

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU İLE POZİTİF PSİKOLOJİK
SERMAYE DÜZEYLERİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİ
(İZMİR- FOÇA İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Deniz SARICI

BOLU-2015

T.C.
ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU İLE POZİTİF PSİKOLOJİK
SERMAYE DÜZEYLERİNE YÖNELİK GÖRÜŞLERİ
(İZMİR- FOÇA İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Deniz SARICI

Danışman

Doç. Dr. Türkan ARGON

BOLU, AĞUSTOS- 2015

YÜKSEK LİSANS ONAY FORMU
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE,

Deniz SARICI' ya ait “Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşleri (İzmir- Foça ilçesi örneği)” adlı çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir (10/ 08/ 2015).

Jüri Üyeleri

Üye (Tez Danışmanı) : Doç. Dr. Türkan ARGON

Üye : Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN

Üye : Yrd. Doç. Esra TURHAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsünün Onayı

Doç. Dr. Türkan ARGON

Eğitim Bilimleri Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**Öğretmenlerin İş Doyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İzmir- Foça ilçesi örneği)**” başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik kurallara uyduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda atıfta bulunduğumu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

10/ 08/ 2015

Deniz SARICI

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimime başladığım andan itibaren başarısı, azmi, üstün karakteri ve deneyimleriyle örnek aldığım ve tezimi hazırlama aşamasında da her daim beni teşvik edip sabır ve özveriyle yardımlarını esirgemeyen çok değerli danışmanım, hocam Doç. Dr. Türkan ARGON' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana yardımlarını esirgemeyen saygıdeğer hocam Doç. Dr. Şenay SEZGİN NARTGÜN'e ve Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı öğretim üyesi değerli hocalarıma da teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak çalışmam boyunca bana desteğini esirgemeyen sevgili eşim Serdar Doğukağan SARICI'ya ve aileme de şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS ONAY FORMU	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
TABLolar DİZİNİ	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
ÖZET	x
ABSTRACT.....	xii
I. BÖLÜM.....	1
1. Giriş	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	5
1.3. Çalışmanın Amacı.....	5
1.4. Çalışmanın Önemi	6
1.5. Çalışmanın Sayıltıları	7
1.6. Çalışmanın Sınırlılıkları.....	7
1.7. Tanımlar.....	7
II. BÖLÜM	9
2. Kuramsal Çerçeve.....	9
2.1. Psikoloji ve Pozitif Psikolojinin Tanımı	9
2.2. Sermaye ve Pozitif Psikolojik Sermaye.....	16
2.3. İş ve İş Doyumu	34
2.4. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu İlişkisi.....	69
2.5. İlgili Araştırmalar	71
III. BÖLÜM	92
3. Yöntem.....	92
3.1. Araştırmanın Modeli	92
3.2. Çalışma Evreni.....	92
3.3. Veri Toplama Araçları	99
3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması	100
IV. BÖLÜM.....	103
4. Bulgular ve Yorumlar	103

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	103
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	109
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	150
V. BÖLÜM	155
5. Sonuç ve Öneriler	155
5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar.....	155
5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar	156
5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar	158
5.2. Öneriler	159
KAYNAKÇA.....	161
EKLER.....	186
ÖZGEÇMİŞ	194

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 3 -1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları.....	93
Tablo 3-2. Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları.....	94
Tablo 3-3. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet sürelerine göre dağılımları....	94
Tablo 3-4. Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları.....	95
Tablo 3-5. Öğretmenlerin okul türüne göre dağılımları.....	95
Tablo 3-6. Öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre dağılımları	96
Tablo 3-7. Öğretmenlerin çalıştıkları okulda görev yapan öğretmen sayılarına göre dağılımları.....	97
Tablo 3-8. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları	97
Tablo 3-9. Öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türüne göre dağılımları.....	98
Tablo 3-10. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların öğretim şekline göre dağılımları	98
Tablo 3-11. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde yer alan seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları.....	101
Tablo 3-12. İş Doyumu Ölçeğinde yer alan seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları	102
Tablo 4-1. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşleri	103
Tablo 4-2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşleri	107
Tablo 4-3. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	110
Tablo 4-4. Pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	114
Tablo 4-5. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	116
Tablo 4-6. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	118
Tablo 4-7. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin yaş değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları.....	120
Tablo 4-8. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin yaş değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları	123
Tablo 4-9. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin öğrenim durumlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.	125

Tablo 4-10. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin öğrenim durumlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.....	127
Tablo 4-11. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin branşlara göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.	129
Tablo 4-12. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin branşlara göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.	131
Tablo 4-13. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin mezun olunan fakülte değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	133
Tablo 4-14. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin mezun olunan fakülte değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	135
Tablo 4-15. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin okul türü değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları	136
Tablo 4-16. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin okul türü değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları	138
Tablo 4-17. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin çalışma süresi değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	140
Tablo 4-18. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin çalışma süresi değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	142
Tablo 4-19. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin öğretim şekli değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	144
Tablo 4-20. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin öğretim şekli değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	146
Tablo 4-21. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	147
Tablo 4-22. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları	149
Tablo 4-23. İş doyumunu ile pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşleri arasındaki ilişki.....	151

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2-1. Rekabet avantajı için genişleyen sermaye	17
Şekil 2-2. Psikolojik Sermaye Unsurları	21
Şekil 2-3. Lawler’ın İş Doyum Örneği.	42
Şekil 2-4. Kuramların karşılaştırılması.....	62
Şekil 2-5. İş doyumu ve neden sonuç ilişkisi	68

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU VE POZİTİF PSİKOLOJİK SERMAYE DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (İZMİR- FOÇA İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Sarıcı, Deniz

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Türkan ARGON

Temmuz 2015; xii+ 195 sayfa

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerini tespit ederek, görüşleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını ve öğretmen görüşlerinin kişisel değişkenlere göre anlamlı fark ortaya koyup koymadığını belirlemektir.

İlişkisel tarama modeli ile yürütülen araştırmanın çalışma evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında İzmir ili Foça ilçesindeki okullarda çalışan 290 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada ilkokul, ortaokul ve liselerde çalışan 167 öğretmene ölçme aracı dağıtılmıştır. Araştırmada ölçme aracı olarak İş Doyumu Ölçeği ve Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, Mann Whitney U, Kruskal Wallis ve Spearman Rho korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin iş doyumuna yönelik toplamda görüşleri ‘kısmen katılmıyorum’ düzeyindedir. İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar incelendiğinde ise en yüksek ortalama ‘ödüllendirme’ boyutunda, en düşük ortalama ‘terfi’ boyutundadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin

pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşleri “tamamen katılıyorum” düzeyindedir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde ise en yüksek puan ‘güven’ boyutunda, en düşük puan ise ‘iyimserlik’ boyutundadır.

İş doyumu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri kişisel değişkenlere göre incelendiğinde ve toplam ölçek ve alt boyutlara ilişkin puanlarda cinsiyet ve öğretim şekline göre anlamlıfarklılık ortaya çıkmamıştır. Yaş ve çalışma süresi değişkenleri ise iş doyumu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılık göstermiştir. Ayrıca iş doyumu ölçeği öğrenim durumu, branş, mezun olunan fakülte, okul türü ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre farklılaşırken, pozitif psikolojik sermaye ölçeği de medeni durum değişkenine göre farklılaşmıştır.

İş doyumu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri açısından toplam ölçekler arasında anlamlı ilişki ortaya çıkmazken alt boyutlar arasında çeşitli ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş Doyumu, Pozitif Psikolojik Sermaye, Öğretmen

ABSTRACT

INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND POSITIVE PSYCHOLOGICAL CAPITAL (İZMİR - FOÇA SAMPLE)

Sarıcı, Deniz

Thesis of Master's Degree

Department of Educational Sciences

Adviser of Thesis: Associate Prof. Dr. Türkan ARGON

July 2015; xii + 195 pages

The aim of this study by identifying teachers' views on job satisfaction and the positive psychological capital level, that there is a significant correlation between the views and opinions of teachers to determine whether the facts revealed significant differences according to personal variables.

The universe of research with correlative model consists of 290 teachers working in Foça district of İzmir in 2014- 2015 educational year. In the study assessment tool was distributed 167 teachers working in primary, secondary and high schools. As a measurement tool in the research, Job Satisfaction Scale and Positive Psychological Capital Questionnaire were used. In analyzing the data, frequency, percentage, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis and Spearman Rho correlation analysis were performed.

According to the results obtained from the study, total view of the teachers' job satisfaction's level is partly disagree. When job satisfaction scores on the subscales of the scale analyzed the highest average is 'reward' and the lowest average is 'promotion'. The teachers opinions on positive psychological capital is "completely agree". Considering the average sub- scale of positive psychological capital scale, the highest score is in 'trust', while the lowest score is in 'optimism'.

When the teacher views related to job satisfaction and positive psychological capital were examined by personal variables and significant differences according to gender and education have emerged in the total scale and subscale scores. Age and working hours variables showed significant differences in opinion about the teacher job satisfaction and positive psychological capital. In addition, job satisfaction scale differed according to variables such as education level, branch, faculty, type of school and number of teachers, positive psychological capital scale also differed according to the marital status variable.

In terms of teachers' opinions on job satisfaction and positive psychological capital, meaningful relationship doesn't arise between total scales, meaningful variety of relationships are identified among sub- dimensions.

Keywords: Job Satisfaction, Positive Psychological Capital, Teacher

I. BÖLÜM

1. Giriş

Bu bölümde; problem durumu, araştırmanın amacı, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlar, sınırlılıklar, tanımlar ve araştırmanın önemi bölümlerine yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Toplumların gelişmesinin temelinde eğitim kurumlarının gelişmesi büyük rol oynamaktadır. Eğitim kurumlarının gelişmesi ise çağa ayak uydurup, yenilikleri takip edebilmesiyle mümkündür ve bu süreçte en büyük etken örgüt çalışanlarında yatmaktadır. Mayo'nun Hawthorne etkisi çalışması gibi çağdaş yaklaşımlarla birlikte örgüt çalışanlarının makine olmadığı, duygusal ve psikolojik yanlarının da olduğu kabul edilmiş ve günümüzde de bu görüş sürdürülmektedir. Bu anlamda örgütlerde çalışanlarla ilgili insan kaynakları alanına ihtiyaç duyulmuş ve bu alana yönelik pek çok düzenleme yapılmış, yapılmaya devam etmektedir. Bununla birlikte insan kaynakları, örgütlerde ve eğitim alanında diğer alanlara oranla ne yazık ki daha zayıf kalmıştır. Oysa toplumun aynası olarak düşünülen eğitim kurumları hem insan kaynaklarını yetiştiren hem de faydalanan kurumlardır. Çalışanların psikolojik ve duygusal yönden iyi olmaları ve dolayısıyla da örgüte üst seviyede fayda getirmeleri, insan kaynaklarının olduğu kadar örgütlerin de temel amaçlarındandır. Bu noktada çalışanların refah düzeyinin artırılması, daha sağlıklı iş ortamlarının sunulması, çeşitli motivasyon kaynaklarının kullanılması, çalışana değer verildiğinin gösterilmesi, maddi ve manevi olarak desteklenmesi gerekmektedir. Aynı şekilde çalışanların zayıf yönlerinden ziyade iyi ve güçlü yönlerinin ön plana çıkarılması dolayısıyla pozitif psikolojik sermayenin yükseltilmesi gereklidir. Özellikle eğitim kurumu çalışanlarının iş doyum düzeylerinin yüksek olması ve bununla bağlantılı olarak da pozitif psikolojik sermayelerinin de yükseltilmesi bu kurumların

ayakta kalmasını ve gelişebilmesini sağlayıcı önemli etkenlerdir. Bu doğrultuda yapılan bu araştırma ile eğitim kurumu çalışanlarının iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye durumları incelenmiştir.

İş doyumu, çalışanın işinden aldığı zevkin derecesiyle ilgilidir (Muchinsky, 2000) ve basit olarak insanların işlerinden hoşlanma derecesidir (Spector, 1996). Kişinin iş ortamını oluşturan arkadaşlarından, yöneticisinden, gördüğü değerden ve aldığı ücretten tatmin olma düzeyidir. Dolayısıyla iş doyumuna göre, çalışan işini ne kadar severek yapıyorsa o kadar mutlu ve faydalı olmaktadır. İş doyumu kişinin işini sevmesi ve işinden duyduğu tatmin düzeyi ile doğru orantılıdır. Öte yandan işini sevmeyen çalışan da o denli mutsuz olup iş doyumunu sağlayamamaktadır. Schultz ve Schultz'e (1998) göre, çalışanların cinsiyet, yaş, unvan, iş deneyimi, öğrenim durumu ve kişilik özellikleri gibi pek çok bireysel özelliği iş doyumunu ve işle ilgili tutumları etkileyebilmektedir. Bu etkenler kişisel özellikler olduğundan işveren ya da örgüt tarafından değiştirilememektedir. Ancak çeşitli düzenlemelerle örgütler pek çok çalışan için iş doyumunu yordayabilmekte buna yönelik düzenlemeler yapabilmektedir.

Çağımızda örgütsel başarının arttırılması için insan kaynaklarından destek alınması olmazsa olmaz uygulamalardan biridir. İnsan kaynaklarını ilgilendiren onun performansını, motivasyonunu artıran en önemli etkenlerden biri örgüt üyelerinin iş doyum düzeyleridir. Çalışanların iş doyum düzeyleri ne denli yüksek olursa, çalışanın örgütle bütünleşmesi kolaylaşacak örgüt de o denli başarılı olacaktır. Bu nedenle iş doyum düzeyinin arttırılması adına, çalışanların iş ortamlarının refah düzeyinin arttırılması, kişisel ilişkilerin olumlu biçimde devamının sağlanması, kişinin psikolojik durumuna önem ve öncelik verilmesi gibi birtakım önlemlerin alınması gerekmektedir. Kişinin psikolojik durumunu ilgilendiren en önemli etkenlerden biri pozitif psikolojik sermaye düzeyidir. Bu bağlamda pozitif psikolojik sermayenin iyi şekilde temin edilebilmesinin iş doyum düzeyiyle ilişkili olduğu görülmektedir.

Temellerini pozitif psikoloji ve pozitif örgütsel davranış yaklaşımlarından alan psikolojik sermaye, ilk olarak Luthans ve arkadaşları (Luthans, Youssef ve Avolio, 2004; 2007) tarafından ortaya atılmıştır. Psikolojik sermaye, örgütlerin sürdürülebilir rekabet

avantajı elde etmelerinde insan kaynaklarının değerli olduğuna, bu bağlamda çalışanların ölçülebilen, geliştirilebilen ve verimli olarak yönetilebilen performanslarının bireylerin olumlu psikolojik durumlarıyla yakından ilgisine dikkat çekmektedir. Bunun yanında, çalışan verimliliğinin artışına olumlu yönde etki edecek bir dizi nitelik olarak tanımlanan psikolojik sermaye, temelde bireylerin ne olduklarına ve gelecekte ne olacaklarına odaklanmaktadır (Goldsmith, Veum ve Darity, 1998; Avolio, Luthans, 2006). Psikolojik sermaye öncelikle kişinin, zaman içerisinde bilgi, beceri ve deneyimlerinin birleşmesi sonucunda oluşturduğu bireysel farkındalıkla ilişkilidir. Farkındalığın özellikle iş yaşamında bireysel verimliliğe ve üretkenliğe katkıda bulunulacağı öngörülmektedir (Goldsmith, Veum ve Darity, 1997). Bunun yanında yüksek psikolojik sermayenin işle ilgili davranışları geliştirdiği, etik yönelimi arttırdığı ve hayata genel olarak olumlu bakış sağladığı yönünde etkilerinin bulunduğu belirtilmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007; Judge, Locke ve Durham, 1997; Tomer, 2003). Özetle, psikolojik sermaye örgüt üyelerinin neyi başarabildiklerine ve gelecekte neyi başarabileceklerine bakarak bireysel verimliliği artırırken, toplamda da örgütün verimliliğini artırmaktadır. Böylece de örgüt üyeleri başarılı oldukları alanların bilincinde olarak daha öz güvenli ve etik ilkelere dikkat ederek çalışacak ve örgüte dolaylı olarak da topluma olumlu katkılar sağlayacaktır.

Pozitif psikoloji akımı, psikolojik çalışmaların genellikle başarısızlık, patoloji, tükenmişlik ve çaresizlik gibi insan davranışının olumsuzluklarına yönelmesine karşılık, modern yaşamın bireyler için sağladığı olanaklar ve mutlu yaşama erişebilme üzerinde durmaya başlamıştır (Caprara ve Cervore, 2003). 1999 yılında Martin Seligman psikoloji biliminin insanın normal olmayan yönleri üzerinde durup, güçlü ve olumlu yönlerini anlayıp geliştirmeye çalıştığına dikkat çekerek, psikoloji bulgularının insanları nasıl daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerektiğini vurgulayarak “pozitif psikoloji” kavramını ileri sürmüştür (Linley, Joseph, Harrington ve Wood, 2006). Luthans ve Youssef’e (2004) göre bu tür araştırma sonuçları rekabet edilebilirlikte insan faktörünü ön plana çıkaran beşeri, sosyal ve pozitif psikolojik sermaye gibi yeni sermaye türlerinin önemi gittikçe arttırmıştır. Örgütsel psikolojik sermaye kavramı, çoğunlukla örgütsel alanda uygulanan pozitif psikolojideki teori ve araştırmalardan ortaya çıkmaktadır. Pozitif psikolojiyi örgütsel alana taşıyan pozitif

örgütsel davranış, kişilerin zayıflıkları veya aksaklıklarından daha çok özellikle güçlü taraflarının ortaya çıkarılması ve geliştirilmesiyle ilişkili bir kavram olarak insan kaynaklarının geliştirilmesi ve yönetilmesi için yeni bir yaklaşıma odaklanmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000; akt. Çetin ve Basım, 2012). Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan kişilerin iş tatmini (Akçay, 2012), problem çözme becerileri, motivasyon, başarı gibi durumlarının da yüksek olduğu görülmüştür. Bir başka husus ise, bu araştırmalarda psikolojik sermayenin geliştirilebilir olduğuna yapılan vurgudur (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007; Çetin ve Basım, 2012; Luthans, 2002).

Pozitif psikolojik sermaye öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık/sağlamlık/yılmazlık alt bileşenlerinden oluşmaktadır. Bununla birlikte yapılan çalışmalarda memnuniyet, öz bildirim, dışadönüklük, vicdan, hoşluk, nörotisizm, açıklık, özsaygı, öz farkındalık, güven, kararlılık, disiplin ve aidiyet bileşenlerinin de pozitif psikolojik sermaye kapsamına dâhil edildiği görülmüştür (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007; Luthans, 2002; Luthans, Vvogelgesang ve Lester, 2006; Luthans ve Youssef, 2004). Bu temel dört bileşen birbiriyle ilişkilidir ve sonradan dahil edilen diğer bileşenler de bu temel bileşenleri detaylandırma bakımından önemlidir.

Son yıllarda örgütlerde insan kaynaklarının psikolojik sermaye boyutuna olan ilginin arttığı görülmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarda performans artışı için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin olarak yönlendirilebilen insan kaynağı potansiyelinin ve psikolojik kapasitesinin incelenmesine ilişkin uygulamalar olarak tanımlanan “psikolojik sermaye” kavramının, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde ne derece etkili olduğu pek çok çalışmaya konu olmaktadır. Uluslararası alanda pozitif psikolojik sermaye ile örgütsel davranış değişkenleri arasındaki ilişkileri inceleyen çalışma sayısı oldukça fazla olmasına (Luthans, Luthans ve Luthans, 2004; Luthans ve Jensen, 2005; Larson ve Luthans, 2006; Sweet, 2012) rağmen Türkiye’de bu alanda yapılan çalışma sayısı son yıllarda artış göstermektedir. Eğitim kurumlarında yapılan çalışma sayısı (Keser, 2013; Tösten ve Özgan, 2014; Büyükgöze, 2014; Şahin, 2014) ise oldukça sınırlıdır.

Türk Milli Eğitim Sistemi içerisinde yer alan eğitim kurumlarındaki iş görenlerin verimliliğinin artırılmasında, motivasyon ve performanslarının yükseltilmesinde, çalışanların kurumlarına bağlılığının artırılması vb. uygulamalarda çalışanların iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik algıları önem taşımaktadır. İş görenlerin iş doyumları yüksek olduğu sürece pozitif psikolojik sermayelerinin bundan olumlu etkileneceği ya da pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olduğu sürece iş doyumlarının da pozitif yönde artış gösterebileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırmada eğitim ortamının amaçlarını gerçekleştirmede önemli olacağı düşünülen bu kavramların araştırılması hedeflenmiştir. Araştırmanın genel hedefini ilkökul, ortaokul ve liselerde iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin öğretmen görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi oluşturmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

İzmir ili Foça ilçesi ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görevli öğretmenlerin iş doyumunu ve psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşleri nelerdir?

