KPÖ) Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliği. *Paper presented at the ICESI1 International Conference on Educational Sciences*, June, 22-25, Famagusta, Cyprus.
- Akıtıcı, S., & Öztürk, M. (2014). Araştırma görevlilerinin iş doyumlarının bireysel ve demografik açıdan incelenmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 667-692.
- Aktan, C. (2002) *Yönetimde insan boyutu*. <http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/motivasyon-teorileri.htm>
- Akşit-Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31- 51.
- Alanoğlu, M. & Karabatak, S. (2018). Aday öğretmenlerin proaktif kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. <https://scholar.google.com.tr>
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4(2), 57-71.
- Anderson, A. R., & Fowers, B. J. (2020). An exploratory study of friendship characteristics and their relations with hedonic and eudaimonic wellbeing. *J. Soc. Pers. Relat.* 37, 260–280. doi: 10.1177/0265407519861152
- Amabile, T. M., Hadley, C. N., & Kramer, S. J. (2002). Creativity under the gun. *Harvard business review*, 80, 52-63.
- Arfianto, M.A., Mustikasari, M., & Wardani, I.Y. (2020). Is social support related to psychological wellbeing in working mother? *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, 8(4), 505-514. <https://doi.org/10.26714/jkj.8.4.2020.505-514>

- Arıbaş, A. N. (2021). Proaktif kişilik. E. K. Günay (Ed.), *Sosyal Bilimlerde Güncel Konulara Teorik Politik ve Ampirik Yaklaşımlar Araştırma* (2021) içinde (s. 121-140). Efe Akademi.
- Aslan, Ş., & Uyar, S. (2020). Çalışma yaşam kalitesi ve proaktif çalışma davranışının bireysel ve kurumsal değişkenlerle ilişkileri. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(3), 779-811.
- Atan, A. (2020). 5-6 yaş çocuklarda psikolojik iyi oluş: bir model önerisi ve ebeveynler ile öğretmenlerin kişilik tipleri, ego durumları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcı rolü. (Yayımlanmamış doktora tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Aybatan, K. (2018). Çalışanların proaktif kişilik özellikleri ile duygu yönetimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Ayçiçek, A. (2021). Öğretmen adaylarının proaktif kişilik özellikleri, başarı motivasyonları ve öznel mutlulukları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi.
- Aydoğan, İ. (2019). Öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordayıcısı olarak okul iklimi algıları (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Bakırcıoğlu, R. (2012). *Ansiklopedik eğitim ve psikoloji sözlüğü*. Anı Yayıncılık.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi.
- Banks, R. S., & Thompson, C. L. (1995). *Educational psychology: For teachers in training*. USA: West Publishing Company.
- Başaran, İ. E., & Çinkır, S. (2013). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi* (4.bsk ed.). Siyasal Kitabevi.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Siyasal Kitabevi.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Belschak, F. D., Den Hartog, D. N., & Fay, D. (2010). Exploring positive, negative and context-dependent aspects of proactive behaviours at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 267–273.
- Bertolino, M., Truxillo, D. M., & Fraccaroli, F. (2011). Age as moderator of the relationship of proactive personality with training motivation, perceived career development from training, and training behavioral intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 248-263.
- Bil, E. (2018). Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi.
- Bindl, U. K., & Parker, S. K. (2011). Proactive work behavior: Forward-thinking and change-oriented action in organizations. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 2: Selecting and developing members for the organization*. (pp. 567-598). American Psychological Association.

- Bolino, M. C., Valcea, S., & Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 325-345.
- Boyce, C. J., Wood, A. M., & Powdthavee, N. (2013). Is personality fixed? Personality changes as much as "variable" economic factors and more strongly predicts changes to life satisfaction. *Social indicators research*, 111, 287-305.
- Brophy, J.E. & Alleman, J. (1991). Activities as instructional tools: A framework for analysis and evaluation. *Educational Researcher*, 20(4), 9-23.
- Büyüköztürk, Ş., (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. & Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Cambridge Dictionary. (2020). <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/turkish/proactive>.
- Campbell, D. J. (2000). The Proactive Employee: Managing Workplace Initiative. *Academy of Management Executive*, 14, 52-66.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş. & Yıldırım, S. (2009). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. (6. Baskı). Siyasal Kitabevi.
- Chan, D. (2006). Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *The Journal of applied psychology*, 91(2), 475-81.
- Chan, S. H., & Qiu, H. H. (2011). Loneliness, job satisfaction, and organizational commitment of migrant workers: Empirical evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(05), 1109-1127.
- Chen, X., Zou, Y., & Gao, H. (2021). Role of neighborhood social support in stress coping and psychological wellbeing during the COVID-19 pandemic: Evidence from Hubei, China. *Health & Place*, 69, 102532 - 102532.
- Cloninger, C. R., Svrakic D, M. & Przybeck T, R. A. (1993). Psychobiological model of temperament and character. *Arch Gen Psychiatry*, 50, 975-989.
- Coombs, R.H. (1991). Marital status and personal well-being: a literature review. *Family Relations*, 40, 97-102.
- Covey, R. S. (2008). Etkili insanların 7 alışkanlığı. O, Deniztekin ve F.N., Deniztekin, (Çev.). Varlık Yayınları. (Orijinal çalışmanın basım tarihi 1989).
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Çanak, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 7-26.
- Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2).
- Çelebi, E. (2016). *Yaşlı ve çocuk grupları ile çalışan psikologlarda mesleki tükenmişlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam kalitesi düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. (1. Baskı). Anı Yayıncılık.