1.3. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, İzmir ili Foça ilçesi ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görevli öğretmenlerin iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşlerini ve bu görüşler arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada şu sorulara yanıt aranacaktır:

1. İzmir ili Foça ilçesindeki ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görevli öğretmenlerin;
 - a) İş doyumuna yönelik görüşleri nelerdir?
 - b) Pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşleri;
 - a) Cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?
 - b) Medeni durum değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?

- c) Yaş değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- d) Öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- e) Branş değişkenine göre anlamlı fark göstermekte midir?
- f) Mezun olunan fakülte türüne göre anlamlı fark göstermekte midir?
- g) Okul türüne göre anlamlı fark göstermekte midir?
- h) Okulda çalışılan süreye göre anlamlı fark göstermekte midir?
- i) Okulun öğretim şekline göre anlamlı fark göstermekte midir?
- j) Okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı fark göstermekte midir?

3. Öğretmenlerin iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerine yönelik görüşleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.4. Çalışmanın Önemi

Dünyanın hızla değişen kültürel, ekonomik ve siyasi yapısı insanların yaşamdan ve işlerinden beklentilerini büyük oranda etkilemiş ve pozitifliğe duyulan gereksinimi büyük oranda artırmıştır. Geleneksel psikolojinin yanıt vermekte zorlandığı bu hızlı değişim, pozitif psikoloji akımının oluşmasına zemin hazırlamıştır. Seligman, Steen, Park ve Peterson (2005) tarafından pozitif psikoloji, insanların pozitif duygularını, pozitif kişilik özelliklerini ve bunları ortaya çıkaran kurumları inceleyen şemsiye (bütüncül) bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikoloji alanında gerçekleştirilen araştırmalar insanların acılarını, zayıflıklarını, sağlıksızlıklarını tümüyle ortadan kaldıramasa da bu noktalarda onları desteklemeyi amaçlamaktadır. Böylelikle insan deneyimi ile ilgili iniş ve çıkışları içeren daha bütüncül ve dengeli bilimsel bir anlayış geliştirmeyi hedeflemektedir (Seligman, 2005, aktaran: Özer, Topaloğlu ve Özmen, 2013: 437).

Son yıllarda örgütsel davranış alanına pozitif bir çerçeveden yaklaşılması sonucunda, çalışanların pozitif psikolojik kapasitelerini belirlemek, geliştirmek ve daha etkin şekilde örgütsel çıktılara dönüştürmenin yollarını araştırmak önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir (Luthans, 2002a; Luthans, 2002b; Wright, 2003). Bu noktada, eğitim kurumlarının ilerlemesi açısından iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye kavramları önemli ve gerekli iki kavram olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu araştırma ile ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda iş doyumunu ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Alan yazın taramalarında, özellikle yurtiçi çalışmalarda pozitif psikolojik sermaye üzerine yeterli sayıda çalışma yapılmadığı ve iş doyumunu üzerine ise, daha çok işletme alanında çalışmaların yaygın olduğu görülmüş ve yapılacak araştırmanın sonucunun alan yazına yeni bir bakış açısı getireceği umut edilmektedir. Ayrıca alışma sonunda araştırmaya katılan öğretmenlerle sonuçların paylaşılmasının öz eleştiri ve farkındalık sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5. Çalışmanın Sayıltıları

1. Araştırma kapsamında elde edilen bilgilerin, Foça ilçesindeki öğretmenlerin iş doyumunu ve pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşlerini yansıttığı varsayılmaktadır.

1.6. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; 2014–2015 eğitim  ğretim yılında İzmir ili Foça ilçesinde görev yapan  ğretmen görüşleri ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

İş Doyumu: İnsanların işlerinden hoşlanma derecesidir.

Psikoloji: İnsan davranışları, zihinsel süreçler ve bunların altında yatan sebepleri inceleyen bilim dalıdır.

Pozitif Psikoloji: İnsanların ve örgütlerin gelişmesine ya da ideal bir şekilde işlemesine katkı sağlayan süreçlerin bilimidir.

Pozitif Psikolojik Sermaye: Bireyin pozitif psikolojik gelişme durumudur.

İlkokul: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların 4 yıl süreyle eğitim- öğretim gördükleri okul.

Ortaokul: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların ilkokuldaki 4 yılın ardından 4 süreyle eğitim- öğretim gördükleri okul.

Lise: Zorunlu eğitim çağındaki çocukların ilk ve ortaokuldaki 8 yıl eğitimlerinin ardından 4 yıl süreyle eğitim- öğretim gördükleri okul.

Öğretmen: İlk, orta ve lise düzeyindeki okullarda öğrencilere eğitim- öğretim hizmeti sunan, sınıf ve branş öğretmeni.

II. BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ve iş doyumu kavramları ele alınmış ve yurt içi ve dışında konuyla ilgili yapılmış araştırmalar incelenmiştir.

2.1. Psikoloji ve Pozitif Psikolojinin Tanımı

Pozitif psikolojiden önce psikoloji kavramı incelenirse; Piotrowski (2005) kavramın kökenini Yunanca psyche (ruh, zihin) kelimesinden alan psikolojinin yazılı olarak tanımlanmasının ilk olarak 16. yüzyılda yapıldığını ifade etmiş ve psikoloji, ruh ve aklın incelenmesi olarak tanımlanmıştır. Psikolojinin bir bilim olarak kabul edilmesi ise psikoloji biliminin kurucusu olarak bilinen Wilhelm Wundt'un 1879'da ilk psikoloji laboratuvarını kurmasıyla başlamıştır. 19. yüzyılda psikoloji tanımı giderek değişmiş ve ruhtan ziyade, akıl ve bilincin incelenmesine odaklanmıştır. 1920'lerden sonra ise psikolojinin tanımı davranış ve zihinsel süreçlerin bilimsel olarak incelenmesine doğru evrilmiştir.

Günümüze gelmeden önce genelde başarısızlık, tükenmişlik, çaresizlik gibi insanların değişik davranışlarının karanlık yönlerini araştırmakta kullanılan psikoloji bilimi, pozitif psikoloji konusu doğrultusunda günümüz yaşamında bireyler için sağlanan olanaklar ve mutlu yaşama erişebilme üzerinde durmaya başlamıştır (Caprara ve Cervore, 2003).

Gable ve Haidt (2005) genel manada pozitif psikolojinin birey, grup ve kurumların işleyişi ve gelişimine katkıda bulunan süreç ve koşulların incelenmesi şeklinde tanımlanabileceğini savunmuşlardır. İlk kez 1999 yılında Martin Seligman, psikoloji biliminin insanın normal olmayan yönleri üzerinde durduğunu, güçlü ve olumlu yönlerini anlayıp geliştirmeye çalışmadığına dikkat çekerek, psikoloji bulgularının

insanları nasıl daha normal, daha mutlu, daha başarılı ve daha iyi olabileceklerini öğretmek için kullanılması gerektiğini vurgulayarak "pozitif psikoloji" kavramını ileri sürmüştür. Wood, Stewart, Maltby, Linley ve Joseph (2006) pozitif psikolojiyi sıradan bir bireyin nasıl olduğunu ne yapabileceğini, bu bireyde neyin doğru gittiğini ve neyin ilerlemekte olduğunu bulmaya çalışma konusunda bir gözden geçirme olarak değerlendirilmektedir (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007). Başka bir deyişle pozitif psikoloji insanlarda neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna ve bunun nasıl geliştirilebileceğine odaklanmaktadır. Bu alan sadece doğrularla daha sağlıklı bir yaşamın sürdürülebilir olduğuna insanı inandırmaktadır (Luthans, Fred, Vogelgesang ve Lester, 2006, aktaran: Güler, 2009).

Tarihsel açıdan bakıldığında, psikolojinin, bireylerin güçlü yanlarından çok bireysel problemlere odaklandığı görülmektedir. II. Dünya Savaşı yıllarına kadar psikoloji üç temel amacı gerçekleştirmek için çaba harcayan bir alandı. Bu amaçlar; akıl hastalıklarını tedavi etmek, nispeten daha az problemli insanları mutlu etmek ve yaratıcılık ve üstün yetenek üzerine çalışmak şeklindeydi. II. Dünya Savaşı'nın hemen ardından gelen yıkımların bir sonucu olarak psikolojik çalışmalar sıralanan bu amaçlardan birincisine yoğunlaşarak ruhsal bozuklukları çözmeye yönelmiştir. Fakat araştırmalar bu noktada "ruhsal sağlığa" dair veriler elde etmekten çok, "ruhsal bozukluklara" dair veri oluşturmaya yoğunlaşmıştır. Bunun sonucu olarak da ruhsal sağlığa dair etkili sonuçlar elde etmek yerine, ruhsal bozukluklarla ilgili ruh sağlığı üzerinde etkili olamayan sonuçlar elde edilmiştir (Peterson, Christopher ve Seligman, 2004:1379). Casey'e (2011) göre pozitif psikolojinin ortaya çıkmasıyla psikoloji şimdiye kadarki bakış açısından daha farklı bir bakış açısı ortaya koymuştur. Bu bakış açısıyla klasik psikolojinin bireysel sorunlara çözüm ararken insan doğasının hastalıklı bir model olarak ele alınması eleştirilmiştir.

Pozitif psikoloji, 1990'lı yılların sonlarında başlayan bir akımdır ve günümüze geldikçe önem kazanan bir araştırma alanı haline gelmiştir. Sheldon ve King (2001: 216) tarafından yapılan tanıma göre pozitif psikoloji, insana özgü olağan güç ve erdemlerin bilimsel olarak incelenmesidir. Bu tanıma göre pozitif psikoloji akımı, psikologların dikkatlerini patolojik birey yerine sağlıklı bireylere çekme amacını taşımaktadır. Cesaret,

umut, azim gibi yetkinlikleri güçlü yanlar olarak inşa eden pozitif psikolojinin bu yolla iyilik halini geliştirebileceği ve akıl hastalıklarını ortaya çıkmadan önleyebileceği savunulmaktadır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:7). İyilik hali kavramı, pozitif karakteristik ve değerlerin bireylerin hoşnutluk, doyum ve mutluluk gibi nesnel deneyimlerine nasıl katkı yaptıklarını inceleyen pozitif psikoloji biliminin kökenini oluşturan kavramlardır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5). Kısaca pozitif psikoloji, insanların kusurlu ve eksik yönleri değil, pozitif, olumlu ve iyi yönlerini ortaya çıkararak bu yönlerini geliştirmeye odaklanmıştır.

2.1.1. Pozitif psikolojinin gelişimi

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000: 514), İkinci Dünya Savaşı sırasında tanıdığı başarılı ve kendine güvenen kişilerin, savaşın sosyal desteklerini ellerinden almasıyla nasıl çaresiz ve cesareti kırılmış bireylere dönüştüklerini, işsizlik, parasızlık ve itibarsızlığın onları nasıl içi boş birer kabuk haline getirdiğini şaşkınlıkla fark etmiştir. Yaşanan karmaşaya rağmen, bütünlüğünü ve kararlılığını koruyan kişiler ise – ki bu kişiler beklenildiği gibi en çok saygı duyulan, diğerlerinden daha iyi eğitim almış ya da daha yetenekli olanlar değildir – sükûneti koruma ve umutlarını kaybetmemeleri konusunda diğerlerine yol gösterici olmuştur. Bu kişilerin ayakta kalmak için neler yaptıkları sorusuna aradığı cevaplar, Csikszentmihalyi'nin psikoloji bilimine yönelmesine ve böylelikle pozitif psikolojiye duyulan ihtiyacı fark etmesine neden olmuştur.

Görüldüğü gibi insanı anlamaya çalışan psikoloji, son iki yüz yıldır başkalaşım göstermiştir. İlk zamanlar insanı bir organizma olarak inceleyen psikoloji bilimi zamanla insanı bağımsız, hür ve mantıklı davranışlar sergileyen varlık olarak incelemeye başlamıştır. Bu başkalaşımda psikopatoloji odaklı görüşün yerini pozitif odaklı görüş almıştır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000:5; Sheldon ve King,2001: 216). Wood, Stewart, Maltby, Linley ve Joseph (2006) ve Sheldon ve King (2001) de bu görüşün bir uzantısı olarak pozitif psikoloji yaklaşımının, günümüzde bir yönetim anlayışı olarak benimsenmeye başladığını ve böylelikle 1940'lı yıllardan itibaren psikoloji çalışmalarının odağının değiştiğini ifade etmişlerdir. Ayrıca patoloji odaklı çalışmalardan

pozitif insan özelliklerine doğru bir yönelme olduğunu ve bu bağlamda Maslow, Rogers ve diğer hümanistik psikologların klinik ve davranışçı yaklaşımlara yeni bakış açıları getirdiklerini ve doksanlı yıllara gelindiğinde ise insanın güçlü yanlarını inceleyen, insanın organizmasına ve çevresine zarar vermeyecek bir tarzdaki işlevselliklerini açıklayan yeni bir psikoloji akımının ortaya çıktığını eklemişlerdir.

Wood, Stewart, Maltby, Linley ve Joseph'e (2006; 4) göre pozitif psikoloji, 1970'li yıllarda Maslow (1971) tarafından ortaya konan hümanistik-insancıl psikoloji ile benzerlik göstermekle birlikte bazı açılardan birbirlerinden farklılaşmaktadır. İnsancıl psikoloji fenomenolojik yaklaşıma dayalı, nitel yöntemle insanı ve onun davranışını araştıran bir yaklaşımdır, pozitif psikoloji deneysel, nicel yöntemlerle tıpkı doğa bilimleri gibi insanın davranışını araştıran bir yaklaşımdır. Ayrıca pozitif psikoloji, sağlık, etik, prososyal davranış, din ve maneviyat gibi konularla da ilgilenerek insancıl psikolojiden farklılık göstermektedir (Wood, Stewart, Maltby, Linley ve Joseph, 2006, aktaran: Eryılmaz, 2013:3).

Özetle, psikoloji kavramı geçmişte daha çok patoloji odaklı iken günümüze geldikçe pozitif odaklı olmuştur. Patolojiodaklı psikoloji insanların eksik ve problemleriyle ilgilenip onları tedavi etmeyi hedeflerken, pozitif psikoloji insanın üstün ve iyi özelliklerine odaklanarak hep daha iyiye ulaşmayı hedeflemektedir.

2.1.2. Pozitif psikolojinin örgütsel boyutu: pozitif örgütsel davranış

Günümüzde örgütsel yaşam sürekli değişmektedir. Örgütler, çok yönlü zorlamalarla karşı karşıya kalmaktadırlar ve bunun sonucu olarak da bu zorlamalarla baş edebilmek için değişime ayak uydurmak durumundadırlar. Küreselleşme, yeni teknolojiler, artan kültürel farklılıklar, örgüt yaşamının bir parçası olarak çalışanlarının ve diğer bireylerin değişen beklentileri örgüt açısından etkililiği ve verimliliği sürekli sağlama noktasında zorunluluk olarak çıkmıştır. Örgütler, bu doğrultuda varlıklarını sürdürebilmeleri için değişime ayak uydurmak durumundadırlar. Bu durum ayrıca hem örgütsel yapının esenliğini hem de çalışanlarının mutluluğunu sağlamaya dönük arayışları da beraberinde getirmektedir (Carvajal, Jiménez, Hermosilla, Bejarano ve Vergel, 2010,

235). Bu doğrultuda pozitif psikolojinin varlığı örgütsel açıdan da bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bunun sonucunda pozitif örgütsel davranış çalışma alanı olarak ortaya çıkmıştır. Pozitif örgütsel davranışın teorik altyapısını şekillendiren pozitif psikolojidir. Pozitif psikoloji alanında yapılan çalışmalar, örgütsel yaşam ve bu yaşamın bir uzantısı olan örgütsel davranış üzerinde etkili sonuçlara yol açmaktadır. Bu etkili sonuçların örgütsel alandaki sonuçları pozitif örgütsel davranış olarak tanımlanan araştırma alanının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Beal, 2011).

Psikolojinin tarihsel seyrine uyan bir biçimde örgütsel davranış da pozitif bakış açısından daha çok, negatif bir bakış açısıyla ele alınmıştır. Örneğin, yıkıcı stres ve tükenmişlik, yapıcı stresten değişime direnme, değişimi kabullenme ve değişime ayak uydurmadan daha fazla dikkate değer bulunmuş, yapılan araştırmalar bu doğrultuda yapılmıştır. Yine aynı şekilde çalışan ve yönetici kaynaklı problemler, yetersizlikler, yönetici ve çalışanların güçlü yanlarına, psikolojik kapasitelerine ve değişim ve gelişim arzularına nazaran daha fazla göz önüne alınmıştır (Luthans, 2002). Wrigth (2003: 438) bu alanda yapılan araştırmaları konu edinen makalelerin yaklaşık 375000’ni “yetersizlik, depresyon, endişe, korku” gibi olumsuz konu içeriklerinden oluşmasına karşın, sadece ve sadece yaklaşık 1000 civarında pozitif konu başlıklarından oluştuğunu ifade etmektedir. Bu sonuç başlı başına pozitif psikoloji ve temelini oluşturduğu pozitif örgütsel davranış alanında yapılacak araştırmaların gerekliliğini ortaya koymaktadır. Pozitif örgütsel davranış araştırmalarını gerekli kılan diğer bir unsur da küreselleşme, ekonomik krizler, teknolojideki hızlı değişim, 7/24 yaşanan rekabet ortamı gibi dinamiklerin neden olduğu çalkantıları aşma ve ortaya çıkan değişim talebini karşılama noktasında örgütleri çok yönlü bir pozitif örgütsel davranış yaklaşımı geliştirme zorunluluğudur (Luthans, 2002).

Luthans (2002), pozitif örgütsel davranışın, örgütsel performansın gelişimine dayalı olarak insan kaynaklarının güçlü yönlerini ele aldığını, bu güçlü yönleri tanımladığını, ölçüp ve gelişmesine katkıda bulunduğunu ifade etmiştir ve buradan hareketle pozitif örgütsel davranış, günümüz koşullarında örgütsel yaşamın gelişimi için ölçülebilir, geliştirilebilir ve etkili bir şekilde yönetilebilir, pozitif bakış odaklı olan insan kaynağının güçlü yönleri ve psikolojik kapasitesi üzerinde duran ve bu yönde çalışmalar yürütülen bir uygulama alanı olarak tanımlamıştır. Buradan hareketle pozitif örgütsel

davranışın sadece insanlara yaklaşımda pozitif yönlü bir bakış açısının önemini vurgulamakla kalmadığı, aynı zamanda pozitif etkililik, pozitif destek, sürece dayalı adalet, iş tatmini ve bağlılığı, örgütsel ve sosyal açıdan yararlılık gösterme, temel öz değerlendirme gibi birçok ölçülebilir ve gözlenebilir örgütsel unsuru içerdiği de söylenebilir. Kısaca pozitif psikoloji ve onun uzantısı ve uygulamadaki yansıması olan pozitif örgütsel davranış, sade bir şekilde ifade edilirse örgütsel yaşama pozitif bir bakış açısının yaratacağı olumlu etkiye vurgu yapan bir girişimdir, devrim ya da bir manifesto değildir (Youssef ve Luthans, 2007). Pozitif örgütsel davranış ve diğer pozitif yaklaşımı merkez alan popüler kendini geliştirme yönetim kitaplarında yazılı olanlardan farkı, bilimsel bir temeli olması ve ölçülebilir kriterlerbelirlemesidir. Bundan da ötesi pozitif örgütsel davranışı diğer geleneksel pozitif yaklaşımlı örgütsel davranış yaklaşımlarından ayıran en temel unsur, diğer yaklaşımlardan farklı olarak pozitif örgütsel davranışın koşulları göz önünde bulunduran durumsal unsurları esas alan ve böylece gelişime ve değişime açık psikolojik kapasiteye odaklanmasıdır (Luthans, 2002).