- Çini, P. E. (2014). *Yönetici ve çalışanların proaktif kişilik özellikleri ve ilişkisel bağımlı benlik düzeylerinin karşılaştırılması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74.
- Danişment, R. (2012). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Erciyes Üniversitesi.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., & Oishi, S. (2009). New measures of wellbeing. *Social Indicators Research Series*, 39.
- Diener, E., Wirtz, D., Toy, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97, 143-156.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Dodd, R.H., Dadaczynski, K., Okan, O., McCaffery, K.J., & Pickles, K. (2021). Psychological wellbeing and academic experience of university students in Australia during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18.
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International journal of wellbeing*, 2(3).
- Doğan, T. (2013). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- Dorociak, K.E., Rupert, P.A., & Zahniser, E. (2017). Work life, well-being, and self-care across the professional lifespan of psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 48, 429-437.
- Dost, M. T., & Cenkseven, F. (2008). Öğretim elemanlarının sosyodemografik değişkenlere ve üniversitelerini değerlendirmelerine göre iş doyumları. *Eğitim ve Bilim*, 33(148), 28-39.
- Dündar, Z., & Demirli, C. (2018). Medeni durumları farklı olan bireylerin psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi. *Educational Reflections*, 2(2), 1-10.
- Ekşioğlu, Z. (2022). *Üniversite mezunu işsiz bireylerde psikolojik iyi oluş, umutsuzluk seviyesi ve algılanan sosyal destek arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) İstanbul Okan Üniversitesi.
- Emlek, S. (2005). *İlköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi.
- Er, N. (2018). *İlkokul öğretmenlerinde öz yeterliğin yordayıcıları olarak psikolojik dayanıklılık ve proaktif kişilik özellikleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. & Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.

- Erdoğan, H. (2017). *Ortaokul yöneticilerinin öğretim liderliği ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Ertürk, A., Kara, S. B. K., & Güneş, D. Z. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1723-1744.
- Eryılmaz, A. (2011). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 3(1), 49-66.
- Franklin, S. (2010). *The psychology of happiness: A good human life*. Cambridge University Press.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal initiative at work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39, 37-63.
- Frese, M., Fay, D., Hilburger T., Leng, K., & Tag, A. (2011). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(2), 139-161.
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187.
- Gafa, İ. & Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131-150.
- Gallagher, M. W., & Lopez, S. J. (2007). Curiosity and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 2(4), 236-248.
- Genç, N. (2019). *Yönetim ve organizasyon*. (4.Baskı) Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gillett, M. & Gali, M. (1982). The effects of teacher enthusiasm on the at-task behavior of students in the elementary grades. *Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, New York*.
- Gowan, M.A. (2012). Employability, well-being and job satisfaction following a job loss. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 780-798.
- Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 8 (1), 135-153. DOI: 10.30703/cije.457977
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 4.
- Güler Şahin, R. (2006). Bireylerin proaktif kişilik yapısı ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Gümüştaş, Z. & Gülbahar, B. (2022) Öğretmenlerin mesleki motivasyonunu etkileyen etkenler. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(20), 180-200. <http://dx.doi.org/10.46872/pj.538>
- 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.

- Gündoğdu, G. B. (2013). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çag Üniversitesi.
- Güneş, B. (2020). Psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 58-70.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve organizasyon*. (2. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, Z. (2008). *Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi.
- Hahn, V.C., Frese, M., Binnewies, C., & Schmitt, A. (2012). Happy and proactive? the role of hedonic and eudaimonic well-being in business owners' personal initiative. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 36, 114 - 97.
- Hatch, S., Huppert, F. A., Abbott, R., Croudace, T., Ploubidis, G., Wadsworth, M., & Kuh, D. (2007). A life course approach to well-being. In *Well-Being* (pp. 187-205). Palgrave Macmillan.
- Hatipoğlu, A. Y. (2019). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin psikolojik sermaye algıları ile proaktif davranış düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Holman, D., Johnson, S., & O'Connor, E. (2018). Stress management interventions: Improving subjective psychological well-being in the workplace. *Handbook of well-being*. Salt Lake City, UT: DEF Publishers, 2.
- Hua, J., Zheng, L., Zhang, G., & Fan, J. (2019). Proactive personality and cross-cultural adjustment: A moderated mediation model. *International Journal of Intercultural Relations*, 72, 36-44.
- Huppert, F. A. (2009). Psychological well-being: Evidence regarding its causes and consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137-164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- İme, Y., & Öztosun, A. (2020). Pozitif psikoloji ekseninde iyi oluş. D. Ümmet içinde, *Tüm kavram ve yaklaşımlarıyla pozitif psikoloji* (s. 167-188). Pegem Akademi.
- Jackman, P., Henderson, H., Clay, G., & Coussens, A.H. (2020). The relationship between psychological wellbeing, social support, and personality in an English police force. *International Journal of Police Science & Management*, 22, 183 - 193.
- Jawahar, I. M., Kisamore, J. L., Stone, T. H., & Rahn, D. L. (2012). Differential effect of inter-role conflict on proactive individual's experience of burnout. *Journal of Business and Psychology*, 27, 243-254.
- Jawahar, I. M., & Liu, Y. (2017). Why are proactive people more satisfied with their job, career, and life? An examination of the role of work engagement. *Journal of Career Development*, 44(4), 344-358.
- Jeon, L., Buettner, C. K., & Grant, A. A. (2018). Early childhood teachers' psychological well-being: Exploring potential predictors of depression, stress, and emotional exhaustion. *Early Education and Development*, 29(1), 53-69.
- Jones, N., Hill, C., & Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction: their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25, 297-304.

- Kalkan, H. (2019). *Resmi ve özel ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin proaktif davranış sergileme düzeyleri ile özyeterlik algıları arasındaki ilişkinin analizi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede motivasyon*. (2. Baskı). Kumsaati Yayınları.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855.
- Kara, O. (2012). Kur'an'a göre insan şahsiyetine etki eden faktörler. *Sakarya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14(25), 1-24.
- Karaaslan, İ., Uslu, T., & Esen, S. (2020). Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Journal of Health and Sport Sciences*, 3(1), 7-18.
- Karabatak, S. H. (2018). Öğretmenlerin proaktif davranış düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mecmua*, (5), 48-64.
- Karaçam, A., & Pular, A. (2016). Beden eğitimi öğretmenlerinin başarı algısı, akademik iyimserlik, psikolojik iyi oluş ve fiziksel saygı düzeylerinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 1-22.
- Karadeniz, G., & Zabcı, N. (2020). Pandemi döneminde uzaktan eğitim veren öğretmenlerin çalışma koşulları ve algıladıkları stres ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişki. *MSGSÜ Sosyal Bilimler*, 2(22), 301-314.
- Karakelle, S. (2005). Öğretmenlerin etkili öğretmen tanımlarının etkili öğretmenlik boyutlarına göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 30(135).
- Karatepe, B., 2021. *Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile belirsizliğe tahammülsüzlük, bilişsel esneklik düzeyleri ve stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi.
- Karslı, H. O. (2018). *Kişilik özellikleri ve girişimcilik niyeti arasındaki ilişkinin proaktif kişilik boyutu açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi.
- Keser, A. (2005). The relationship between job and life satisfaction in automobile sector employees in Bursa Turkey. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 52-63.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007.
- Khan, G.J., Naseem, M., Nair, S., Lal, G., Chand, S., Nusair, S., & Kumar, B. (2020). Is gender associated with proactivity: an investigation in higher education. *2020 IEEE Asia-Pacific Conference on Computer Science and Data Engineering (CSDE)*, 1-6.
- Kış, A. (2013). İl eğitim denetmenlerinin iş doyumu, *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Kızıltepe, Z. (2002). İyi ve etkili öğretmen. *Eğitim ve Bilim*, 27(126).
- Kitapçı, H. (2001). Thy içinde özdeğerleme kavramı ve çalışanların tatminini belirleyici unsurlar üzerine bir araştırma. *Öneri Dergisi*, 4(16), 203-209. Doi: 10.14783/Maruoneri.728745
- Kocabaş, H., 2019. *Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin mesleki gelişim çabaları açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.