Youssef ve Luthans'a (2007) göre diğer pozitif yaklaşımlar ve yapılar, daha çok durağan ruhsal durumların, sabit karakteristik özelliklerin geliştirilmesine odaklanmıştır. Bu yönde bir gelişimi yaratmayı arzulayan bu türden bakış açıları; a) kişinin çalışma süresinin çok ötesinde bir zaman dilimine ihtiyaç duymaları, b) zorlayıcı ya da kolaylaştırıcı dış faktörleri tamamıyla görmezden gelmeleri, c) uzun süreli profesyonel müdahalelere ve yoğun iyileştirme süreçlerine ihtiyaç duymaları nedenleriyle pozitif örgütsel davranış çalışma alanlarının yaratacağı etkiden geri kalacakları aşıkârdır (Youssef ve Luthans, 2007). Bu bağlamda, Luthans'ın belirttiği gibi pozitif örgütsel davranış pozitif duygulanım, öz disiplin, öz saygı veya temel öz değerlendirmeler ve benzeri türden sabit karakteristik (trate-like) özelliklere değil; durum ve şartlara göre farklılaşan özelliklere (state-like) dayalı bir yaklaşım olup kişilik veya merkezi öz değerlendirmeler gibi sabit ve süreklilik arz eden bir yapı barındırmamaktadır (Çetin ve Basım, 2011). Kısaca pozitif örgütsel davranış örgüt üyelerinin kişiliğinin, karakterinin değiştirilmesi şeklinde bir yaklaşıma sahip olmayıp daha çok örgütün durum ve şartlarının gerektirdiği doğrultuda üyelerin tecrübe ve performanslarını geliştirmeye yönelik bir yaklaşıma sahiptir. Çetin ve Basım (2011) da pozitif örgütsel davranışın, özellikle kişisel ve örgütsel performansın geliştirilmesi ve yönlendirilmesine yönelik

olarak tecrübeyle veya eğitimle değişebilen ve gelişebilen bir özellikler bütünü olduğu belirtmiştir.

Luthans, Fred, Vogelgesang ve Lester (2006), pozitif örgütsel davranışın, şu kriterleri taşıdığını ifade etmektedirler;

1. Pozitif ve güçlü yanlara odaklanmaktadır ve diğer psikolojik bakış açılarına göre örgütsel davranış bağlamında tektir. İnsanların problemli taraflarına odaklanmak yerine güçlü yanlarına odaklanarak bu yanların daha da geliştirilmesine vurgu yapar.
2. İnsan kaynakları açısından geçerliliği yüksek ve ölçülebilir verileri temel alır. Örgüte yansıyan pozitif katkıları göz önüne alarak bunların olumlu sonuçlarına odaklanır.
3. Durumsallığı esas alarak gelişime açık bir çalışma alanı yaratır, bunun sonucunda da etkili bir performans yönetimine temel oluşturur. Anın şartlarına uygun bir gelişim ortamı oluşturulmasını sağlayan performans odaklı bir yönetim şekli izler.

Bu üç kriterin insanların olumlu, pozitif yanlarını, örgüte katkı sağlamayı ve gelişimi odağına aldığını söyleyebiliriz.

Woolley, Caza ve Levy (2011), pozitif örgütsel davranış alanında yapılan çalışmaların en önemli ve etkili sonuçlarından birisinin, Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs' un 2000'li yıllardan sonra ortaya koydukları ve öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve esnekliğe dayalı olarak gelişen, bireylerin pozitif psikolojik durumlarına odaklanan psikolojik sermaye çalışmaları olduğunu ifade etmişlerdir. Buna göre pozitif örgütsel davranış, örgüt üyelerinin pozitif ve güçlü yönlerine odaklanarak öz yeterlik algısını arttırıcı, iyimserlik ve umuda dayalı, esnek bir bakışa açısına sahiptir. Örgüt üyelerinin pozitif psikolojik durumlarını onlardaki güçlü noktaları ortaya çıkararak geliştirmeyi hedefler ve dolayısıyla da hem üyelerine hem de örgüte katkı sağlamaktadır.

2.2. Sermaye ve Pozitif Psikolojik Sermaye

Sermaye; bina, tesis, makina ve donatım gibi üretimde kullanılan araç ve gereçlerin tümüdür, aynı zamanda emek ve doğal kaynaklarla birlikte üretimde kullanılan üç temel üretim faktöründen birisidir. İşletmecilikte, yalnız örgütlerin toplam mal varlığını yani marka, patent gibi gayri maddi hakları da kapsamaktadır. Ekonomik açıdan sabit sermaye ile döner sermaye arasında bir ayırım yapılmaktadır. Sabit sermaye bina, makina ve donatım gibi uzun süre dayanan üretim araçlarını kapsarken, döner sermaye ham maddeler ve yan işlenmiş maddeler gibi kısa zamanda kullanılıp tükenen malları kapsamaktadır. Ekonomide sermaye deyimi daha çok reel kapital malları yani fiziki varlığı olan malları ifade etmektedir. Günlük kullanımda ise sermaye genellikle parasal sermayeyi, yani geçmiş tasarrufların sonucu olan para stokunu belirtmektedir. Sermaye kavramının iki önemli özelliği vardır. Bunlardan ilki yaratılmasının bir fedakarlık gerektirmesi, sermayenin kaynağını tasarrufların oluşturmasıdır. Tasarruf ise gelirin tüketilmeyen kısmıdır. Dolayısıyla fertler bugünkü gelirlerini tüketmekten vaz geçmekle (tasarruf) bir fedakarlığa katlanmış olurlar. İkincisi sermaye, toprak ve emek gibi öteki faktörlerin üretimdeki verimliliğini yükseltmektir. Sermayenin yaratılması için gereken fedakarlığa katlanmanın ödülü verimlilikteki artışlardır. Bu bakımdan verimliliği artırdığı sürece yeni sermaye yaratılması da sürecektir (<http://sermaye.nedir.com/#ixzz3ZvLUNf6U->, 12 Mayıs 2015'te erişildi).

Ekonomi ve finans alanındaki geleneksel kullanımın dışında, sermaye ya da kapital terimleri beşeri sermaye, sosyal sermaye gibi farklı biçimlerde de kullanılmaktadır. 1970 ve 1980'li yıllarda maddi anlamdaki birikime vurgu yapmada kullanılan ve bu yönlü bir sermaye ya da kapitali öne çıkaran bir bakış açısı hâkimken, günümüzde sosyal, beşeri sermaye gibi hesaplanması görece zor olan, fakat örgütsel etkililikte katkısı büyük olan sermaye türleri öne çıkmaktadır (Çınar, 2011, 7). Geleneksel ekonomik sermaye, daha çok mali ve maddi varlıklara odaklanan bir sermaye türüdür. Her ne kadar sermaye ekonomik bir terim olarak kullanılsa da günümüzde örgüt yapısı içindeki ve dışındaki entelektüel birikime ya da insan kaynağına gönderme yapmak için kullanılan bir terime dönüşmüştür. Sermaye kavramı artık örgütteki insan kaynaklarının birikimi olarak algılanmakta ve çağdaş yönetim anlayışında göz önünde bulundurulması gerekli bir kavram halini almıştır.

İşletmecilikteki sermaye anlayışının yanı sıra kişiye odaklı olan pozitif psikolojik sermaye kavramındaki sermaye örgüt üyelerinin pozitif psikolojiye sahip olma düzeyleriyle ilgilenmektedir. Örgüt üyelerinin pozitif yanlarının ortaya çıkarılıp geliştirilmesine odaklanır.

Pozitif psikolojik sermayenin temelleri gelecekteki getiriler için kaynakların yatırıma dönüştürüldüğü ekonomik sermaye kavramına kadar uzanmaktadır (Goldsmith, Darity ve Veum 1998:9). Buna karşın pozitif psikolojik sermaye, insan sermayesinin “ne biliyorsun?”, sosyal sermayenin “kimi biliyorsun?” ve finansal sermayenin “neye sahipsin?” sorularından farklı olarak; temelde “kim olduğun” ve “pozitif gelişim bakımından ne olabileceğin” sorularına karşılık gelen bir faktördür (Avolio ve Luthans, 2006; F. Luthans, Luthans ve Luthans, 2004:143). Bu durum Şekil 2-1’de gösterilmiştir.

Geleneksel Ekonomik Sermaye	İnsan Sermayesi	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
Neye sahipsin	Ne biliyorsun	Kimi biliyorsun	Kim olduğunuz
Finanslar Maddi duran varlıklar (ekipmanlar, patentler, veriler, ...)	Deneyim İletişim Beceri Fikirler Bilgi	İlişkiler İletişim ağları Arkadaşlar	Güven Umut İyimserlik Esneklik Dayanıklılık

Şekil 2-1. Rekabet avantajı için genişleyen sermaye (Luthans, Fred ve Youssef, 2004: 46).

Nick ve John’ a (2000) göre insan sermayesi, çalışanların oluşturduğu bir topluluğun özellikle çalışanların eğitim, bilgi, beceri ve yeteneklerini temsil etmektedir. Örgüt üyelerinin bilgi birikimi, problem çözme yetenek ve kapasiteleri, yaşam felsefeleri, yaratıcılık, girişimcilik ve liderlik yetenekleri, onların organizasyon süreçlerinde ortaya koydukları fonksiyonları ve bu fonksiyonların niteliklerini belirleyici bir güce sahiptir.

Field (2003) sosyal sermaye kavramının, temelde insanlar arasındaki ilişkilere odaklandığını ifade etmiş ve sosyal sermayenin, bireyler arasındaki ilişkilerin kalitesi ve yoğunluğunun hem bizzat eylemin öznesi olan aktörün kendisine hem de toplumun öteki üyelerine fayda sağlayacağını belirtmiştir.

Luthans, Fred ve Youssef (2004) örgütlerin, karşılaştıkları ve gelecekte karşılaşılabilecek zorlukların üstesinden gelebilmek için sürdürülebilir rekabet avantajı sağlama noktasında insan kaynağının değerini daha iyi anlayarak, sosyal ve beşeri sermayenin ötesinde pozitif psikolojik sermayenin önemini de kavrayacaklarını ifade etmişlerdir.

Çalışma hayatında çalışanların sergilemiş oldukları davranışların sadece olumsuz yanlarına odaklanması ve ortaya çıkan her sonucun negatif yanının vurgulanması, iş hayatının sorunlar yumağı olarak algılanması ve çalışanların da bu yumağın içerisinde kaybolan ve olayları daha karmaşık hale getiren bireyler olarak değerlendirilmesi sonucunu beraberinde getirmektedir. Hayatın sadece olumsuz yanları olmadığı gibi, çalışma hayatında bir işin ortaya konmasında, bir sorumluluğun yerine getirilmesinde, elde edilen sonuçlarda da tamamen olumsuz olarak değerlendirilebilecek durumlar yoktur. Çalışanlar üretkendir, niteliklidir, değişim yaratma ve değişimin parçası olma isteğindedir, çalıştıkları kuruma ve yaptıkları işlere dair olumlu hislere sahiptir, ataktır, çok daha fazla sorumluluk sahibidir, kurumlarına bağlıdır, sadakat sahibidir ve kurumlarını anlamlı kılan bireylerdir. Çalışanlar olumlu durumların yaratıcısı olabilmekte, mutlu ve sağlıklı bireyler olma yolunda ilerleyebilmektedirler. Pozitif psikoloji de, bireylerin problemlerinden ziyade, iyi taraflarına odaklanmaktadır. Bu doğrultuda, bireyleri daha olumlu yapan özelliklerin tanımlanması açısından, pozitif psikoloji bilimi, örgütlere olumlu katkılar sağlamaktadır (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011: 269, akt. Araz, 2013:4).

Psikolojik sermaye, pozitif örgütsel davranışı temel alan, örgütsel bağlamda yapılan araştırmaların sonucu ortaya çıkan bir yapıdır. Başka bir deyişle pozitif örgütsel davranışın doğal bir sonucu olarak ortaya çıkar ve insanların problemlili ve yanlış yönlerine odaklanmak yerine, onlar için neyin doğru ve iyi olduğuna odaklanır. Bu anlamda örgütsel yapı içinde, pozitif örgütsel davranışı temel alır (Luthans, 2002). Basitçe ifade etmek gerekirse psikolojik sermaye, örgüt üyelerinin ortaya koyduğu davranışlarla örgüt çıktıları arasında bağlantı kurar. İş performansı, iş tatmini, iş stres düzeyi, iş devamlılığı, örgütsel bağlılık gibi örgütsel unsurlarla ilişkilidir (Abbas ve Raja,

2010, 8). Bu bağlamda Beal' in (2001) ifadesiyle psikolojik sermaye, örgüt çalışanının sergilediği davranışların örgütsel değişim üzerindeki etkilerini ölçme noktasında eşsiz bir fırsat sunmayı amaçlamaktadır.

Beşeri sermayenin örgütsel stratejinin önemli bir parçası olarak ele alınmaya başlamasıyla örgütsel açıdan daha etkili sonuçlar elde edildiği gözlenmeye başlanmıştır. Özellikle performans üzerinde pozitif sonuçlar elde edilmiştir. Fakat beşeri sermayenin performans üzerindeki etkilerinin net biçimde gözlenmesi ve ölçülmesi eski tip örgütsel yapılanmalarda daha olası gözüktürken, yeni çağın gerektirdiği örgütsel yapılarda daha kompleks bir yapının söz konusu olmasından dolayı net ve kesin ölçümler yapmak daha da zorlaşmıştır. Aynı durum beşeri sermayenin bir türevi olan sosyal sermaye için de geçerlidir (Luthans, Fred ve Youssef, 2004).

Psikolojik sermaye, "Ne biliyorum?" sorusuna yanıt arayan beşeri sermayenin ve "Kimi biliyorum?" sorusuna yanıt arayan sosyal sermayenin ardılı olarak ortaya çıkmasının ötesinde, bu sermaye türlerinden farklı olarak bireyin "Ben kimim?" ve "Ne olacağım?" sorularını kendine yönelmesine aracı olan ve bu noktada bireyin kendini tanımasına başka bir deyişle kendini bilmesine dayalı olarak gelişen bir süreci olası kılmaktadır. Bu anlamda bir bireyin pozitif yönde psikolojik olarak gelişimini karakterize etmek gerekirse psikolojik sermaye şöyle tanımlanabilir (Luthans, Avey, Avolio, Norman ve Combs, 2006: 388):

1. Zorlu görevlerde başarıya ulaşmak için gerekli çabayı göstermeyi sağlayacak güvene ya da başka bir deyişle öz yeterliliğe sahip olmak.
2. Şimdiki zamanda ve gelecekte başarılı olabilme ihtimaline dair pozitif yönde beklenti ya da başka bir deyişle iyimser olma.
3. Hedeflere ulaşma noktasında azimli olma ve başarıyı elde etmeye dönük yeni yollara yönelebileme ya da başka bir deyişle umut etme.
4. Problemlerle ya da olası sıkıntılarla yüz yüze kalındığında kendini toparlayabilme ve bu noktada ısrarcı bir tutum sergileyebilme ya da başka bir deyişle dayanıklı olabilme noktasında ısrarcı bir tutum sergileyebilme ya da başka bir deyişle dayanıklı olabilme.

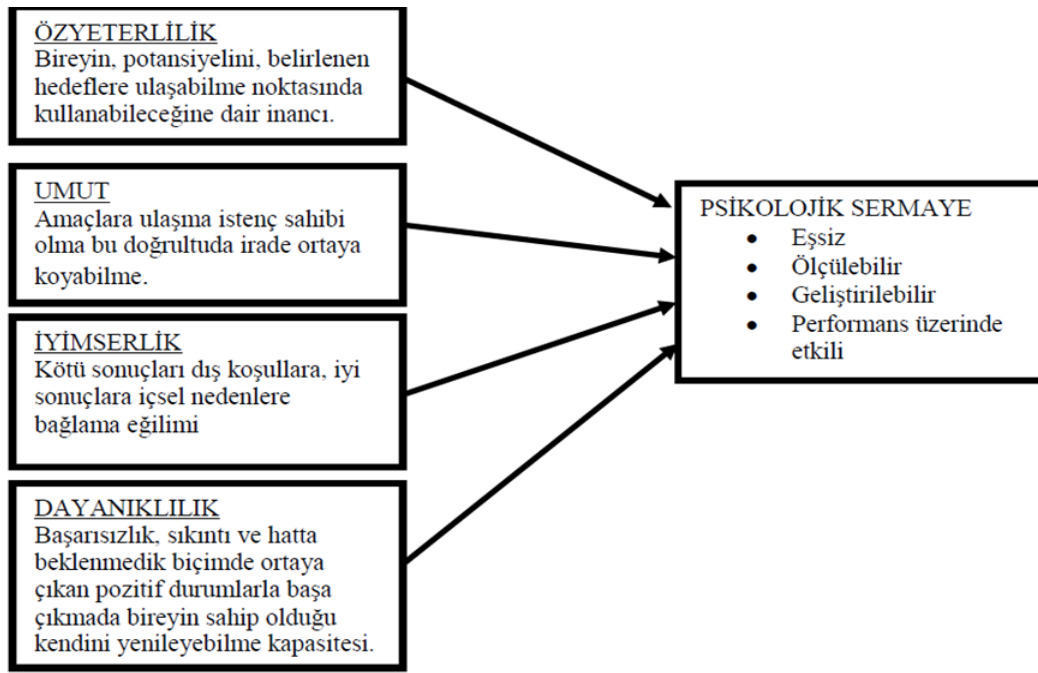
Özetle Luthans, Fred, Avey, Smith ve Weixing' e (2008) göre; psikolojik sermaye, örgütler açısından sürdürülebilir bir büyümeyi ve gelişmeyi sağlama ve bu doğrultuda ihtiyaç duyulan performansın gösterilmesi noktasında rol oynamaktadır. Başka bir deyişle, psikolojik sermaye, değişen dünya koşullarında örgütlerin yönetim sürecinde yeni bir perspektif ortaya koymada ve bu perspektifi geliştirmede katkı sağlayacak olanaklar sunar.

Sonuç olarak, psikolojik sermayenin temelini oluşturan öz yeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık kavramları vurgulanmış; öz yeterlilik sahibi olan bireylerin özgüvene de sahip oldukları, gelecekte beklenenler konusunda iyimser ve umutlu oldukları ve problemler karşısında yılmadan durdukları dayanıklı oldukları ifade edilmiştir. Çağdaş yönetim anlayışında psikolojik sermayenin, örgütün gelişimi ve ilerlemesi açısından son derece önem taşıdığı vurgulanmıştır.

2.2.1. Pozitif psikolojik sermayenin alt bileşenleri

Pozitif psikolojik sermayenin temelde dört bileşeni (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık/sağlamlık/yılmazlık) olmakla birlikte, bu bileşenleri arttırmak mümkündür. Yapılan çalışmalar söz konusu 4 bileşene memnuniyet, öz bildirim, dışadönüklük, vicdan, hoşluk, nörotisizm, açıklık, özsaygı, öz farkındalık, güven, kararlılık, disiplin ve aidiyet bileşenlerinin de pozitif psikolojik sermaye kapsamına dâhil edildiğini göstermektedir (Luthans ve Avolio, Avey, Norman, 2007; Luthans, 2002; Luthans, Vvogelgesang, Lester, 2006; Luthans, Youssef, 2004).

Psikolojik sermayenin 4 temel unsuru olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık kavramları birbiriyle ilişkilidir. Öz yeterliliğe sahip bireyler kendilerine güvenirlere ve geleceğe umutlu ve iyimser bakarlar ve zorluklar karşısında yılmazlar; dayanıklıdırlar. Bu unsurlar Şekil 2-2'de gösterilmiştir.



Şekil 2-2. Psikolojik Sermaye Unsurları (Luthans ve Youssef, 2004: 36).

Özyeterlik

Özyeterlik inancı, bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli eylemleri organize edip, başarılı olarak yapma kapasitesine duyduğu inançtır (Bandura, 1993). Bu inanç yetenekleri üzerindeki inanca dayanır ve belirli amaçlara yönelik olarak yapılacak davranışları organize edip gerçekleştirmek için gereklidir (Bandura, 1995, akt. Yılmaz, Köseoğlu, Gerçek ve Soran, 2004).

Öz yeterlilik kavramı esasen Bandura'nın geliştirdiği Sosyal Bilişsel Teori'ye dayanmaktadır. Bu teori davranışçı ve sosyal öğrenme çatısının kullanılması ile oluşturulmuştur. Sosyal Bilişsel Teori hem psikoloji hem de örgütsel davranış açısından önem taşımaktadır. Bunun ilk nedeni hem davranışçılıktan hem de sosyal öğrenmeden daha kapsamlı olmasıdır. Bu teoriye göre öğrenme, verilerin bilişsel süreçlerle elde edilmesiyle sağlanmaktadır. Sosyal ifadesi bireylerin toplumun bir parçası olarak öğrendiklerini, bilişsel ifadesi ise öğrenilen bu bilgilerin motivasyon, tutum ve davranış süreçleriyle işlenmesini ifade etmektedir. Çalışanların pek çok bilgi ve davranış bulundukları örgütten etkilenerken oluşurken, bu bilgi ve davranışlar bireyin özelliklerine göre de şekillenmektedir. Bu teorik temel üzerine öz-yeterlilik adı verilen, bireylerin

davranışlarının, bu davranışların bulundukları çevreyi etkileyebileceğine dair inançlarından ne ölçüde etkilendiğiyle ilgilenen bu kavram ortaya çıkmıştır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 63). Maddux (2002) öz-yeterlilik kavramını, gözlenen bir yetenek değil, sahip olunan yetenekler vasıtasıyla belli koşullar altında neler yapılabileceğine dair inanç olarak tanımlamış ve daha açık bir ifadeyle bireyin yetenekleri değil, yeteneklerini bir işi başarmak için ne ölçüde etkin kullanabileceğine dair inancı olarak belirtmiştir. Aynı zamanda genlerle geçen bir kişilik özelliği değil, zamanla ve yaşanan deneyimlerle şekillenen, bu nedenle gelişime açık olan durumsal bir özellik olduğunu da eklemiştir.