- Koçak, R., & Eves, S. (2010). Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 193-212.
- Köylü, D., & Gündüz, Y. (2019). Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 279-299.
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M., & Shahid, S. (2021). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754.
- Kuo, C.C., Ye, Y., Chen, M., & Chen, L. (2019). Proactive personality enhances change in employees' job satisfaction: The moderating role of psychological safety. *Australian Journal of Management*, 44, 482 - 494.
- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S., & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeği'nin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.
- Kuzgun, Y. (2006). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. (3. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. & Bacanlı, F. (2012). *Rehberlik ve psikolojik danışmada kullanılan ölçekler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Langton, N. Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2015). *Fundamentals Of Organizational Behaviour* (5th Canadian Ed.) Toronto: Pearson.
- Lauring, J., Selmer, J., & Kubovcikova, A. (2019). Personality in context: effective traits for expatriate managers at different levels. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 1010-1035.
- Lee, S. (2007). Vroom's expectancy theory and the public library customer motivation model. *Library Review*.
- LePine, J. A., & Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behavior in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83, 853-868.
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., & You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: the mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36, 48-55.
- Liu, H., & Shuzhuo, L. (2011). Social Change and psychological well-being in urban and rural China. *Health Economics eJournal*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1943808>
- Lloyd, R., & Mertens, D. (2018). Expecting more out of expectancy theory: History urges inclusion of the social context. *International Management Review*, 14(1), 28-43.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705.
- Lorente, L., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2018). How work characteristics are related to European workers' psychological well-being. A comparison of two age groups. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 15(1), 127.
- Loretto, W., Popham, F., Platt, S., Pavis, S., Hardy, G., Macleod, L., & Gibbs, J. (2005). Assessing psychological well-being: A holistic investigation of NHS employees. *International Review of Psychiatry*, 17, 329 - 336.

- Lunenburg, F. C. (2011). Goal-setting theory of motivation. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, 15(1), 1-6.
- Manzano-García, G., & Ayala, J. C. (2017). Relationship between psychological capital and psychological well-being of direct support staff of specialist autism services. The mediator role of burnout. *Frontiers in Psychology*, 8, 2277. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.02277>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). Empirical and theoretical status of the five-factor model of personality traits. In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The SAGE handbook of personality theory and assessment, Vol. 1. Personality theories and models* (pp. 273–294). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781849200462.n13>
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2017). *Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri*. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Milyavskaya, M., Philippe, F.L., & Koestner, R. (2013). Psychological need satisfaction across levels of experience: Their organization and contribution to general well-being. *Journal of Research in Personality*, 47, 41-51.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extrarole efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42, 403-419.
- Murray, H.G. (1983). Low inference classroom teaching behavior and student ratings of college teaching effectiveness. *Journal of Educational Psychology*, 75, 138-149.
- Nakip, A. M. (2018). *Proaktif kişiliğin ve kültürel değerlerin girişimciliğe etkisi: Türkiye'deki teknoparklarda faaliyet gösteren girişimciler üzerinde bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). Çankaya Üniversitesi.
- Neto, R. D. C. A. (2015). Teachers feel lonely too: A study of teachers' personal and professional characteristics associated with loneliness. *Psico*, 46(3), 321-330.
- Oran, F. Ç. (2022). Afet yöneticisi adaylarının proaktif kişilik özelliklerinin takım çalışmasına yatkınlıkları üzerine etkisi. *Afet ve Risk Dergisi*, 5(2), 640-655.
- Öğretmenlik Meslek Kanunu, (2022), T.C. Resmi Gazete, 31750, 14 Şubat 2022.
- Öksüz, Y., & Yiğit, Ş. (2020). Öğretmenlerin öğretimde bilinçli farkındalık ile mesleki doyum düzeyleri ilişkisi. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Özmete, E. (2016). Evli kadınlar ve erkekler için psikolojik iyi oluş ölçeğinin türkçe'ye uyarlaması. *Bilig*, (78), 361-391.
- Öztürk, A., & Özdemir, F. (2010). İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 189-202.
- Öztürk, M., & Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Journal of International Social Research*, 8(40).
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633-662.
- Pezirkianidis, C., Galanaki, E., Raftopoulou, G., Moraitou, D., & Stalikas, A. (2023). Adult friendship and wellbeing: A systematic review with practical implications. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Polat, D. D. (2019). *Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi.