Öz-yeterlilik aynı zamanda kişinin gelecekteki eylem ve görevleri başarılı bir şekilde yönetebilmesi ve bir sonuca ulaşma ihtimaline inanmasıdır (Gardner ve Pierce, 1998). Bu doğrultuda örgütlerde kendini öz-yeterli olarak gören çalışanların, yeterli çaba göstererek başarılı çıktılar elde etmesi daha yüksek olasılıktır. Öte yandan düşük öz-yeterliliğe sahip çalışanlar çabuk pes etme eğilimindedirler (Stajkovic ve Luthans, 1998). Yani öz yeterlik algısı yüksek bireyler, kendilerine güvenerek çalıştıklarından başarılı çıktılar elde etme ihtimalleri de yüksek olur. Öte yandan öz yeterlik algısı düşük bireyler ise başarısızlık korkusu ve güvensizlikten dolayı hata yapmaya ve başarısız sonuçlar almaya daha yatkındırlar.

Stajkovic ve Luthans (1998) öz-yeterliliğin çekim, güç ve genellik olmak üzere 3 boyuttan oluştuğunu belirtmektedir. Çekim boyutu, söz konusu görevin bireye göre algılanan zorluk ve karmaşıklığını ifade ederken; güç bireyin görevi başarılı olarak gerçekleştireceğinden ne ölçüde emin olduğu ile ilgilidir. Genellik ise, görevde gösterilecek başarı veya başarısızlığın, farklı koşullarda ne derece geçerli olacağına dair inancı ifade etmektedir.

Luthans'a (1998) göre öz-yeterlilik, pozitif psikolojik sermaye bileşenleri içinde, teori ve araştırma temelli olması, gelişime açık olması ve performans üzerinde etkisinin kanıtlanmış olması nedeniyle pozitif örgütsel davranış özelliklerini en iyi karşılayan kavramdır. Öz-yeterliliğin bağlama özgü olması, uygulamaya dayanması, gelişime açık olması, başkalarını etkilemesi ve değişken olması şeklinde beş özelliği bulunmaktadır: *Bağlama özgü olması*, kişinin belirli bir alanda oluşturduğu öz-yeterliliğin diğer alanlar

için geçerli olmayabilmesidir. Örneğin, eğer kişi bilgisayar kullanımında öz-yeterlilik oluşturmuşsa bu durum örgüt içerisinde kurduğu kişiler arası iletişimde geçerli olmayabilir. *Uygulamaya dayanması*, kişinin öz-yeterli olduğunu düşündüğü alanlarda çoğu kez uygulama yapma imkânı elde ederken, öz-yeterli olmadığı konularda hiç tecrübeye sahip olmamasıdır. *Gelişime açıklık*, kişi öz-yeterli olduğu alanlarda ne kadar yeterli olduğunu düşünse de her zaman geliştirmesi gereken yönlerinin olduğunu bilmesidir. *Başkalarından etkilenmesi*, kişinin birçok yönden kendine benzeyen ve aynı amaçlara sahip insanların başarılı olduklarını gördüğünde, kendisinin de benzer alanlarda başarılı olabileceğine dair öz-yeterlilik algıları geliştirmesidir. Ayrıca bu süreçte başkalarının kişinin hakkındaki yorumları onun öz değerlendirmesini etkilemektedir. *Değişkenlik* ise öz-yeterliliğin kişinin kontrolü altında olan veya olmayan çevresel birçok faktöre bağlı olarak değişebilmesidir.

Ayrıca Luthans, Youssef ve Avolio'ya (2006) göre öz-yeterliliği olan kişilerin beş temel özelliği vardır. Bunlar: kendileri için yüksek ve zor hedefler belirleme, zorluklara sabırlı ve gönüllü olarak talip olma, kendi kendilerini motive etme, hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı gösterme ve zorluklarla karşılaştıklarında direnme şeklindedir. Görüldüğü gibi öz-yeterliliği olan kişiler, öz güven sahibi olduklarından kendileri için üst seviyede hedefler belirlemekte ve hedeflerine ulaşmaya çalışırken karşılarına çıkan engellerden yılmamakta hatta zorluklarla baş etmeyi iş edinmektedirler. Her türlü durumda kendilerini motive edebilmekte ve bu motivasyonları sayesinde gerekli çabayı sarf ederek hedeflerine ulaşmaktadırlar.

Bireylerin motivasyon ve performansları, öz-yeterlilik düzeylerinden, bir başka deyişle belli bir görevi gerçekleştirme konusunda yeteneklerini kullanabileceğine dair inançlarından güçlü bir biçimde etkilenmektedir (Gist ve Mitchell, 1992: 183; Wood ve Bandura, 1989:364). Aynı zamanda bireyler belli alanlarda enerji ve zaman harcadıkları ölçüde, bu alandaki öz-yeterlilikleri artmaktadır (Chandler, 1997:102). Bandura'ya (2000) göre bireyin kendi yeterliliğine inancı, düzensiz mi stratejik mi düşüneceğini, iyimser mi kötümser mi olacaklarını, kendilerine ne tür hedefler koyacaklarını ve bunları ne kadar kararlılıkla takip edeceklerini, ne kadar çaba göstereceklerini, çabalarının ne tür çıktılar getireceğini düşüneceklerini, zorluklara karşı dayanıklılık düzeylerini, ne kadar

stres yaşayacaklarını ve başarılarını nasıl değerlendireceklerini etkilemektedir. Bu doğrultuda Bandura'nın terminolojisinde sonuç beklentileri bireyin belli bir davranışının belli bir sonuca yol açtığını düşünmesi etrafında şekillenmektedir. Bu yüzden sonuç beklentisi kavramı, davranış-sonuç ilişkisiyle belirlenmektedir. Öz-yeterlilik tanımı da (bireyin belli bir işi başarabilme kapasitesi olduğuna inancı) bireyin belli bir sonuca kendi çabasıyla ulaşabilme konusunda güven derecesini içermektedir. Bu anlamda birey belli bir davranışın belli bir sonuca yol açtığını düşünse de, kendisini bu davranışı gerçekleştirme konusunda yetersiz görüyorsa, sonuca ulaşmak için gerekli çabayı gösteremeyecektir (Scheier ve Carver, 1987: 198). Bunu Bandura (1993) düşük öz-yeterlilik düzeyine sahip bireylerin tehdit olarak gördükleri zor görevlerden kaçma eğiliminde oldukları şeklinde ifade etmiştir. Aynı zamanda bu durum bireylerin hırslı olmadıklarını ve belirledikleri hedeflere zayıf bağlılık gösterdiklerini söylemiştir. Zorlu görevler karşısında çabalarının azaldığını ve çabuk vazgeçtiklerini, yaşanan başarısızlıkların ardından öz-yeterliliklerini tekrar kazanmalarının daha uzun sürdüğünü ve kötü performansı yeteneksizlikle ilişkilendirdiklerinden yeteneklerine olan inançlarını kaybetmelerinin çabuk olduğunu ve dolayısıyla da kolaylıkla stres düzeylerinin yükselip depresyona girdiklerini ilave etmiştir.

Güçlü bir öz-yeterlilik algısı ise başarıyı pek çok yönden desteklemektedir. Yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip bireyler zorlu görevleri birer tehdit olarak değil, karşılık verilmesi gereken meydan okumalar olarak algılamaktadır. Bunlar kendilerine zorlu hedefler koyar, güçlü şekilde bağlanır ve bundan haz duyarlar. Başarısızlık durumunda ise analiz yaparlar ve çabalarını artırarak denemeye devam ederler. Çünkü başarısızlığı yeterince çabalamamış olmaya veya kapatılabilir bilgi eksikliği gibi nedenlere bağlamaktadırlar. Bu bakımdan öz-yeterliliğin iyimserlik, dayanıklılık ve umut kavramlarıyla yakından ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Böyle bir yaklaşım stres düzeyini azaltıp depresyona karşı korunma sağlamakta ve bireysel başarılarla zemin hazırlamaktadır (Bandura, 1993: 144). Luthans, Youssef ve Avolio (2006), yüksek öz-yeterlilik düzeyine sahip bireylerin dayanıklılıkta olduğu gibi, zorluklarla daha kolay baş ettiklerini ve başarısız olsalar ya da engellerle karşılaşsalar dahi mücadeleye devam ettiklerini ifade etmişlerdir.

Çalışma ortamı bakımından öz-yeterlilik, bireyin belli bir durumda, belli bir görevi başarıyla gerçekleştirebilmek için gereken davranış biçimlerini, bilişsel kaynaklar ve motivasyon harekete geçirebilme yeteneğine olan güveni veya inancı olarak tanımlanmaktadır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66). Bu sürecin işleyişi, bireylerin kendi yeteneklerini tartması, değerlendirmesi ve birleştirmesi ile başlamaktadır. Bu yeteneklerin belli bir görevi gerçekleştirmek için kullanılabilir ve yeterli olduğuna dair inanç düzeyi ise baş etme davranışının, göreve ilişkin çabanın miktarını ve sürekliliğini belirlemektedir. Bu bağlamda, yeterliliğinin yüksek olduğuna inanan çalışanlar daha fazla çaba gösterip ve bu çaba doğru kanallara giderse, başarılı çıktılar üretme potansiyeline daha fazla sahiptirler (Stajkovic ve Luthans, 1998: 66).

Sonuç olarak yüksek ve düşük öz-yeterlilik durumu başarı ve başarısızlıkla bağlantılıdır. Yüksek öz-yeterliliğinin başarı getirme olasılığı kuvvetliken düşük öz yeterliliğin de başarısızlık getirme olasılığı kuvvetlidir. Öz -yeterliliği yüksek bireyler hedefleri ne kadar yüksek olursa olsun, hedeflerine ulaşırken karşılarına ne kadar çok zorluk çıkarsa çıksın yılmadan hedeflerine doğru gider ve sonunda başarılı olurlar. Başarılı oldukça da özgüvenleri artar ve öz yeterlilik algıları da yükselir. Ancak öz-yeterliliği düşük ya da bu yönde inanca sahip olan bireyler, yüksek hedefler belirleme konusunda daha çekingen davranırlar, hedef belirleseler dahi karşılarına çıkan zorluklarda daha kolay pes edip başarılı olamazlar. Sonuçta bu başarısızlık da özgüvenlerini zedeleyeceği için öz-yeterlilikleri de azalır.

Umut

İnsanın önemli özelliklerinden birisi gelecekte kendisini bekleyen olasılıklara dair esnek olabilme, farklı ihtimalleri hayal edebilme ve böylece kendisini için mümkün gözükenin peşinde gidebilme arzusu oluşturabilmesidir. Bu bağlamda birey gelecekte kendini bekleyen olasılıklara karşın istenilebilecek ya da istenmeyecek, kontrol edilebilir ya da kontrol edilemez gibi ön değerlendirmelerde bulunmaktadır. Geleceğe dair yapılan bu ön değerlendirmelerin çeşitli yönlerinin içiçeliği bireyde korku, endişe, sıkıntı heyecan ve nihayetinde umut gibi etkili durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Bruinink ve Bertram, 2006: 327). Jensen ve Luthans (2006), umut kavramının günlük yaşamın her

alanında sıkça kullanılan bir kavram olmakla birlikte, pozitif psikoloji alanında üzerinde araştırmalar yapılmış, sağlam bir teorik alt yapıya dayanan açık ve işlevsel bir tanımlaması yapılmış psikolojik sermayenin ölçülebilir bileşenlerinden birisi olduğunu ifade etmişlerdir.

Geleneksel olarak umut, kötü zamanlarda işlerin yoluna gireceğine dair beklentiler olarak tanımlanmıştır (Luthans, Wyk ve Walumbwa, 2004:516). Pek çok yazar umut hakkında şüpheci ve kararsız davranmış, umudun ölçülmek için çok muğlak bir kavram olduğunu ileri sürmüştür. Bu doğrultuda Snyder (1995), Sophocles ve Nietzsche'nin umudun bir illüzyon olduğunu ve insanoğluna faydadan çok acı getirdiğini savunduğunu ifade etmiştir.

Umut kavramına yönelik tanımlara bakılırsa; Korner umudu, gelecekte olması istenilen fakat gerçekleşmesi kesin olmayan sonuçların elde edilmesine dair düşünce biçimi olarak tanımlarken, Averill, hislere dayalı olarak biçimlenen, bireyde arzuladığı sonuçları elde etmeye dönük güdeleyici bir rol oynayan ve hedefleriyle arasında ortaya çıkan engellerle baş edebilmesini sağlayan bir duygulanım biçimi olarak tanımlamıştır. Lynch, umudu bireylerin beklentilerine ulaşması noktasında karşılaştıkları engellerle başa çıkabilmek için farklı alternatifler üretebildikleri yaratıcı bir süreç olarak tanımlamıştır. Farran, umudu insan yaşamının vazgeçilmezlerinde biri olarak tanımlamış ve umudun insan olmanın temel unsurlarından birisi olduğunu, bireyin kendi dışındaki dünya ile iletişimde, düşünme süreçlerinde, duygusal tepkilerinde ve davranışlarında umutlu olma ya da olmamanın etkisinin olacağı kaçınılmaz olduğunu ve bir şeyi elde etme arzusunda, geleceğe dair beklentide ya da istenilen bir sonucun ortaya çıkması halinde bile umudun az ya da çok hep bireyler için var olacağını vurgulamıştır (Jensen ve Luthans, 2006: 261; Snyder, 1995: 357, akt. Keser, 2013: 70). MacInnis ve Mello (2005: 2) ise umudu, gelecekte ulaşılması istenilen fakat henüz ulaşılmamış hedeflere ulaşılacağına dair beklenti düzeyi olarak tanımlamıştır. Başka bir ifadeyle umut gerçekleşmemiş bir olasılık için beslenen arzunun düzeyidir ve birey açısından pozitif bir hissiyat anlamı taşımaktadır. Snyder (1995) tarafından pozitif psikolojiyi temel alan tanımında başarıya odaklı pozitif yönde motivasyonel bir süreç olarak tanımlanmıştır ve hedeflere ulaşmak için ihtiyaç duyulan enerji ile bu hedeflere ulaşmak için gerekli

planlama sürecini ifade etmiştir. Bu tanımdan hareketle umudun motivasyonel bir etki yaratması başka bir harekete geçmeyi sağlama etkisi (willpower), hedefleri elde etme noktasında kararlılık sağlamaktadır. Diğer bileşeni olan alternatif ortaya koymaya dönük çok yönlü düşünebilmeyi sağlama etkisi (waypower) ise hedeflere ulaşma noktasında kimi dönemlerde çeşitli unsurlar tarafından engellenme durumlarında dahi farklı alternatifler ortaya koyma ve böylece hedefler doğrultusunda hareketi sürdürebilme imkânı sağlamasıdır. Snyder (1995) umudu, bir süreç olarak ele aldığı bu tanımlamadan hareketle üç bileşenden oluştuğunu belirtmektedir. Bunlar, hedefler, izlenecek yol ve yöntem şeklindedir.

Hedefler bireyin ulaşmayı arzuladığı her şeyi ifade etmektedir. Öyle ki hedefler yaşamın her alanıyla ilgili olabilmektedir. Bireylerin yaşamlarıyla ilgili beklentileri, duygularını biçimlendiren en önemli kaynaklardan biridir. Pozitif duygular başarıyı algılama ile, negatif duygular ise başarısızlık olasılığını algılama ya da hedeflerden uzaklaşma ile ortaya çıkar. Pozitif duygular ve başarı olasılığını algılama arasındaki bağlantı en iyi biçimde hedefe ulaşmayı kolaylaştırtıcı bir strateji ile daha da görünür olmaktadır. Bu noktada yüksek düzeyde umut sahibi bireyler, ulaşılması kesin olmayan hedefler olsa dahi belirlediği hedefler doğrultusunda inatla yürümeye devam ederler ve kolay olanı değil zor olanı, fakat başarı olasılığını arttıran yolu seçmektedirler.

İzlenecek yol, bireyin hedefleri doğrultusunda yeteneklerini nasıl tanımladığını ve geliştirdiğini yansıtmaktadır. Bireyler, izlenecek yolu belirleme sürecinde yoğun bir düşünme sürecinin parçası olurlar. Yüksek düzeyde umut sahibi olan bireyler, hedeflere ulaşmada izleyecekleri yolu belirlerken birçok alternatifi birlikte ele alır, böylece başarı olasılığını yükseltmenin yanı sıra olası engellerle de baş edebilme imkânı yaratmaktadırlar. Bu farklı yollar üzerinde düşünme süreci, çok daha önemli hedefler mevzu bahis olduğu zaman, yüksek düzeyde umut sahibi bireyler için daha çok alternatif yaratma yoluna gitmeyi sağlamaktadır.

Yöntemler, bireyin seçilen yollar üzerinde eyleme geçme ve bu eylemliliğini sürdürme yeteneğini yansıtmaktadır. Bu anlamda izlenecek yol üzerinde düşünme hedeflere ulaşmada harekete geçme ve ısrarlı bir tutum sergileme noktasında bireyi

motive etmektedir. "Düşünüyorsam yaparım.", "Hedefime ulaşana kadar hiçbir şey beni durduramayacak.", "Bunu yapabilirim." gibi ifadeler sıklıkla yüksek düzeyde umut sahibi bireylerin kullandığı ifadelerdir.

Luthans ve Youssef (2004: 20-21), Snyder'in (1995) tanımından hareketle bireyin hedeflerini gerçekleştirmesi için gerek duyduğu enerjiyi sağlayan bu anlamda bireyde kararlılık oluşturan ve bu hedefleri doğrultusunda azimli bir tutum sergilemesini sağlayan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlamda çeşitli alanlarda uygulanabilir olan ve performans üzerinde etkisi yadsınamaz olan bir unsurdur (Youssef ve Luthans 2007: 778). Bu tanımlamadan hareketle Luthans ve Youssef (2004: 21) yüksek düzeyde umut besleyebilen bireylerin, istediklerini elde etmek için farklı yollar geliştirdiklerini, hedeflerine yönelim sürecinde karşılarına çıkan engellemelerle baş edebilmelerinin bir sonucu olarak umudun birey için yaratıcı olmaya teşvik edici olduğunu ifade etmişlerdir. Umudun bu anlamdaki pozitif etkisinin eğitim, spor ve benzeri birçok örgütte çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda da (Luthans ve Youssef, 2004; Larson, 2004; Luthans ve Jensen, 2005; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008) gözlemlendiğini ve yine aynı biçimde farklı örgütlerde yapılan araştırmalarda çalışanların iş memnuniyeti, performansı, işle özdeşleşmeleri üzerinde yüksek umut düzeyinin pozitif yönde etkiye sahip olduğunu ilave etmişlerdir.

Muhammad ve Usman (2001) yüksek düzeyde umut sahibi bireylerin, daha bağımsız düşünmeye, daha fazla risk almaya, herhangi bir çözümün başarısızlığa uğraması durumunda farklı alternatif yollara yönelebilmeye, problemlere çözüm bulma noktasında yaratıcı düşünmeye yatkın olduklarının belirtmektedir. Aynı şekilde Luthans, Fred, Avolio, Avey ve Norman (2007), iş görenlerin yüksek düzeyde umut sahibi olanların, dar bir gelire sahip olsalar bile daha yaratıcı ve becerikli olduklarını ifade etmektedirler (Aktaran: Keser, 2013: 70-71).

Özetle umut bireyleri motive edici bir etkiye sahiptir. Ayrıca umudun hedefler, izlenecek yol ve yöntemler şeklinde üç bileşeni vardır. Başarıya odaklı bireyler, kendilerine yüksek hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşacaklarına dair yüksek düzeyde umut beslerler. Hedeflerine ulaşmak için izleyecekleri yolları belirleme aşamasında da

birçok alternatifi göz önünde bulundurur ve başarıya dair umutlarını kaybetmezler. İzlenecek yolu belirledikten sonra da bu yolda nasıl ilerleyecekleri konusunda yöntemler geliştirirler ve ne kadar zorlukla karşılaşsalar da başarıya ulaşma konusunda ısrarcı olurlar.