- Porter, A.C. & Brophy, J.E. (1987). Good teaching: Insights from work of the institute for research on teaching. Occasional Paper No. 114. *East Lansing: The institute for Research on Teaching, College of Education, Michigan State University*.
- Pritchard, R. D. (1969). Equity theory: A review and critique. *Organizational behavior and human performance*, 4(2), 176-211.
- Rekha, M. S. (2021). Influence of gender on psychological wellbeing among elderly working and nonworking respondents. *Recent Advancement in Varied Fields*, 126.
- Robbins, S. P. & Langton, N. (2005). *Fundamentals of organizational behaviour*. (2nd Canadian Ed.) Pearson Prentice Hall.
- Roberts, S. G., Dunbar, R. I., Pollet, T. V., & Kuppens, T. (2009). Exploring variation in active network size: Constraints and ego characteristics. *Social Networks*, 31(2), 138-146.
- Roothman, B., Kirsten, D. K. & Wissing, M. P. Gender differences in aspects of psychological well-being. *South African Journal of Psychology*, 33(4), 212-218.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of happiness studies*, 9(1), 13-39.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Alfa Aktüel Basım Yayın.
- Santrock, J. W. (2015). *Yaşam boyu gelişim: Gelişim Psikolojisi: Life-span development*. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Limited Şti.
- Saraçoğlu, M., Duran, C. & Taşkın, E. (2010). Girişimcilikte yaratıcılığın üç boyutu: birey, süreç ve ürün. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 1-14.
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Marina Afonso, R., & Loureiro, M. (2018). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24, 181-189.
- Schultz, D. P. (2002). *Modern psikoloji tarihi* (2. bs. ed.). Kaknüs yayınları.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfilment*. New York: Simon and Schuster.

- Sezer, F. (2013). Psikolojik iyi olma durumu üzerine etkili faktörler. *NWSA-Education Sciences*, 8(4), 489-504. doi:<http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2013.8.4.1C0601>
- Sharma, R. D. & Jyoti, J. (2009). Job Satisfaction Of University Teachers: An Empirical Study. *Journal Of Services Research*, 9(2), 51-80.
- Sheykhangafshe, F.B., & Shabahang, R. (2020). Prediction of psychological wellbeing of elderly people based on spirituality, social support, and optimism. *Journal of Religion & Health*, 7, 22-32.
- Singh, A. (2015). Psychological factors affecting personality development. *International Journal of Physical Education, Sports and Health*, 1(3), 78-80.
- Simpson, P. A., & Stroh, L. K. (2004). Gender differences: emotional expression and feelings of personal inauthenticity. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 715-721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.4.715>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Springer, K. W., Pudrovskaya, T., & Hauser, R. M. (2011). Does psychological well-being change with age? Longitudinal tests of age variations and further exploration of the multidimensionality of Ryff's model of psychological well-being. *Social science research*, 40(1), 392-398
- Strauss, K., Griffin, M. A., Parker, S. K., & Mason, C. M. (2015). Building and sustaining proactive behaviors: The role of adaptivity and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 30, 63-72.
- Sudak, K. M. & Zehir, C. (2013). Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 141-165.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). Using multivariate statistics. Boston, Pearson.
- Telef, B. B. (2011). Psikolojik iyi oluş ölçeği (PİOO): Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Sözel bildiri, XI. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İzmir.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3), 374-384.
- Telef, B. B., Uzman, E., & Ergün, E. (2013). Öğretmen adaylarında psikolojik iyi oluş ve değerler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 1297-1307.
- Thompson, A., Smith, M.A., McNeill, A.R., & Pollet, T.V. (2022). Friendships, loneliness and psychological wellbeing in older adults: a limit to the benefit of the number of friends. *Ageing and Society*.
- Tunacan, S., & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 155-172.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2020). *Hayat Tabloları, 2017-2019*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hayat-Tablolari-2017-2019-33711>

- Yolcu, İ. U., & Çakmak, A. F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438.
- Yıldız, N., Yolsal, N., Ay, P. & Kıyan, A., (2011). İstanbul Tıp Fakültesi'nde çalışan hekimlerde iş doyumunu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 66(1), 56-61.
- Ünal, A. (2015). İş Doyumu, Yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Üstün A, 1997. Kütüphanecilik mesleğinde iç iletişim ve motivasyon. *Türk Kütüphaneciliği*. 11 (1),20-28.
- Viswanathan, R., Mohammed, M., & Parveen, J. (2019). Cross cultural adjustment - a catalyst to enhance psychological well being and work performance of indian IT expatriates in USA. *International Journal of Recent Technology and Engineering* 8, 533-542.
- Wang, S., Li, Y., & Tu, Y. (2018). Linking proactive personality to life satisfaction in the chinese context: the mediation of interpersonal trust and moderation of positive reciprocity beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 1-18.
- Wells, I. E., & Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Wicker, D. (2011). *Job satisfaction: factor fiction*, Usa: Authorhouse.
- Williams, K. (2003). Has the future of marriage arrived? A contemporary examination of gender, marriage, and psychological well-being. *Journal of health and social behavior*, 44(4), 470-87.
- Yavuzkurt, T. (2017). Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi (Aydın ili örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yazgan-İnanç, B., & Yerlikaya, E. E. (2016). *Kişilik kuramları*. (16. baskı). Pegem Akademi.
- Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde rehberlik hizmetleri, gelişimsel yaklaşım*. (13. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.) (2014). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kuramdan uygulamaya*. Pegem Akademi.
- Yıldız, İ. (2021). *Özel eğitim kurumu yöneticisi ve öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkide iş motivasyonunun aracılık rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi.
- Yılmaz, A., Yelda, U., Kızılırmak, E., Aktepe, H., Petek, S., & Gündüz, H. (2023). Çeşitli eğitim kademelerinde görevli öğretmenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Studies*, 9(27), 13-23.
- Yolcu, İ. U. & Çakmak, A. F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13 (2), 425-438. DOI: 10.17130/ijmeh.2017228692
- Yücel, A. S., Koçak, C., & Cula, S. (2010). An analysis on proactive-reactive personality profiles in student-teacher relationship through the metaphorical thinking approach. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 6(2), 129-137. <https://doi.org/10.12973/ejmste/75234>

EKLER

Ek 1. Kısaltılmış Proaktivite Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kendi yaşamımı geliştirmek için sürekli yeni yollar araştırırım.	1	2	3	4	5	6	7
1	Nerde olursam olayım, yapıcı bir değişim için güçlü bir etkiye sahibim.	1	2	3	4	5	6	7
3	Hiçbir şey beni kendi düşüncelerimi gerçeğe dönüştürmekten daha çok heyecanlandıramaz.	1	2	3	4	5	6	7
4	Eğer hoşlanmadığım bir şey görürsem, onu düzeltirim.	1	2	3	4	5	6	7
5	Ne kadar tuhaf olursa olsun, bir şeye inanırsam onu yaparım.	1	2	3	4	5	6	7
6	Diğerlerinin görüşlerine uymasa bile kendi düşüncelerimi savunmayı severim.	1	2	3	4	5	6	7
7	Fırsatları saptamada uzmanım.	1	2	3	4	5	6	7
8	Her zaman bir şeyin en iyisini yapmanın yollarını ararım.	1	2	3	4	5	6	7
9	Eğer bir şeye inanırsam, hiçbir şey onu gerçekleştirmemi engelleyemez.	1	2	3	4	5	6	7
10	Olanakları diğer insanlardan daha iyi tespit ederim.	1	2	3	4	5	6	7

Ek 2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Aşağıda katılıp ya da katılamayacağınız 8 ifade vardır. 1–7 arasındaki derecelendirmeyi kullanarak, her bir madde için uygun olan cevabınızı belirtiniz.

	1	2	3	4	5	6	7
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıy orum	Biraz katılmıyorum	Kararsızım	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyoru m
1 Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum							
2 Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir							
3 Günlük aktivitelereime bağlı ve ilgiliyim							
4 Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum							
5 Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim							
6 Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum							
7 Geleceğim hakkında iyimserim							
8 İnsanlar bana saygı duyar							

Ek 3. Mesleki Doyum Ölçeği

Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu okuyunuz ve karşısında size uygun gelen şıkkı işaretleyiniz.

	Her Zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadir	Hiçbir Zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz ?	()	()	()	()	()
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz ?	()	()	()	()	()
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz ?	()	()	()	()	()
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu ?	()	()	()	()	()
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz ?	()	()	()	()	()
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz ?	()	()	()	()	()
7. İşiniz ile ilgili yeni birşey öğrenmeye çalışır mısınız ?	()	()	()	()	()
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz ?	()	()	()	()	()
9. İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz ?	()	()	()	()	()
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz ?	()	()	()	()	()
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz ?	()	()	()	()	()
12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız ?	()	()	()	()	()
13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız ?	()	()	()	()	()
14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi ?	()	()	()	()	()
15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz ?	()	()	()	()	()

- 16 Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz ? () () () () ()
.
- 17 Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız () () () () ()
engellere mücadele ediyor musunuz ?
- 18 İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu () () () () ()
düşünüyor musunuz ?
- 19 Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz () () () () ()
anlar oldu mu ?
- 20 Meslek bilginizi artırmaya yönelik () () () () ()
girişimlerde bulunuyor musunuz ?