İyimserlik

İyimserlik de umut gibi pozitif çağırışımı olan bir kavramdır (Larson ve Luthans, 2006: 51) ve bireylerin gelecekle ilgili beklentileriyle ilgilidir. Genel bir ifadeyle iyimserlik, gelecekte iyi şeyler olacağı beklentisi olarak tanımlanabilir. Bu anlamda bireyin davranışları ve duyguları üzerinde etkilidir (Carver, 2002, 1). Webster, iyimserliği olayları olumlu tarafından ele alma ve değerlendirme eğilimi olarak açıklayıp, olabilecek en olumlu sonucun ortaya çıkacağına dair bir beklenti içinde olmak biçiminde ifade etmektedir (Belcher, 2009, 13). Tiger iyimserliği maddi ya da manevi boyutta gelecekle ilgili bireyin kendisi için bir avantaj elde edeceğine dair bir ruh hali ya da bir değerlendirme biçimi olarak tanımlarken (Luthans, Lebsack ve Lebsack, 2008: 180), Hayes (2007), iyimser bireylerin karşılaştıkları olaylar ister iyi ister kötü olsun pozitif yönde bir bakış açısına, kötümser bireylerin karşılaştıkları olaylar iyi bile olsa negatif yönde bir bakış açısına sahip olduğunu belirtmektedir.

Seligman (1998) iyimserliğin öğrenilebilecek bir süreç olduğunu savunmaktadır ve düşük düzeyde iyimser olan bireylerin beyinlerini eğiterek gelecekte pozitif sonuçlar elde edebileceklerine kendilerini inandırabileceklerini ifade eder. Bununla araştırmacı bireylerin sonuçlar üzerinde hiçbir kontrollerinin olmadığı, olamayacağı yönündeki "öğrenilmiş çaresizlik" olarak tanımlanabilecek ve kötümser düşünmeye meyilli olma durumuna karşı pozitif yönde bakmayı ve bu pozitif bakışa dayalı eyleme geçmeyi kastetmektedir (Social Issues Research Centre, 2009: 9). Seligman (1995) iyimserliği öğrenilen bir süreç olarak tanımladıkları bu açıyla "atıf teorisini" temel almaktadır. Atıf teorisinde, bireylerin karşılaştıkları kötü olayları değerlendirme biçimleri öne çıkmaktadır. Bu teoride iyimser bireylerin olası kötü sonuçları açıklarken dış koşulları göz önünde bulundurup, değişken ve belirli nedenler aramaya meyilli oldukları, buna karşın kötümser bireylerin olası kötü sonuçları içsel durağan ve küresel nedenleri temel

olarak açıklama çabası içinde oldukları belirtilmektedir (Peterson, 2000, 53). Seligman (1995), kötümserlerin istenmeyen sonuçların ortaya çıkmasında kendilerini sorumlu tuttuklarını ve bir tür suçluluk yaşamaya meyilli olduklarını belirtir. Buna karşın iyimserler, olası dış faktörlerin etkisini göz önünde bulundurmalarından dolayı olumsuz sonuçları daha doğal karşılama eğilimindedirler (Social Issues Research Centre, 2009, 9). Bu noktada Carver ve Scheer'in (2002) iyimserliği ruhsal bir durum olarak ele aldıkları bakış açılarıyla, atıf teorisini temel alan Seligman (1995) ve arkadaşlarının iyimserlik bakış açıları arasındaki farkı açıklamak gerekirse, ruhsal boyutta ele alınan bakış açısında iyimserliğin bir kişilik özelliği olduğuna vurgu yapılırken, atıfa dayalı açıklamada iyimserlik, anlık olaylar karşısında bireylerin dış etkenlerin de etkisiyle gösterdikleri tepkilerde ortaya çıkan bir süreç olduğuna vurgu yapılmaktadır (<http://positivepsychology.org.uk/pp-theory/optimism/129-explanatory-style.html>, 18 Mayıs 2015'te erişildi).

İyimserlik pozitif psikolojik sermayenin bileşenleri arasında en çok tartışılan, ancak en az anlaşılan kavramlardan biridir. Pozitif psikolojik sermaye açısından iyimserlik gelecekte sadece iyi şeyler olacağını tahmin etmek değildir. İyimserlik, kişinin olumlu ya da olumsuz olayların neden meydana geldiğini açıklamak için kullandığı bir kavramdır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). İyimser insanlar hayatlarındaki olumlu olayların nedenlerini kendi güç ve iradelerinde görürler ve bu nedenlerin gelecekte de devam edeceğine inanırlar. Örneğin üstlerinden olumlu geribildirim alan çalışanlar, bunu kendilerinin iş ahlakına bağlarlar (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006). Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010) iyimserliğin geliştirilebileceğini başka bir deyişle öğrenilebileceğini belirtirler ve örneğin düşük düzeyde iyimser olan bireylerin bu iyimserlik düzeylerinin geliştirilmesi noktasında potansiyel taşıdıklarını belirtirler. Bunun durumsallığı göz önünde bulunduran pozitif ve teorik olarak da desteklenen bir bakış açısıyla olabileceğini ifade ederler. Peterson'un (2000) da ifade ettiği gibi pozitif psikolojinin esas aldığı gerçekçi diye tanımladığı iyimserlik, çok dinamik, değişebilir ve geliştirilebilir ve durumsal bağlamda ele alınması gereken öğrenilebilir bir süreçtir (Luthans, Fred, Avolio, Avey ve Norman, 2007: 547).

Özetle iyimser bireylerin yaşadıkları olaylar iyi ya da kötü de olsa bakış açıları olumluyken, kötümser bireyler iyi olaylar yaşadıklarında bile bunları olumsuza yorma eğilimindedirler. İyimser bireyler, yaşadıkları olumlu olayların sebeplerini kendi güçlerinde arayıp gelecekte de iyi şeyler yaşayacaklarına inanırlar. İyimserlik geliştirilebilir ve öğrenilebilir bir süreçtir ve düşük iyimserlik düzeyine sahip olan bireyler bile iyimser olma potansiyeline sahiptirler.

Psikolojik dayanıklılık

Psikolojik sermayenin son bileşeni olan dayanıklılık, belirsizlik, çatışma, başarısızlık gibi durumların yanı sıra pozitif değişimlerin yaşandığı anlarla karşı karşıya gelinmesi durumunda dahi, üstlenilen görevin gerektirdiği çabayı sürdürmek ve bu çabayı arttırmaktır (Luthans, 2002, 702). Dayanıklılık, başka bir ifadeyle istenilmeyen durumların yanı sıra sıra dışı pozitif bir durumla karşı karşıya gelindiği zamanlarda diğerlerinin beklenmedik tepkileriyle yüz yüze gelinse dahi, baskı ve stres oluşma ihtimallerini de göğüsleyerek belirlenen hedefler doğrultusunda kararlı biçimde yürümektir (Norman, 2006, 16). Bir başka deyişle her halükarda tedbiri elde bırakmamaktır. Dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler değişime ayak uydurma ve adaptasyon sağlama noktasında yetenekli bireylerdir (Luthans, Fred, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Dayanıklılık teorisi sonuçları büyük bir çoğunlukla ergen çocuklarla yapılan klinik psikoloji çalışmalarından elde edilmiştir (Masten, 2001:227; Masten ve Reed ve Gabrielle, 2002: 74). Psikolojik dayanıklılık kişinin engel, belirsizlik ve benzeri birçok olumsuz durumla baş etme ve başarılı olma yeteneği olarak görülmektedir (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006: 30). Dayanıklılık sıklıkla kaydadeğer terslik ve risk karşısındaki olumlu başa çıkma ve adaptasyon ile nitelendirilmektedir (Masten ve Reed ve Gabrielle, 2002: 75). Luthans'a (2002) göre dayanıklılık iş yerine uyarlandığında terslik, belirsizlik, anlaşmazlık, başarısızlık durumlarında kendini iyileştirmek ve olumlu değişiklik, ilerleme ve yükselen sorumlulukla tekrar kendini toparlama olarak tanımlanmaktadır.

Fribog, Barlaug, Martinussen, Rosenvinge ve Hjemdal (2005: 35), psikolojik dayanıklılık yapısının açıklanmasında kendilik algısı, gelecek algısı, yapısal stil, sosyal yeterlilik, aile uyumu ve sosyal kaynaklar olmak üzere toplam altı faktörlü bir yapı olduğunu öne sürmektedirler. Kendilik algısı, kişinin kendi farkındalığına varmasını ve temelde kim olduğuna yönelik düşünceleri ifade etmektedir. Gelecek algısı kişinin geleceğe yönelik bakış açısına işaret etmekle birlikte, olumlu bakış açısı psikolojik dayanıklılık sürecinde önemli rol oynamaktadır. Yapısal stil, kişinin bir bakıma kendine güveni, güçlü tarafları ve öz disiplini gibi kişisel özellikleridir. Sosyal yeterlilik kişilerin sosyal açıdan destek görüp görmediğiyle ilişkili bir faktörken aile uyumu kişinin en yakınlarıyla olan uyumunu göstermektedir. Bu bağlamda psikolojik dayanıklılık sürecinde aile uyumunun ve sosyal desteğin önemli rolü bulunmaktadır. Son olarak sosyal kaynaklar ise kişinin sahip olduğu sosyal ilişkileri göstermektedir (Basım ve Çetin, 2011: 81).

Dayanıklı bireyler kendilerinin yanı sıra diğerleri için de pozitif duygular beslemeye meyillidirler ve bu nedenle kendileri ve diğerleri için destekleyici bir ortam oluşmasına katkıda bulunarak yenilikçi uygulamaların ortaya çıkmasını kolaylaştırırlar (Fredrickson, 2004). Dayanıklılık düzeyi yüksek bireyler olumsuz koşullarda yeniden kendileri olabilmeyi ve orijinal hallerine dönmeyi başarabilen insanlardır ve hatta bu bireyler sürecin başındaki kendilerinde var olan performansın da üstüne çıkarak yaşamlarında yeni anlamlar ve değerler oluşturabilen bireylerdir. Bu anlamda dayanıklılığın üç ana bileşeninden bahsedilebilir. Bunlar var olan tüm gerçeği olduğu gibi kabul etmek, içselleştirilmiş değerlerle desteklenen derin bir inanç ve değişimlere uyum sağlamada yeteneklerini maksimum düzeyde kullanabilmektir. Bu açıklamalar dayanıklılığı genetik olan ya da çok uzun soluklu değişimlerle elde edilebilecek olağandışı, nadiren olan, gizemli bir yetenek olduğu anlamına gelmemelidir. Tam aksine dayanıklılık, yaşam boyu süren günlük yaşamın içinde olan kademeli olarak ilerleyen gelişimsel bir süreçtir. Dolayısıyla dayanıklılık ulaşılması gereken son bir nokta değil, bir süreçtir (Luthans ve Youssef, 2004: 22).

Bu bağlamda yapılan birçok araştırmada ailenin, değişik amaçlarla bir araya gelmiş grupların ve örgütlerin bireylerin sıkıntılarla baş edebilmesi noktasında

kendilerinde var olan dayanıklılığın üzerindeki etkilerine odaklanmıştır. Bu araştırmalarda toplumsal dokuyu oluşturan bu yapıların dayanıklılığın gelişimi noktasında çok yönlü bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan hareketle, içinde bulunulan koşulların dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkide bulunabileceği ve böylece stres, gerginlik, başarısızlık gibi istenilmeyen durumlarla baş edebilmek için bireye katkıda bulunduğunu ve pozitif yönde bir uyum fırsatı sağlayan dinamik bir süreç olduğu söylenebilir (Herrman, Helen, Stewart, Berger, Jackson ve Yuen, 2011: 258-259).

Luthans, Fred, Avolio, Avey ve Norman'a (2007) göre genel anlamda dayanıklılığın 3 temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar: varlıklar, risk faktörleri ve değerlerdir. *Varlıklar*, bir grup insanın ölçülebilir özellikleri veya belirli koşullarda gelecekteki pozitif sonuçları öngören durumlarıdır. İnsanların bilişsel becerileri, mizaçları, kendilerini pozitif algılamaları, bağlılıkları, hayata pozitif bakışları, duygusal tutarlılıkları, öz denetimleri, espri anlayışları ve genel olarak çekicilikleri dayanıklılığa katkı sağlayan potansiyel varlıklarını oluşturmaktadır. *Risk faktörleri*, doğası gereği kaçınılmaz olan unsurlardır. Riskten tamamen kaçma kendini ve başkalarını bütün risk faktörlerinden koruma gerçekçi bir davranış olmadığından bu faktörler dayanıklılığın özellikleri arasındadır. *Değerler*, insan hayatındaki zorluklar kendini gerçekleştirme ve geliştirme için fırsattır. Varlıkları kullanma süreci eğer düzgün bir şekilde yönetebilirse kendilerini gerçekleştirmek için bir fırsat olabilir. Örgüt alanında ise dayanıklılık, gerek olumsuzluk, çatışma, başarısızlık sonucu ortaya çıkabilecek bir gelişme karşısında, gerekse de pozitif anlamda artan sorumluluk sonrası kişinin tekrar kendini toparlayarak bu durumla baş etme kapasitesini gösterir. Buradan anlaşıldığı gibi kavram sadece olumsuz anlamda değil olumlu olaylar karşısında da baş etme yeteneği olarak ifade edilmektedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006).

Dayanıklılığı umut, iyimserlik ve diğer pozitif kapasitelerden ayıran özellik, olumsuzluklar karşısında hem reaktif hem de proaktif davranışlar gerektirmesidir. Reaktif olarak dayanıklılık olumsuzlukların ve pozitif olsa da zor olayların en iyimser insanlarda bile yıkıcı etkisi olduğunu ve bundan dolayı kendilerini toplama ihtiyacını doğurduğunu kabul etmektedir. Proaktif olarak ise olumsuzlukların kişi için bir sıçrama tahtası veya fırsat olması anlamına gelmektedir (Youssef ve Luthans, 2007).

Özetle pozitif psikolojik sermayenin son bileşeni olan dayanıklılık, sadece zorluklar karşında direnç gösterme, mücadele etme değil, başarının getirisi olan sorumluluk artışında da gerekli çabayı gösterme, üstesinden gelebilme anlamını gelmektedir. Dayanıklı bireyler zorlu işlere kendileri gönüllü olur ve her türlü çabayı gösterip başarıya ulaşabilirler.

2.2.2. Eğitim kurumlarında çalışanların pozitif psikolojik sermaye özellikleri

Eğitim yönetiminde pozitif psikolojik sermaye yaklaşımı eğitimcilerin olumsuzluklarına odaklanmak yerine onların pozitif davranışlarına odaklanarak bunu verimliliğe dönüştürebilme amacı taşımaktadır. Dolayısıyla eğitim kurumlarında öğretmenlerin, öğrencilerin yahut yöneticilerin psikolojik olarak pozitif yönlerini ön plana çıkarmak ve bu meyanda incelemelerde bulunmak pozitif psikolojik sermaye çalışmalarının özünü oluşturmaktadır (Tösten ve Özgan, 2014: 429, 431).

Eğitim, toplumu daha ileriye taşımak için bir araçtır. Eğitimin verildiği okullarda pozitif psikolojik sermaye faktörünün önemi yadsınamaz, okul örgütünün yöneticileri öğretmenlerin, öğrencilerin ve diğer iş görenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini yükseltmek için çalışmalıdır. Günümüzde pozitif psikolojik sermaye kavramı insan kaynaklarında yer edinmeye başlamış ancak eğitim kurumlarında ne yazık ki daha tam olarak yerini almamıştır. Oysa pozitif psikolojik sermayenin düşük olduğu kurumlarda iş doyumu da düşük olacak ve yeterli verim sağlanamayacaktır. Bu noktada özellikle eğitim örgütlerinin yöneticileri bu konuda daha bilinçli olmalıdırlar.

2.3. İş ve İş Doyumu

İş hayatı günümüz insanının yaşamında önemli bir yere sahiptir. İnsanlar zamanlarının oldukça büyük bir kısmını işte veya işle ilgili etkinlikleri düşünmekle geçirirler. Özellikle yönetim basamaklarında çalışan kişiler için işin düşünülmediği bir zaman dilimi bulmak oldukça zordur (Aktaş ve Aktaş 1992: 156). İş, bireylerin sosyal, ekonomik ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanmasına olanak yaratarak yaşamlarını sürdürmelerini sağlamaktadır. Bireyler işlerinde ekonomik değer yaratırlar ve karşılığında bir kazanç elde ederek kendilerinin ve ailelerinin gereksinimlerini karşılarlar.

Bunun yanı sıra işin bireylerin sosyal statülerini belirlemesi, topluma yararlı olma duygusu yaratması, başka insanlarla tanışıp yeni ilişkiler kurmayı sağlaması gibi sosyal işlevleri; bir iş sahibi olmanın ve üretebilmenin verdiği gurur, işe başlamanın heyecanı, başarılı olma duygusu, işini sevme ve anlamlı bir eylemde bulunma gibi psikolojik işlevleri bulunmaktadır. Sahip olunan işin birey için ne anlam ifade ettiği, birey iş ilişkisi temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz yaşantılar, çalışanın işinden alacağı doyumunu etkilemektedir (Çakır, 2001: 29).

İş kelimesinin kullanıldığı tüm veriler, durağanlığa karşıt bir anlam taşımaktadır. Bir işte çalışmak, bir iş yapmak, bir işe yaramak, içinde yararı da bulunduran bir eylem anlamı içermektedir. Yararlı eylem ise hem kişisel açıdan hem de toplum açısından yaşamı sürdürmek için temel bir gerektir. Yaşamı sürdürmek, insanın ve toplumun temel amacıdır. İnsanlar yaşamını sürdürebilmek için bir takım amaçlar edinir ve bu amaçlara yönelik eylemler geliştirirler. Bu nedenle de çalışma yaşamına katılarak iş sahibi olur ve bir işe yaramaya çalışırlar (Baysal 1993: 5).

Quintanilla (1996) ve Harpaz ve Itzhak (1990) çalışmanın, modern dünyada sağladığı gelir yönüyle, ekonomik ve psiko-sosyal faydaları ile bireyin yaşamında vazgeçilmez öneme sahip olduğunu; bireyin yaşamında her zaman önemli yere sahip olan aile, serbest zaman, toplumsal çevre ve dinsel aktivite gibi yaşamın önemli parçaları ile yakından ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir. İnsanın bir iş sahibi olması ya da çalışmak istemesinin temelinde kuşkusuz öncelikle geçim kaygısı, bunun da gerisinde yaşamını sürdürme dürtüsü bulunmaktadır. Acaba insanda doğuştan çalışma ihtiyacı denilebilecek bir güdünün varlığından söz edilebilir mi? Bu sorunun cevabını veren güdülenme ve öğrenme kuramları alanındaki araştırmalar, çalışma güdüsünün doğuştan değil ancak ikincil bir konuda sosyal yaşamda öğrenilmiş güdülerden olduğu tezini daha çok desteklemektedirler. İnsanın doğuştan boş durmama, bir faaliyette bulunma yönünde davranış eğilimi içinde olduğu, Aktivasyon Kuramına ilişkin araştırmalar tarafından ortaya konulmuştur. Ancak bu faaliyetin ne ölçüde ve hangi yönde olacağı büyük ölçüde sosyal çevreden alınan değerler sistemi ve uyarılar tarafından belirlenmektedir(Tınar,1996: 6,7).

İnsanların çalışma gerekçeleri konusunda birçok neden ortaya konabilir. Çalışmanın insanın mutluluğu, ruh sağlığı ve yaşam doyumunun temellerinden bir olduğu şüphesizdir. Tınar (1996) da çalışma isteğinin önemli nedenlerinden birinin kuşkusuz bu yöndeki toplumsal beklentiler olduğunu ileri sürmüş ve topluma yararlı insan olmak, başarılı olmak gibi hedeflerin sosyalleşme süreci içerisinde her insanın içselleştirdiği, toplumsal rolünün bir parçası olarak algıladığı yaşam çizgileri olduğunu ifade etmiştir.

İlk bakışta bir geçim aracı olan ve bir gelir olma özelliği olan çalışma, aynı zamanda toplumsal, psikolojik ve manevi (tinsel) üstünlüklerinden de dolayı mutluluk etmenlerinin başında gelmektedir. Bazı insanların, maddesel gereksinimleri olmadığı halde çalışmak istemelerinin ve çalışmalarının nedeni çalışmaya yükledikleri anlamdır. İnsan ömrünün büyük bir kısmı işinde ve işyerinde geçtiğine göre işi sadece ekonomik yönleriyle ele almak ve psikolojik ve toplumsal değerini dikkate almamak bu doğrultuda çok eksik bir görüş olacaktır (Tosun,1992:6-7).

Budak (1999: 45) işin insana pek çok fayda sağladığını ve birçok şeye yaradığını söylemiş, yapılan işte yaratılan hayranlık ve saygıdan edinilen sevilme hissinin verdiği güven duygusu olduğunu vurgulamıştır. İşten elde edilen ürünlerin diğer hiçbir yaşam deneyiminden elde edilemeyeceğini, insan varlığını kanıtlama ve doğrulama olanağı verdiğini, başka noktalardaki çatışmalardan kaynaklanan kızgınlık ve saldırganlık duygularıyla, bunları çalışma projeleriyle boğuşmaya yönelterek baş edebildiğini ilave etmiştir. Zor bir iş başarıyla bitirildiğinde, bir olumsuzluğa karşı kazanılan heyecan verici bir zafer duygusu yaşandığını zihin ve bedenin acımasız bir iş yoğunluğu ile yüklenerek insanın kendisini cezalandırdığını ve suçluluk duygusunu azalttığını da eklemiştir. Ayrıca normal sosyal güdülerin, iş yerindeki arkadaşlıklarda karşılık bulduğunu, bundan başka işin, ölüm ve zamanın geçişi ile ilgili duygularla baş etmede aracı olduğunu, işin kayıp ve değişimi aşan bir sürekliliği olduğunu, işin yaşamı örgütlediğini yöneltip yapılandırıldığını da ifade etmiştir. İnsanların, kendileri için böylesine öneme sahip olan işleri ile ilgili olarak zamanla çeşitli duygular, inançlar ve davranış eğilimleri geliştirdiklerini söylemiş ve bu tür tutumları genel olarak iş doyumu olarak adlandırmıştır.

İş doyumu denilince işten elde edilen maddi çıkarlar ile iş görenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir. İş gören çalışması sonucunda ortaya koyduğu eseri somut olarak görebiliyorsa bu onun için büyük bir gurur ve tatmin kaynağı olacaktır (Başaran 1991: 145). İş görenler çalışma hayatı süresince yaptığı işe, örgüte ve örgüt ortamına dair pek çok deneyimler kazanırlar. İş görenlerin çalışma hayatı süresince gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmakta, tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda yaptıkları işe ya da çalıştıkları örgüte karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş doyumu bu tutumların genel sonucudur. Bireylerin işlerine gösterdikleri tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden dolayı, iş doyumu bireylerin iş tecrübeleri sonunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak, iş tatminsizliğini ise iş görenin işine göstermiş olduğu olumsuz tutumu olarak tanımlamak yerinde olacaktır (Erdoğan 1996: 231).

Pekel (2001) iş görenlerin örgütü, kendi emellerini sömüren bir oluşum olarak değil, kişisel gelişimlerini sağlayabilecekleri ve yeteneklerini kullanabilecekleri elverişli bir ortam olarak algılamalarının, kendilerinde tatmine sebep olacağını ifade etmiş ve çalışma hayatının kalitesini artırmanın, çalışmayı cazip hâle getirmenin ve iş doyumunu artırmanın, insan kaynakları yönetiminin hedefleri arasında olduğunu eklemiştir. Bu sebepten dolayı insan kaynakları yönetimi ile iş doyumu arasında sıkı bir işbirliği bulunduğunu belirtmiştir. Zaten insan kaynakları yönetiminin hedefi örgütteki başarıyı arttırmaktır ki bu da iş görenlerin iş doyumunu arttırmaktan geçmektedir. Bu noktada insan kaynakları yönetimi ve iş doyumu oldukça bağlantılı iki kavram olarak değerlendirilebilir.

Sosyal bir sistem olarak örgütler, bir şeyi daha iyi yapmanın yolunu bulmak, örgüt içi ve dışındaki beklentileri karşılayabilmek amacıyla yenileşme uygulamaları yapmaya çalışmaktadırlar. Bu noktada örgütler açısından insan kaynaklarının önemi ortaya çıkmaktadır. Örgütün etkililiğini ve personelinin iş doyumunu sağlaması, çevreye daha çok uyumlu olarak, uzun süre varlığını sürdürebilmesi, yenileşmeye karşı paralel olarak gelişmesini sürdürebilmesi ile mümkündür. Bütün örgütler gibi eğitim örgütü de yeniliklerden etkilenirler. Fakat, eğitim örgütleri diğer örgütlerden farklı olarak önderlik etme ve yenilikleri başlatma gibi bir özelliğe sahiptirler. Bursalıoğlu (1991: 55)

ekonomik, siyasi, toplumsal sistemlerden etkilenen ve onları etkileyen eğitim sisteminin bir ulusun sosyal, ekonomik ve kültürel açıdan devamını sağlama işlevlerini, eğitim örgütleri aracılığıyla gerçekleştireceğini ileri sürmüş ve okulun çocukların sosyalleşmesini gerçekleştirme, onlara toplumun kültürünü aktarma, yetiştirdiği kuşağın toplumun siyasal yapısına uyumunu sağlama, liderlik yeteneklerine sahip gençleri ortaya çıkarma, nitelikli insan gücünü yetiştirme gibi işlevleri gerçekleştirmekle yükümlü özel bir konuma sahip olduğunu belirtmiştir. Çağdaş yönetim anlayışı da örgütteki insan kaynağının en etkin bir biçimde kullanılmasını, geliştirilmesini ve doyumlanarak işte tutulmasını yönetimin ana amacı haline getirmiştir (Kaya, 1982: 286).

Bütün örgütlerin hayati ögesi olan insanların, etkin ve verimli bir şekilde yönetilmesi çoğu zaman bir sorun olmuştur. Tarihte piramitleri yaptıran Firavun'un, insanları çalıştırırken karşılaştığı sorunlar ne ise bugünkü bir fabrika müdürü de, insanları çalıştırırken benzer sorunlarla karşılaşmaktadır. Ancak eskiden insanı zorla ve kırbaça çalıştırma yöntemleri daha sonraki dönemlerde özellikle 19. yüzyıldaki sanayi devriminden sonra insanı parayla çalıştırma yöntemlerine bırakmıştır. Ancak bugün, insanı verimli ve etkin çalıştırabilmek sosyal ve psikolojik bir sorun haline gelmiştir. Çünkü bugünün çalışanları çalışma ortamında ekonomik ve sosyal haklar yanında psikolojik doyumda aramaktadırlar. Bu yüzden günümüzde çağdaş yönetimin sorun alanı insanı tatmin etmek ve mutluluğunu sağlamaktır (Aytürk, 1999: 36).

İş doyumu ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, asıl önemi 1930'lu ve 1940'lı yıllarda anlaşılmış bir kavramdır. O yıllardan bu yana ilgili alandaki literatürün en fazla çalışılan konusu haline geldiği görülmektedir (Ergin, 1997; Judge Iwanatabe, 1993; Dikmen, 1995). İş doyumu kavramıyla ilgili çeşitli tanımlamalar olmasına rağmen, 1935 yılında Hoppock'un genel kabul gören bir iş doyumu tanımı yapması başlangıç olarak kabul edilmektedir. Bu tanıma göre iş doyumu, çalışanın işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal tepkidir (Mercer, 1997: 57).

Adams (1963) iş doyumu, bireyin algıladığı girdi-çıkı dengesi olarak tanımlamaktadır. Kişinin, ücret, mevki, beğenilme gibi faydalar sağlayabilmek için zeka, eğitim, deneyim ve çabadan oluşan kişisel katkısını örgüte verdiğini, aldıklarıyla

verdikleri arasında eşitsizlik algılsa da doyumsuzluğa düştüğünü söylemiştir. Buna benzer doyum tanımını, Bernard ve Simon örgütsel denge kuramlarında yapmaktadırlar. İşgörenin örgüte kazandırdıklarını katkı, örgütün kişiye sağlamış olduğu faydaları da karşılık olarak belirten kuramcılar, karşılıklar katkılardan ne kadar çoksa doyumun o kadar çok olacağını, bu doyum ölçeğinin örgütte kalmayı etkileyeceğini ve doyumsuzluk büyüdükçe yeni seçenekler arama çabasının artacağını savunmaktadırlar. Örgüt kuramlarında tatmin, genellikle, katkı-karşılık dengesi olarak belirtilmektedir (İncir,1990: 50).

İş doyumunu ile ilgili olarak en geniş tanımı yaptığı kabul edilen Locke’a (1983: 97) göre iş doyumunu, kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli ve olumlu hislerken, Dubrin (1974: 38) de doyumun temelde işle ilgili memnuniyet duygusuna karşılık geldiğini söylemektedir. Lawler’in tanımındaki haz duyma, Locke ve Dubrin’in tanımında memnuniyet verici bir duygu olarak karşılanmıştır. Bu üç tanımda da belirtilen ortak nokta, çalışanın işiyle ilgili olumlu bir duygu yaşamasıdır. Bu duygu, işgörenin işinden aldığı doyumun bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (Çetinkanat,1995).

Işıkhan (1996), çalışanın işinden elde ettiği doyumunu işten ne elde etmek istediği, ne kadar elde etmek istediği ve ne elde ettiğine olan inançların bileşkesi sonucunda oluşan duygusal durum olarak tanımlamıştır. Bullock iş doyumunu işle bağlantılı çok sayıda arzu edilen ve edilmeyen deneyimlerin bütünü ve dengelenmesinden sonuçlanan bir tutum olarak göz önüne alınırken (Şimşek,1995: 91), benzer şekilde Keith Davis de işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk şeklinde tanımlamıştır (Davis, 1988: 96). Vrom, iş tatmini kavramını çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok değişik boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür (Şimşek,1995: 92).Barutçugil (2004: 389) iş doyumunu çalışanın yaptığı iş ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüşmesi veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı duygu olarak tanımlarken, paralel şekilde Muchinsky (2000) iş doyumunun işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgu olduğunu söylemiştir. Başka bir tanıma göre de iş doyumunu kişinin, toplam iş çevresinden, örneğin

işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygudur (Cribbin,1972: 155). İş doyumunu, çalışanın yaptığı işe genel tutumu olarak tanımlamak mümkündür (Greenberg ve Baron, 2000: 170).

Bireyin işine gösterdiği tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, bireyin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh halini iş doyumunu, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumunu da iş doyumsuzluğu olarak tanımlamak olasıdır (Spector, 1996; Erdoğan,1996: 231). Çalışanın yaptığı işi, iş çevresini ve çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan duygusal bir tepki olarak da tanımlanabilen iş doyumunu, yapılan işin niteliği, iş koşulları, çalışma yaşamının özellikleri, çalışma ilişkileri gibi pek çok dış etkenin yanı sıra, bireysel etkenlerin de sebep olduğu değişik açılımlara sahip olabilir. Kısaca iş doyumunu, çalışanın çalışma yaşamında aldığı haz, mutluluk ve doyumunu ifade etmektedir (Keser, 2005: 54), çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluktur (Koustelios, 2001: 354). Locke ve Henne de, iş doyumunu kişinin iş yerindeki işe ilişkin deneyimleri ve işe atfettiği değerlerinin yarattığı duygusal hoşnutluk durumu olarak tanımlamaktadır (Oshagbemi, 2003: 1210). İş doyumunu ile ilgili tanımlar incelendiğinde, aralarında büyük ölçüde benzerlik olduğu dikkat çekmektedir, özetle iş doyumubireyin işine karşı genel tutumu olarak ifade edilebilir.

2.3.1. İş doyumuyla ilgili kavramlar

Başaran'a (1991) göre iş doyumunu kavramı ile yakın ilgisi olan dört kavram vardır. Bunlar; güdülenme, işi çekici bulma, işle özdeşleşme, ve gönül gücüdür (moral) şeklindedir. Bu kavramların çoğu iş doyumuyla iç içe sayılsalar bile ayrı anlamda oldukları belirtilmektedir.

Başaran (1991) güdülenmenin bir amaca doğru çaba harcamayı ve sürdürmeyi anlatmasına karşılık iş doyumunun, işe bağlı olarak oluşan olumlu duyguları anlattığını ifade etmiştir. Ilgar'a (2000) göre birey doyuma ya da amacına ulaşmadığı süreçte kendisinde bir boşluğun varlığını hissetmektedir. Bu da, büyük bir istek ve dengesizlik yaratmaktadır. Ancak gereksinim karşılandığında bu dengesizlik geçirilmekte ve birey doyuma ulaşmanın mutluluğunu yaşamaktadır. Bununla birlikte bireyi sürekli mutlu kılan

bir doyum noktası da yoktur. Bir gereksinmenin bittiği yerde bir diğer gereksinme başlamakta ve güdülenme süreci her defasında aynı yolu izler. Her bireyin varmak istediği umut, istek ve özlemleri kendine özgü çizgide sürekli değiştiğinden yöneticiler iş görenlerin davranışlarını yorumlayabilmeli ve bu yorumlamanın sonuçlarına göre onları motive edecek yöntemler geliştirebilmelidir.

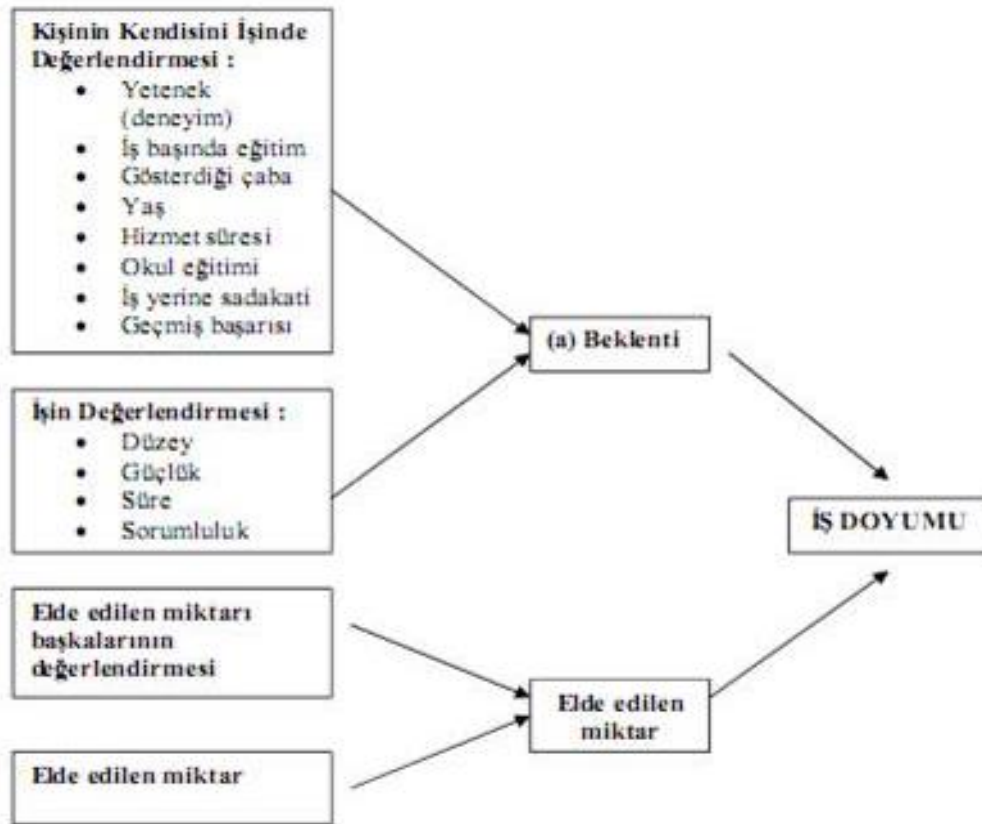
İş gören açısından işe ilgi duymak işin çekici gelmesine neden olmaktadır. İş görenin işi, ne kadar çok gereksinimlerini doyuruyor, ekonomik fayda getiriyor ve sosyal, psikolojik ihtiyaçlarını karşılıyorsa o kadar çekicidir çünkü iş doyumunu gelecekle ilgili olmaktan çok, içinde bulunulan iş yaşamıyla ilgilidir.

İş görenin işiyle özdeşleşmesi onun kopamayacak denli işine bağlı olmasını anlatmaktadır. İş gören işinden istediği derecede doyum sağlamasa bile ayrılamayacak derecede ona tutulmuş olabilir. Özdeşleşme olumlu ya da olumsuz bir duygusal bağlanmayı, işten doyum ise haz duymayı ya da olumlu duygusal bir durumda olmayı göstermektedir (<http://www.ogretmeninsesi.com/makale/isdoyumu.htm>).

İş doyumuyla ilgili son kavram olan gönüllü (moral), maddesel ve tinsel öğelerin yarattığı işten doyumdan verim ve üretim gibi iş davranışlarına yayılan etkenler olarak gözlenmektedir (Bursalıoğlu, 1998). Gönül gücüyle ortak amaçlara ulaşmak için kolektif davranışlardan dolayı çalışma atmosferi veya havası da kastedilmektedir. Buradaki ortama karşılıklı güven ve işbirliği ruhu da girmektedir (Eren, 2000). Gönül gücü, örgütün amaçları için çalışmaya iş göreni gönüllü kılan; ona çalışmayı sürdürmesini sağlayan bir tutumdur. Gönül gücü hem işten doyum ile ilgili, hem de işten doyumun bir ürünüdür. Ama işten doyum ile gönül gücünün arasında iki küçük ayrılık vardır (Lawler, 1976). Bunlar; iş doyumunu geçmişe ve şimdiki duruma yönelik gönül gücünün daha çok geleceğe yönelik olmasıdır ve ikincisi işten doyum bireysel bir duygudur. İş görenin işten doyumunu başkalarından etkilenmekte ama bireye özgüdür. Gönül gücü ise daha çok küme ya da örgütte bulunmakla elde edilmektedir. Bununla birlikte pek çok kaynak iş doyumuyla gönül gücünü aynı anlamda tanımlamaktadır. Bu kaynaklara göre gönül gücü bir bireyin gereksinimlerinin doyurulmasının ve bu

doyumun bireyin tüm iş yaşamından kaynaklandığına ilişkin algıların bir uzantısıdır (Guion, 1958: 62).

İş görenin kendi performansını (yetenek, eğitim, çaba, yaş, hizmet süresi, işine bağlılığı ve tecrübeleri) ve işini (işin zorluk düzeyi, süresi ve yüklediği sorumluluk) değerlendirmesi beklentiyi oluştururken, elde edilen miktar ve beklenti ise iş doyumunu oluşturmaktadır (bkz. Şekil 2-3).



Şekil 2-3. Lawler'ın İş Doyum Örneği (Topçu, 2009: 15).

Özetle iş doyumuyla ilgili güdülenme, işi çekici bulma, işle özdeşleşme ve gönül gücü (moral) olmak üzere 4 kavram bulunmaktadır. Güdülenme iş görenin bir amacının olmasıdır. Bu amaç iş göreni güdüler ve çalışmaya, işini iyi şekilde icra etmeye yöneltir. İşin çekici gelmesi ise daha çok işe duyulan ilgi, işten elde edilen maddi ve manevi kazançlar ile ilgilidir. Özdeşleşme kavramı işin çekici gelmesiyle bağlantılıdır, işini çekici bulan iş gören işiyle özdeşleşir ancak işini az derecede çekici bulan iş gören de işiyle özdeşleşip işinden ayrılmak istemeyebilir. Gönül gücü kavramı da özdeşleşme ve

işin çekici gelmesiyle bağlantılıdır. Örgüt ortamı, atmosferi ve örgüt içindeki ortak değerler gönül gücünü oluşturmaktadır. Örgütün güvenli ve samimi atmosferi iş görenin gönül gücünü arttırmaktadır. Tüm bu kavramların varlığı ya da yokluğu ve azlığı ya da çokluğu, iş görenin işdoyum düzeyini oluşturmaktadır.

2.3.2. İş doyumunu etkileyen faktörler

Tütüncü (2000), çalışanların bir işe girdiklerinde işyerinin kendilerine sağlayacağı koşullara ilişkin birçok konuda sözlü ve yazılı anlaşmaya vardıklarını ve buna bağlı olarak iş sözleşmesi imzaladıklarını, ancak bu anlaşmalarda yer almamasına rağmen çalışanın işten beklentilerini işyerinin de çalışandan beklentilerini ortaya koyan psikolojik anlaşmaların da olduğunu belirtmektedir. Psikolojik anlaşmalara göre birey istek ya da beklentilerinin karşılanmadığını hissettiğinde, işine ve işyerine karşı negatif tutumlar geliştirebilmektedir.