Ek 4. Kişisel Bilgi Formu

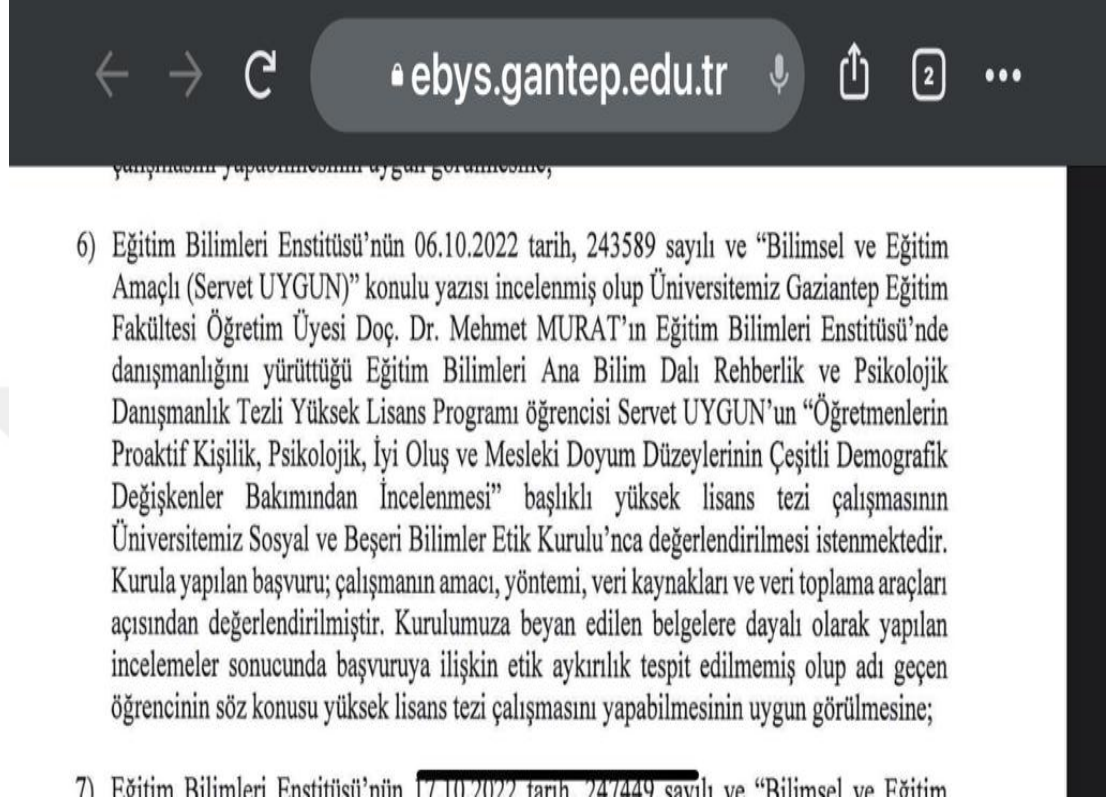
Değerli Öğretmenler;

Elinizdeki formlar bilimsel bir araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Formda yer alan soruları samimi ve içten yanıtlamanız araştırmanın amacına ulaşması açısından önem arz etmektedir. Lütfen tüm soruları okuyarak size en uygun seçeneği işaretleyiniz. Görüşleriniz kimliğinizden daha önemli olduğu için isim yazmanıza gerek yoktur. Yanıtlarınız sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ediyorum.

Servet UYGUN
Psikolojik Danışman

- I. Cinsiyet: 1() Kadın 2() Erkek
- II. Yaş:
- III. Mesleki Deneyim Süresi:
- IV. Medeni Durum: 1() Bekar 2() Evli
- V. Yakın Arkadaş Sayısı: 0 () 1 () 2-4 () 4-6 () 7+ ()
- VI. Çalışılan İlin Memleket/Gurbet Olma Durumu: 1() Memleket 2() Gurbet
- VII. Çalışılan Okul Kademesi: 1() İlkokul 2() Ortaokul 3() Lise
- VIII. Branş:
- IX. Yönetici/İdareci Olma Durumu: 1() Yönetici/İdareci 2() Öğretmen
- X. Karşılaştığınız problemlerle alakalı psikolojik danışmana başvurma sıklığınız:
1() Neredeyse Hiç 2() Bazen 3() Sık Sık

Ek 5. Uygulama İzinleri



← [Icons] 379 ileti dizisinden 2. < >

Proaktif Kişilik Ölçeği Kullanım İzni

Gelen Kutusu x



Servet Uygun

12 Haz 2022 21:47 (9 gün önce)



Merhaba Hocam, Gaziantep Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik alanında yüksek lisans öğrencisiyim. Tezim için veri toplamak amacıyla Proaktif Kişilik Ölçeği