Bireylerin iş ortamını değerli ve eşsiz, yaptıkları işi anlamlı ve kendilerini geliştirici bulmaları iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bu bakımdan günümüzde çalışma yaşamının kalitesini belirleyen etkenler arasında önemli bir yere sahip olan iş doyumuna üzerine yapılan araştırmalar işe yüklenen duygusal ve bilişsel anlamların önemi üzerinde yoğunlaşmaktadır (Kaymaz, 2006; Kuşdil, Aytaç, Bilgel, 2006). İş doyumunun gelişmesinde işyerinin çalışanlarına sunduğu örgütsel olanaklar bir anlamda belirleyici olmaktadır (Baysal,1981: 194). Bu örgütsel olanaklar çoğunlukla işin gereklilik ve iş ortamı ile ilişkilidir. Ancak, çalışanlara gerekli örgütsel olanakların sağlanması iş doyumunun yaratılacağı garantisini vermemektedir. Çünkü her bir çalışanın sahip olduğu kişisel özellikler birbirinden farklı olduğundan çalışanların örgüte ilişkin koşullardan nasıl etkileneceği ve buna ilişkin nasıl bir tür tutum geliştireceği büyük oranda sahip oldukları kişisel faktörlere bağlıdır. Kişinin aldığı eğitim, iş deneyimi, sosyal çevresi gibi faktörler işe ve iş koşullarına ilişkin değerlendirmeleri şekillendirmekte ve tutum geliştirilmesinde etkileyici olmaktadır (Lam,1995: 73). Temelde iş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak ele alınabilmektedir.

Bireysel faktörler:

İş görenin işine ilişkin beklentileri kişiliği ile ilgilidir ve iş doyumu sağlayan faktörlerin başında iş görenin kendi kişiliği gelmektedir. İş gören kişiliğine bağlı olarak değer yargıları ve inançlara sahiptir. Örneğin, bazı iş görenler işlerinde bağımsızlık isterken yöneticilerin kendilerine çok karışmasını istememektedirler. Bazı iş görenler ise zor işleri tercih ederek, diğer iş görenlerin yapmakta zorlandığı işleri başarmaktan zevk almaktadırlar ve yöneticilerin kendisini beğenmesini, takdir etmesini istemektedirler. Ayrıca bazı iş görenlerde iş yerindeki çalışma ortamının yönetimce düzenlenmesini, ne yapacağını hatta nasıl yapacağını yöneticilerinin söylemesini istemekte ve kolay işleri yapmayı tercih etmektedirler (Erdoğan 1996:234).

Çalışma yaşamına yeni başlayan ve iş deneyimi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri olabilmektedir. Örneğin, hızla yükseleceğini ve çalışma koşullarının üst düzeyde olmasını hayal etmesi gibi. Bu tür beklentilerin etkisi altında bulunan birey, zamanla işin katı gerçekleriyle karşı karşıya kalır. Bulunduğu görev diliminde yükselme olanağının olmadığını, iş arkadaşlarının sevimsiz olduğunu görebilir. Bu gerçekler önce bireyde doyumsuzluk oluşturmakta ve gerçekçi olmayan beklentiler daha sonra, iş görenin kişiliğine göre zamana bağlı olarak evrim geçirmektedir. Bazı iş görenler iş deneyimleri arttıkça, beklentilerini iş hayatının doğrularına göre ayarlayıp sonuçta iş doyumuna ulaşabilirken, bazıları geçen yıllara rağmen beklentilerini değiştirmezler ve iş doyumsuzluğu ile yaşamayı öğrenirler. Bu tür duyguları yaşam tarzı haline getirirler (Budak 1999:50-51).

Erdoğan (1996), iş görenin sosyal yapısının da iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğunu aile bağları zayıf olan, bireysel standardının altında yaşayan, durağan yapılı, iş alışkanlığı olmayan iş görenlerin, iş tatmininin düşük olduğu yönünde bulguların mevcut olduğundan söz etmektedir. Yetiştirme tarzına göre, sorumsuzluğu tercih eden yükselmek, daha iyi yaşam standardı elde etmek için istek taşımayan bireylerin özel beklentilere de sahip olmayacaklarını ve işe ilişkin beklentilerinin olmayışının iş görenin işi ile duygusal bağını azaltacağını ve iş tatmini duygusunu çok arka planlara iteceğini de ilave etmiştir.

Çalışanların cinsiyetleri, işe karşı tutumlarının oluşmasında ve iş ortamının değerlendirilmesinde farklılıklar yaratabilmektedir. İş doyumu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları, bu görüşü destekleyen verilerin yanı sıra kadın ve erkek çalışanların koşullar eşit olduğunda iş doyumu konusunda farklılık göstermediğini de belirtmektedir. Örneğin Clark (1993) kadın ve erkeklerin iş doyumu arasındaki farklılıkları incelediği araştırmasında kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu ifade etmektedir (Aktaran: Groot ve Brink, 1999: 344). Centres ve Bugental'ın (1966) yaptıkları araştırmaya göre de kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuş, bunun da kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermeleri ile ilgili olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte, erkek çalışanların iş yaşamında kendilerini daha iyi ifade etmesi ve kendilerini kanıtlamaları için daha çok fırsat yakalaması, işe verdikleri değerin dolayısıyla da iş doyumunun artmasını sağlamaktadır (Okpara, 2006: 51). King-Murray ve Atkinson'un (1982) çalışmalarında ise evlilerin, dullar veya bekarlardan daha fazla iş tatmini duydukları belirtilmiştir (Akt. Ulusoy, 1993: 20).

Glenn, Taylor ve Weaver (1977: 190-193) yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada yaşı büyük çalışanların genç olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Bunun en önemli nedeni eğitim düzeyi yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerinin artmasına bağlı olarak iş doyumunun azalması olarak ifade edilmiştir. Mottaz (1987: 389-407) farklı yaş grupları ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasının sonucunda genç çalışanların içsel motivasyona çok önem verdiğini, bu nedenle yaşı daha büyük çalışanlara göre iş değiştirmeyi daha eğlenceli bulduklarını tespit etmiştir. Yaşı daha büyük olan çalışanların dışsal motivasyon faktörlerine daha fazla önem verdikleri, buna bağlı olarak da ücret artışı ve iş yerinden sağlanan olanakların varlığına bağlı iş doyumunun arttığını belirtmektedir. Ayrıca çalışanların yaşının ilerlemesi yaşamla ve işle ilgili beklentilerinin birçoğunun gerçekleştirilmiş olması nedeni ile iş doyumu düzeylerinin yaşın artması ile paralellik gösterdiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte, emeklilik zamanı yaklaşan çalışanlarda iş doyumunda azalma olduğu, bu durumun kişinin işten ayrıldığı zaman ne yapacağı endişesi ile ilgili olduğu açıklanmaktadır. Luthans ve Thomas (1987: 24) da iş doyumu ve yaş ilişkisine yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada yaşı büyük çalışanların

iş doyumsuzluğu yaşamasına neden olan faktörlerin teknolojideki değişiklikler, üretim ve performans ölçümleri ve aşırı iş yükü olduğunu tespit etmişlerdir. Yaşlı çalışanların gençlere göre teknolojideki gelişmelere daha zor uyum sağlaması ve değişime direnç göstermesi iş doyumunu azaltmaktadır.

Görüldüğü gibi yaş ile iş doyumunun paralel bir artış gösterdiği belirtilmektedir. Dolayısıyla genç iş görenlerde iş doyum düzeyi beklentilerinin yüksekliği nedeniyle düşükken, yaşı daha büyük olan iş görenlerde ise iş doyum düzeyi daha yüksektir. Ancak daha yaşlı iş görenlerin, teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamaları ya da emeklilik yaşlarının gelmesi sebebiyle iş doyum düzeylerinde azalma ortaya çıktığı da belirtilmektedir.

İş doyumunu ve eğitim seviyesi arasındaki ilişkiye bakıldığında kesin bir yargıda bulunmak zordur. Ulusoy (1993), iş görenin eğitim seviyesi ile iş doyum arasındaki ilişkinin belirsizliğinden söz etmiş ve bazı durumlarda eğitimi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle iş tatminsizliğine düştüklerinin görüldüğünü ifade etmiştir. Bazen de eğitimi yüksek çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan iş doyumlarının yükseldiğini desteklemiştir. Sonuç olarak iş doyumunu ve eğitim seviyesi arasında net bir ilişkidir söz edilmezken, eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerde beklentilerinin karşılanıp karşılanmamasına bağlı olarak iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaşandığı ifade edilmektedir.

Oshagbemi (2003), üniversite öğretim elemanları ile gerçekleştirdiği çalışmada iş doyumunu ve bireysel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş, akademik personelin iş doyumunun, hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olmasıyla ilişkili olduğunu belirlemiştir. Akıncı (2002), hizmet işletmelerinde yapılan araştırmanın sonucunda çalışanların iş doyumunun en yüksek düzeyde psikososyal faktörlerden etkilendiği sonucuna varıldığını belirtmiştir. Çalışanlar açısından iş ortamı ve işin sağladığı olanaklar (kullanılan araç gereçlerin yeterliliği, alınan ücret, sosyal imkanlar, vb.) psikolojik doyum düzeyini belirleyici faktörlerdir. Bu faktörlerin yüksek düzeyde

bulunması iş doyumunu arttırırken, yetersiz düzeyde bulunması ya da bulunmaması iş doyumunu azaltmaktadır.

İş doyumunu ile performans ilişkisinin incelendiği araştırmalar bu sürece yönelik iki açıklama getirmektedir. Birincisi, kişinin işte yüksek performans göstermesi durumunda işyeri tarafından ödüllendirildiği ve bu nedenle de yüksek iş doyumuna ulaştığı, ikincisi ise yüksek iş doyumunu hisseden kişinin daha yüksek performans gösterme eğilimi göstermesidir. Yani, çalışanın işinden doyum elde etmesi iş performansını arttırmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 21). Özetle iş doyumunu yükseldikçe paralel olarak, performans da artış göstermektedir.

Kişinin işteki pozisyonu ile iş doyumunu arasında ilişkinin olup olmadığı incelendiğinde kişinin üstlendiği rol/sorumluluk ve işyerindeki iletişim biçiminin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir (Erkmen ve Şencan, 1994: 144). Aynı zamanda işyerinde geçirilen zamanın da iş doyumunu üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Buna göre işyerinde geçirilen sürenin karşılığı olarak ödüllendirilen çalışanların iş doyumunu hissettikleri, bununla birlikte işyerinde gönüllü olarak uzun süre çalışmaya istekli çalışanların iş doyumunun yüksek olduğu görülmektedir (Oshagbemi, 2003: 1227). Yapılan diğer bir araştırma da on yıldan fazla çalışan yöneticilerin, on yıldan daha az çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Okpara, 2006: 54-55). Özetle iş görenin iş doyumuyla örgütte gönüllü olarak geçirdiği süre miktarı doğru orantılıdır. Ayrıca kıdemli yöneticilerde iş doyumunun kıdemi daha az olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır.

Yapılan araştırmalarda iş görenlerin zekadüzeyi ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunamamıştır. Fakat, zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekanın iş tatmininde önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. Erkmen ve Şencan'ın (1994) belirttiğine göre, çalışanların sahip olduğu değerler iş yerlerindeki davranışlarında etkilidir. Benzer değerlere sahip çalışanlardan oluşan bir iş yerinde belirsizlikler ve iş ilişkilerindeki olumsuzluklar daha da azalarak koordinasyon artmakta, bunun sonucu olarak da iş tatmini ve örgütsel bağlılık artmaktadır (Ege, 2000:34). Özetle zeka düzeyi ile iş doyumunu arasında ilişki bulunamazken, zeka düzeyine uygun iş

yapıldığında iş tatmininin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ortak değerlere ve zeka düzeyine sahip iş görenlerin çalıştığı örgütlerde, koordinasyon ve iş doyum düzeyinin daha yüksek olması beklenmektedir.

Baysal (1981) ve Davis'e (1988) göre, bireylerin sosyal çevreleri ve yaşadıkları ortamdaki toplum koşulları da iş doyumunda etkilemektedir. Buna göre bireylerin sosyal çevreleri ile iş tatminleri arasında olumsuz bir ilişki olup üst düzey bir çevreden gelen çalışanların iş tatminleri daha düşük olmaktadır. Yine olumsuz toplum koşullarında yaşayan çalışanların vasat olan iş koşullarından daha çok tatmin oldukları, fakat vasat iş koşulları daha çekici toplum koşullarında olduğunda iş tatmininin düştüğü saptanmıştır. Çalışanlar, işlerindeki yaşam biçimleri ile toplumun yaşam biçimi karşılaştırmakta ve bunun sonucunda elde ettikleri fikirleri iş doyumlarını belirlemektedir (Aktaran: Ege, 2000: 33-36). Özetle iş görenin ait olduğu sosyal çevre, iş doyum düzeyinde etkili olmaktadır. Daha üst düzeydeki sosyal çevrelerden gelen iş görenlerin iş doyumunu daha zorken, alt düzeydeki sosyal çevrelerden gelen iş görenlerde iş doyumunu daha yüksek düzeydedir.

Baltaş'a (2000) göre; kişilik yapılarının işe uygunluğu da iş doyumunu etkileyen bir başka faktördür. İşle ilgili beceriler kazandırılabilir ve yetkinlikler geliştirilebilir, ancak duygusal olgunluğu yeterli olmayan, kendisini geliştiremeyen çalışanlar, ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun, kuruma yarardan çok zarar vermektedirler. Özetle kişilik de iş doyumunda etkili bir faktördür, kişiliği yeterince gelişmemiş kişiler örgüte yeterince faydalı olamamaktadırlar.

Kişinin iş doyumunun özel hayatına yansımaları üzerinde yapılan araştırmalarda, işinden memnun olan çalışanın yaşamla daha uyumlu olduğu kanısına varılmış ancak bu uyumun her zaman mümkün olmadığı da belirlenmiştir (Iris ve Barret, 1972: 302). İşteki doyum derecesinin özel yaşamdaki doyum derecesini daha çok etkilediği ancak çalışanın örgütteki pozisyonu yükseldikçe, iş doyumunu ile genel yaşam tutumları arasında ilişkinin azaldığı görülmüştür (Orpen, 1978:530–532; Kavanagh ve Halpern, 1977: 68).

Yapılan araştırmalar kısaca özetlenirse iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler kişilik, cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi vb. faktörlerdir. Örneğin iş görenin kişiliğini oluşturan inançları, değerleri ve yaşam şekli iş doyum düzeyini etkilemektedir. İş deneyimi az olan iş görenlerin beklentileri daha yüksek olduğundan iş doyumları daha düşük olma eğilimindedir. Cinsiyet iş doyum düzeyinde değişikliğe neden olmazken, medeni duruma göre evlilerin bekar ve dullara oranla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirtilmektedir. Ayrıca iş görenin ait olduğu sosyal çevre de iş doyum düzeyini etkilemektedir. Yüksek statüdeki çevrelere ait iş görenlerde iş doyumunu daha zor olmaktadır. Zeka düzeyi ve iş doyumunu arasında ilişki saptanmazken, zeka düzeyine uygun işte çalışan iş görenlerde iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu bilinmektedir. Son olarak iş doyumunu ile performans düzeyinin ve işte geçirilen süre miktarının da doğru orantılı olduğu söylenebilir.

Örgütsel Faktörler

Eğimli (2009: 41) belirli bir örgütsel ortam ve zaman diliminde gerçekleştirilip görev olarak algılanan işi, çalışanın bulunduğu işyerine sağladığı bir katkı ya da değer olarak tanımlamıştır. Bu noktada çalışanın iş doyumunu ifade edildiğinde iş ve iş ortamına yönelik olarak çok sayıda değişkenin etkisi ile gelişen tutumlarının söz konusu olduğunu, bu değişkenlerin işin gerektirdiği bilgi düzeyi ve becerilerden işin çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlarakadar uzun bir liste halinde değerlendirilebileceğini ifade etmiştir. Bu değişkenler ücret, işin niteliği, saygı görme, fiziki koşullar, terfi, insan ilişkileri, yönetim ve adalet, iletişim, yönetime katılma, kişilere veya gruplara yönelik ödüllendirme, çalışma koşullarının ve gerekli fırsatların sağlanması ve özgüven şeklindedir. Bu değişkenlere kısaca değinildiğinde şu bilgiler sunulabilir:

Ücret: Çalışanın iş sözleşmeleriyle emeğini devamlı olarak bir başkasının emrine vermesi ve sonucunda emeğinin piyasa fiyatı olarak ortaya çıkmasıdır. Burada emek bir meta şeklinde görülmektedir. Fakat çağımızda ücret, sosyal devlet anlayışının özelliği gereği insanı bir meta şeklinden sıyrarak onun hassasiyet ve onuruna yaraşır bir seviyede yaşamasını sağlamaya yönelmiştir. Bu sebeple ücretler, iktisadi ve sosyal

tesirleriyle toplum içerisinde önemli bir role sahiptir. Bu önem ise, çalışandan, örgüte ve giderek genel ekonomiye kadar kendini göstermektedir (Aksu 1993: 35).

Ücret iş doyumunun oluşmasında en önemli ve temel faktörlerden biridir. Ücret, çalışan tarafından sadece ekonomik bir kazanç olarak görülmemekte, çalışanın işyerine yapmış olduğu katkıların bir karşılığı aynı zamanda emeğin bir değeri olarak da görülmektedir. Bu nedenle ücret, çalışanların iş doyumunu ile yakından ilgili bir değişkendir. Çalışanın ücret ile ilgili beklentilerinin tam olarak karşılık bulmaması, hatta eşit statüdeki kişiler arasında karşılaştırma yapıldığında daha düşük ücret alması iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer yandan, ücretin düşük ya da yüksek olarak değerlendirilmesi çalışanın algılarına, diğer bir ifade ile yaptığı işe karşılık hak ettiğini alması / almamasına yönelik algısı ile doğru orantılıdır. Clark ve Oswald (1995) iş doyumunu ve ücret arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında çalışanların iş doyumunu düzeyinde ücretin azalması ile birlikte bir düşüş görüldüğünü açıklamaktadırlar (Groot ve Van Den Brink, 1999: 344). Diğer bir ifade ile ücret, iş doyumunu üzerinde etkili bir faktördür. İş görenler emeklerinin karşılığını aldıklarına inandıklarında iş doyum düzeyleri artarken, emeklerinin karşılığı olan ücreti alamadıklarını düşündüklerinde iş doyum düzeyleri azalmaktadır.

İşin niteliği: Başaran (1991), iş görenin çalıştığı örgütün doğasının ve yönetiminin niteliğinin iş doyumunda büyük önem taşıdığını ve toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çerçevesi geniş olan örgütler ile iş görenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli yönetim biçimlerinin, iş görenlere daha çok doyum sağladığını ifade etmiştir. Günbayı'ya (2000) göre ise insanlar genellikle değişiklik ve yeni bir şeyler aradıkları için kolayca sıkılmaktadırlar. Saatlerce aynı aktiviteyi gerektiren bir iş, kısa zamanda sıkıcı hale gelebilmektedir ve birçok işin az çok bu özelliği vardır. İşinden sıkılmış bir birey ise çoğunlukla iyi bir çalışan olamamaktadır. Bunun için birçok çalışan işlerini daha ilginç hale getirmek için yaratıcılıklarını ve becerilerini kullanmak istemektedir. Örneğin, bir öğretmenin hem öğrencileri hem de kendisi için sınıf ortamını daha heyecan verici ve ilginç bir yer haline getirmek için bütün öğretme becerilerini kullanmaya çalışması bu duruma örnektir.

Bir işin zorluk derecesi de iş tatminini etkilemektedir. Çalışanların zor olarak algıladıkları bir işi başarmaları, onların başarma ve başarılarını gösterme eğilimlerini sağlayarak iş doyumlarını arttırmaktadır. Çalışanların kendi yetenek ve özelliklerine uygun bir işte çalışmaları uygun olacağından dolayı işin zorluk derecesi bireyin kapasitesinin çok üzerinde olmamalıdır. Diğer taraftan yapılan işin fazla zor olması da iş doyumunu arttırmak yerine daha da bıkkınlık oluşturarak iş doyumunu düşürebilmektedir (Erdoğan 1996: 236-237). Yani yapılan iş, iş gören açısından çok basit ya da çok zor olduğunda iş doyum azalırken, işin zor ama yapılabilecek düzeyde olması zoru başarma duygusunu getirdiğinden daha çok iş doyumunu sağlamaktadır.