Prof. Dr. Ahmet Akın

15 Haz 2022 09:00 (6 gün önce)



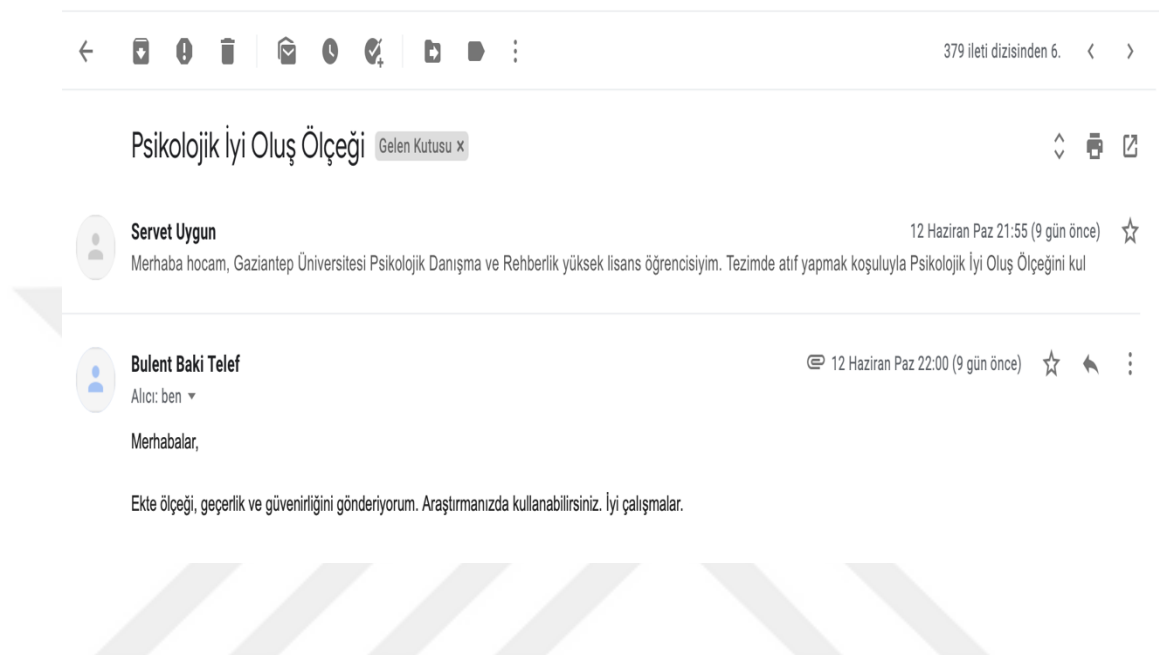
Alıcı: ben ▾

Kullanabilirsiniz iyi çalışmalar

Prof Dr Ahmet Akın

İstanbul Medeniyet Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı





Mesleki Doyum Ölçeği Kullanım İzni Gelen Kutusu x



Servet Uygun

12 Haziran Paz 21:59 (9 gün önce)



Merhaba hocam, Gaziantep Üniversitesi Psikolojik Danışma ve Rehberlik yüksek lisans öğrencisiyim. Tezimde atıf yapmak koşuluyla Mesleki Doyum Ölçeği'ni kullanma



zeynep hamamcı

Alıcı: ben ▾

📧 13 Haziran Pzt 11:30 (8 gün önce)



Sayın Akademisyen

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

Saygılarımla

Prof. Dr. Zeynep Hamamcı

ÖZGEÇMİŞ

Servet UYGUN Niğde Anadolu Öğretmen Lisesinden 2011 yılında mezun olduktan sonra lisans eğitimini Akdeniz Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalında tamamladı. Yüksek Lisans derecesini 2023 yılında

“Öğretmenlerin Proaktif Kişilik, Psikolojik İyi Oluş ve Mesleki Doyum Düzeylerinin Çeşitli Demografik Değişkenler Bakımından İncelenmesi” konulu tezi ile Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalından aldı.

VITAE

Servet UYGUN graduated from Niğde Anatolian Teacher High School in 2011 and completed his undergraduate education at Akdeniz University, Department of Psychological Counseling and Guidance. He received his master's degree from Gaziantep University Institute of Educational Sciences, Department of Psychological Counseling and Guidance with his thesis on " The Examination of Teachers' Proactive Personality, Psychological Well-Being and Professional Satisfaction Levels in Terms of Various Demographic Variables" in 2023.