Saygı görme: Günbayı (2005), çalışan her kişinin saygı görmek ve başarılarının görülmesini isteyeceğini, iş açısından garanti bir faktör olarak algılanmak istemeyeceğini belirtmiştir. İncir (1990) takdir edilmenin manevi yönü ağır basan ve tüm çalışanlar için önemli bir özendirme aracı olduğunu ve yapılan işin önem verilen kişiler tarafından beğenilmesinin de çalışanlara büyük doyum sağlayacağını ifade etmiştir. Yine İncir (1990), parasal özendirme araçlarının da, özellikle ülkemiz gibi gelir düzeyi düşük ülkelerde büyük önem taşıdığını, ancak en az parasal özendiriciler kadar önemli olan iş görenlerin sevgi ve ilgiyle işlerine sarılacakları bir çalışma ortamının yaratılmasının da önemini vurgulamıştır. Takdir etmenin böyle bir ortamın oluşturulmasında en önemli faktör olduğunu da ilave etmiştir. Öte yandan Başaran (1991), övgünün işin değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığında, iş görene işin niteliğinden dönüt sağlayarak, gelecek sefer işin daha iyi yapılmasına yol açacağını vurgulamıştır. Kısaca iş görenler iş ortamında yaptıkları işlerden dolayı saygı görmek isterler ve eğer saygı gördüklerine inanırlarsa çalışma konusunda daha istekli olup iş doyumları artmaktadır.

Fiziki koşullar: Çalışanların motivasyonu için işin ortamı ve şartları oldukça önemlidir. Genel olarak iş görenler, ısısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerlerini tercih etmekte, belirtilen değişkenlere büyük önem vermektedirler. Aynı şekilde işyerinin evlerine yakın çalıştıkları binanın yeni ve temiz işleri için gerekli olan araç gereçlerin iyi ve kullanılabilir olmasını istemektedirler. Tüm bu koşulların sağlanması hem verimlilik hem

de işten doyum için gerekli görülmektedir (Başaran, 1991: 204). Özetle fiziki koşulların iyi ya da kötü olması iş görenlerin iş doyum düzeyini etkilemektedir.

Terfi (Yükselme): Yükselme, bireyin daha yüksek konumdaki bir göreve, dolayısıyla daha güç bir işe getirilmesidir ve görev güçleştikçe, bireye yüklenen sorumluluğun, verilen yetki ve ödenen ücretin artarakgüdüleyici bir etki oluşturmaktadır (İncir, 1990). Yükselmenin güdüleyici etkisi iş başarımına bağlı olduğu oranda artmaktadır.

İnsanı çalışmaya sevk etmede en önemli etmen olan ihtiras, tatmin eden bir araçtır. Bir işe yeni giren kişi, önünde ilerleme olanağının bulunmadığını ve ücretinin artmayacağı düşünürse her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanarak işe karşı olumsuz bir tutum takınabilmektedir. Böyle hallerde, tatminsizlik ve şikayetlerkaçınılmaz olacaktır. Terfi işlerinde iltimaslara çok rastlanmakta ve daha çok etki altına alınabilecek, idare edilebilecek kimseler üst kademelere terfi ettirilmektedirler. Fakat bir yerde iş görende yeteneklerin ötesinde ruhsal denge, uysallık aramakta gereklidir. Bunun yanında, mümkün olan ölçüler içinde demokratik olup hiçbir art düşünceye sahip olmadan astlara da söz hakkı tanımak yerinde olacaktır (Eren, 1998:184). Diğer bir ifade ile iş görenin terfi sisteminin adaletli işlediğine dair inancı, iş doyumunu arttırmaktadır. Çünkü iş gören kendisinin de terfi edebileceği düşüncesiyle daha istekli çalıştığından bu durum onun iş doyumunu arttırmaktadır.

İnsan ilişkileri: Sosyal bir sistem olan örgütün formal ve informal yanlarının dengeli olması gerekir. Formal yanı hiyerarşi, yetki, emir ve kontrol gibi kavramlar sayesinde işletecek olan yönetici; informal yanı grup davranışı, bireyin gereksinimleri, güdüleme, moral gibi kavramlar yoluyla çalıştırmaktadır. Yönetimde canlılığı sağlayan informal yanın özellikleridir. Bu özellikler, yönetimde insan ilişkilerinin önemini ortaya çıkarmış ve bu ilişkilerin örgüt amaçlarının gerçekleşmesine olan katkısını arttırmıştır (Bursalıoğlu 1999: 135).İnformal yan, örgütün atmosferini diğer bir ifade ile iklimini oluşturmaktadır.

Günbayı (2000), birçok insanın sevebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak isteyeceğini, çalışma arkadaşları ile samimiyeti hissedebilmenin, çalışanın örgütün bir parçası gibi hissetmesini sağladığını ifade etmiş ve böyle bir bütünleşmenin de çalışan açısından örgüte aitlik duygusu ve doyumunu beraberinde getirdiğini eklemiştir.

Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki karşılıklı yapılan hizmete, yardıma ve dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi ve olumlu iş görene doyum sağlamaktadır. Bunun yanında, bir arada bulunmaktan hoşlanmaya dayanan ilişkiler de iş görenlerce gereksinilmektedir. Bir örgütte iş görenler, ister kümeleşerek isterse toplu halde olsun nasıl bir birlikteliği gereksiyor ve bunu gerçekleştirebiliyorsa o oranda işten doyum duymaktadırlar (Başaran, 1991: 204). Baykal (1996), sürtüşmelerin birbirine düşman ya da karşıt bireylerin ya da düşüncelerin çarpışmasından doğduğunu, çalışma ortamı ve yapılan işi büyük ölçüde olumsuz etkileyen bu olgunun yöneticiler tarafından önemle ele alınması ve zaman geçmeden çözüme kavuşturulması gerektiğinin altını çizmiştir.

Bağlılık güdüsü yüksek olan bireyler, işyerindeki içten ilişki ve arkadaşlık bağlarına çok önem verirler. Böyle kimseler insanlarla birlikte oldukları, onlarla belli şeyleri paylaştıkları ortamlarda çalışmak isterler (Ertekin, 1978, aktaran: Balay, 2000: 35). Kısaca örgüt ortamındaki anlaşmazlıklar, sürtüşmeler ve huzursuzluklar iş görende iş doyumsuzluğuna neden olurken, örgütteki huzur ve iş görenin örgüte aidiyet duygusu yaşaması iş doyumunu arttırmaktadır.

Yönetim ve adalet: Aytürk (1999), yönetimde lideri astlarını etkileyen ve onları etkili ve verimli olarak çalıştırabilen kişi olarak tanımlamış, personeli etkili ve verimli bir şekilde yönetebilmenin önce liderliği gerektirdiğini ifade etmiştir. Taşkın (1995) ise yöneticilerin astlarına karşı davranış ve beklentilerinin onları hassas bir şekilde etkilediğini belirterek, eğer bir yöneticinin beklentileri yüksek ise verimliliğin buna göre mükemmel olacağını, eğer beklentileri düşük ise verimliliğin de zayıf olacağını vurgulamıştır. Bir astın başarısının yükselmesi ve düşmesi ile yöneticinin beklentileri arasında doğrudan bir bağlantı olduğunu da eklemiştir. Likert (1961) yaptığı liderlik araştırmalarında işe ve iş görene yönelmiş liderler üzerinde durmaktadır. Bu araştırmalar

insan ilişkilerinde duyarlı olan ve iş görene yönelmiş liderlerin guruplarında verimliliğin daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmış, işe yönelmiş liderliğin ise pek başarılı olmadığını ortaya koymuştur (Akt. Alıç, 1990:112). Özetle iş görenlerle pozitif ilişkiler içerisinde olup onların motivasyonunu destekleyen yöneticiler, iş doyumunun yükselmesini sağlamaktadır.

Yöneticilerin kullandığı farklı güç tipleri de iş doyumunda önemli bir faktördür. Aldemir'in (1983: 76) akademik yöneticilerin etkileme aracı olarak kullandıkları güç tiplerini belirlemek, bu tiplerin hem kendi aralarındaki hem de astların doyumları ile yabancılaşmaları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yaptığı çalışmanın bulguları daha önce yapılan araştırma sonuçlarını doğrular yöndedir. Bu araştırma bulgularına göre, öğretim üyeleri gibi büyük çoğunluğunun doktora düzeyinde eğitim görmüş kişiler arasında gerek işten gerekse yönetim biçiminden en çok doyumı sağlayan ve aynı anda onların işlerinden yabancılaşmalarını azaltan güç tipleri olarak önce uzmanlık sonra da çekicilik (özdeşleşme, karizmatik) güçlerinin geldiğı belirtilmektedir. Önemli düzeyde olmamasına karşın yasal güç ile doyum türleri arasında da beklenen yönde ilişkiler bulunmuştur. Yöneticiler yasal güçlerini dikkatli kullandıkları sürece astlarının doyumlarını arttırılabilmektedir. Gerek ödöl gerekse ceza güçleri doyum ile önemli düzeyde ilişkili değildir.

Aytürk (1999), katılmalı-demokratik yönetim biçiminin evrensel bir uygulama olduğunu ve demokratik yöneticilik şeklinin ilgi, moral ve verimlilik üzerinde olumlu bir etki yaptığını ifade etmiştir.

Bursalıoğlu'na (2002) göre; iyi okulu kötü okuldan ayıran etkenler, örgüt yapısından çok örgütün havası ve içinde bulunduğu ortamla ilgilidir. Bunları da geliştirecek olan örgütsel konularda yönetsel uygulama ve etki gücü kazanmış olan yöneticilerdir(Balay, 2000: 37). Balay'a (2000: 37) göre, yönetici eylemlerinin adaletsiz algılanması durumunda en yüksek derecede bağılılık duyan çalışanların bile, örgüte yönelik olumlu tutum ve davranışları azalmaktadır. Böylece iş doyumları düşerek örgüte yabancılaşan çalışanlar oluşmaktadır. Greenberg'e (1990) göre de yöneticilerin adil davranmaları yetmez, aynı zamanda adil görünmeleri de gerekmektedir.

Sonuç olarak iş görenleri psikolojik ve duygusal yönden destekleyen, insan ilişkileri konusunda yeterli ve liderlik vasfına sahip yöneticilerin bulunduğu örgütlerde iş doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır. Ayrıca uzmanlık ve çekicilik gücünü kullanan yöneticiler ile yönetime iş görenleri de katan, adil olduğuna inanılan yöneticiler iş görenlerde iş doyumunu arttırmaktadırlar.

İletişim: Kuramsal ve görgül çalışmalar incelendiğinde iş doyumunu ile ilişkili ya da iş doyumunu etkileyen farklı faktörlerin olduğu görülmektedir. İş arkadaşları ile iyi ilişkiler, çalışma süresi, iş çevresi, iş güvencesi, özerklik, ilerleme fırsatı iş doyumunu belirleyen başlıca değişkenlerdir (Khaleque ve Rahman, 1987: 405). İş doyumunu ile ilişkili bulunan ve aynı zamanda iş doyumunu üzerinde olumlu yönde etkisi olan değişkenlerden biri de iletişim değişkenidir (Brunetto ve Farr-Wharton, 2004: 579; Kim, 2002: 231; Shadur, Kienzle ve Rodwell, 1999: 479; Miles, Patrick ve King, 1996: 285; Orpen, 1997: 521; Khaleque ve Rahman, 1987: 410). İletişimin yokluğu, eksikliği ya da yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olmaktadır. Belirsizlik ise stres, iş doyumsuzluğu, örgüte karşı güvensizlik, düşük seviyede örgütsel bağlılık, verimlilikte düşük, devamsızlık ve işten ayrılma eğilimlerinde artışa yol açmaktadır. İletişimin sağlanması ise belirsizlikle başa çıkabilme olanağını vermektedir (Schweiger ve Denisi, 1991:127). İletişim eksikliği ve yetersizliği olumsuz tutumsal ve davranışsal sonuçları ortaya çıkarmaktadır. İş gören-üst arasındaki iletişim kanalının açık olması ve iletişimin taraflarca istenilen bir düzeyde gerçekleşmesi iş görenlerin iş doyumunu ile aynı yönlü bir ilişki göstermektedir (Kim, 2002: 231; Schwiger ve Denisi, 1991: 110; Nathan, Mohrman ve Milliman, 1991: 352). Özetle örgütteki iletişimin gücü ile iş doyumunu doğru orantılıdır, iş gören ve yönetici arasındaki iletişim yolu kapalı ise birtakım belirsizlikler ve anlaşmazlıklar olmakta dolayısıyla da iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır.

Yönetime katılma: Dicle (1980: 11) yönetime katılmayı, örgütteki iş görenlerin temsilcileri aracılığıyla o örgütte alınan ve kendilerini etkileyen kararlara söz ya da oy hakkıyla katılmaları, Türkmen (1996: 826) her düzeydeki yönetici ve çalışanların sorun çözme, düşünce üretme ve kendi düzeylerini ilgilendiren kararların oluşturulmasına katkıda bulunmalarına olanak sağlayan yönetim biçimi ve Eren (1998: 365) karar verme ve uygulama yetkisini belli ölçüde uygulayıcıları da tanıyarak, genişletme ve

anonimleştirme işlemi olarak ifade etmiştir. Tosun (1990: 532) ise yönetime katılmayı, kişilerin çalıştıkları örgütü ve işlerini etkileyen sorunların çözümü için fikir katkısında bulunmaları süreci olarak görmektedir.

Günümüzde çalışanlar, basit birer iş gören olarak çalışmak yerine, çalıştıkları örgütün yönetimine katılmak, kendilerini ilgilendiren her türlü kararın görüşülmesi ve sonuçlandırılmasında aktif rol oynayarak, düşüncelerini ifade etmek veya fikirlerinin sorulmasını istemektedirler (Eren, 1998: 365). Çalışanların eğitim düzeylerinin artması, onları girişimciliğe, kişisel ve toplumsal sorumluluk sahibi olmaya itmektedir. Çağımızda yaşanan sosyolojik değişimler, çalışanların otoriter bir yönetim anlayışıyla yönetilmeye karşı çıkmalarına ve yönetimde söz sahibi olmayı istemelerine neden olmaktadır (Ünsal, 2002: 85).

Bingöl'e (1990) göre yönetime katılan iş gören kendi kendini psikolojik yönden doyurmakta, kişisel mutsuzluk ve huzursuzluk duyguları giderek kaybolmaktadır. Yine yönetime katılmanın, asta kendi benliğinin doyumu için önemli olanaklar sağlayarak örgütle kaynaştıracak ve örgütsel amaçlara doğru uyaracağını işaret etmiştir. İş görenin önerdiği çözüm yolunun, yönetici ve iş arkadaşları tarafından benimsendiği ölçüde iş görenin doyuma ulaşacağını da eklemiştir.

Çağımızda rekabette üstünlük sağlamak amacıyla, örgütlerin insan kaynakları yönetiminden faydalanması gereklilik haline gelmiş, örgüt ve yönetimin geliştirilebilmesi, kalitenin, verimliliğin arttırılabilmesi için yönetime katılım uygulamaları zorunluluk haline gelmiştir. Dolayısıyla iş görenler örgüte sadece emek ve bilgi yönünden katkı sağlamak yerine gönülden de işe katılmak ve kendilerini daha mutlu ve faydalı hissetmek istemektedirler.

Kişilere veya gruplara yönelik ödüllendirme: Ödüllendirme sistemlerinde iki temel yaklaşımdan söz edilebilir: Kişisel ve grupsal ödüllendirme. Bu iki yaklaşımdan hangisinin çalışanları güdülediği çok tartışılmıştır. Kimi örgüt bilimcileri ödüllendirmenin kişilere yönelik yapılarak, kişiler arasında bir yarışma ortamı oluşturulup, çok çalışanın ödüllerden daha çok yararlanacağından, böylece çalışanların

güdüleneceğinisavunurken, kimi örgüt bilimcileri de kişilerin tek tek ödüllendirilmesinin çalışanlar arasında huzursuzluk yaratarak onları negatif güdülendireceğini, bu nedenle de kişilerin tek tek ödüllendirilmesi yerine grupların ödüllendirilmesinin yeğlenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu konudaki genel kanı, belli koşullarda biri güdüleyiciyken, belli koşullarda diğərinin güdüleyici olabildiğı şeklindedir (İncir 1990: 28). Özetle kişisel ödüllendirme iş gören açısından güdüleyici olup iş doyumunu arttırırken, diğər iş görenler açısından negatif algılara sebep olup iş doyumunu azaltabilmektedir. Dolayısıyla toplu ödüllendirmenin bu dezavantajı ortadan kaldırması yönünden daha etkili olabileceğı belirtilmektedir.

Çalışma koşullarının ve gerekli fırsatların sağlanması: Fiziksel çalışma koşulları, iş görenlerin iş doyumunu elde etmelerinde önemli bir etkidir. Bu koşullarının iş görenlerin çalışma arzusunu arttıracak ve kolaylaştıracak şekilde tasarlanması iş doyumunu arttıracaktır (Ardıç ve Baş, 2001). Aynı şekilde çalışma koşullarını destekleyici fırsatların sağlanması da iş görenlerin iş doyumlarını arttıracaktır.

Diğər çalışma sektörlerindeki fırsatlar gibi eğitim sektöründe de Balay (1999), öğretmenlere öğrenme fırsatlarının sağlanmasının onların bilgisini geliştirerek etkinliklerini attırmalarını sağladığını, öğretim etkinlikleri artan öğretmenlerin daha çok içsel güdüleyici olan öğrenci dönütlerini alarak yeterlilik duygularını geliştirdiklerini ifade etmiştir. Böylece de öğretmenlerin hem bilgisi ve becerisinin artacağını hem de sıklıkla oluşan öğretime ilişkin belirsizliklerin azalacağını da söylemiştir.

Özetle iş ortamının iş görenlerin psikolojik sermaye düzeylerini destekleyici olması, onların iş doyumunu arttıracak ve dolayısıyla da daha verimli çalışmalarına katkı sağlayacaktır. İş görenlere sunulan fiziksel olanaklar ve psikolojik destek, iş görenlerde daha çok ve verimli çalışma isteğı doğuracaktır. İş ortamında kendini değerli hisseden iş görenler, kendilerini örgüte ait hissedecek ve örgütün iyiliğı için çaba gösterecektir.

Özgüven (Self-Esteem): Başaran (1991) öz gerçekleştirme düzeyine ulaşan bir iş görenin, savaşımlı isteyen işe karşı daha yüksek değer vererek başarıya daha çok güdülendiğini, daha yüksek sorumluluk alarak adil yükselmeye daha çok taraf olduğunu;

övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinme duyduğunu; eleştiriden daha az kırıldığını; işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düştüğünü; daha az uyum mekanizmalarına başvurduğunu ifade etmiştir. Yani özgüveni yüksek iş görenler daha zor işleri yapmaya gönüllü olup etkin çalışmayla başarıya ulaşmakta ve böylece daha yüksek iş doyumunu sağlamaktadırlar.

Yukarıda belirtilen örgütsel faktörler özetlenirse, işyerindeki fiziksel (gürültü düzeyi, havalandırma miktarı, ışıklandırma durumu, kalabalıklık v.b.), bireysel (sorumluluk miktarı, iş yükü, rollerdeki belirginlik düzeyi v.b), kişilerarası (amirler ve meslektaşlarla ilişkiler) ve kurumsal faktörler (belirsizlik, idari politikalar, çok fazla ya da az yapılandırılmışlık), çalışanlarda iş doyumunu arttırabildiği gibi azaltabilmektedir (Batıgün, Şahin, 2006: 33). Kısaca özetlenirse, işin, iş görenler tarafından çok zor ya da kolay algılanması iş doyumsuzluğuna neden olurken, yapılabilecek zorluktaki işler ise iş doyumuna neden olmaktadır. Alınan ücretin iş gören tarafından yeterli ya da yetersiz olarak algılanması, iş görenin az ya da çok saygı görmesi iş doyumunda etkili olmaktadır. Yönetimin ve terfi sisteminin adil olduğuna inanılan kurumlarda iş doyumunu yüksektir. İnsan ilişkilerinin güçlü olduğu, katılımcı yönetime sahip ve uzmanlık ve çekicilik gücünü kullanan yöneticilere sahip örgütlerde de benzer şekilde iş doyumunu yükselmektedir. Ayrıca adil ödüllendirme sistemine sahip, gerekli çalışma koşulları ve imkanları bulunan örgütlerde de iş doyum düzeyi yüksektir. Son olarak özgüvenli iş görenler zorluklardan korkmadan ve pes etmeden çalıştıkları için ve sonucunda da başarılı olduklarından iş doyum düzeyleri yüksek olmaktadır.

Çalışma yaşamında birey, yaptığı işe ilişkin pek çok beklentiye sahiptir. Çalışanlar beklentilerine uygun adil ve eşit bir ücret ve ödüllendirme sistemi isterler. Çalışanların aldıkları ücretin işin gereklilikleriyle, kendi yetenek ve deneyimleriyle ve toplumsal ücret standartlarıyla örtüştüğüne inandıkları oranda doyum yaşayabileceklerini öngörürler. Bununla birlikte ücret tek başına her çalışanı güdüleyen temel etken değildir. Bazı çalışanlar işyerlerinin fiziksel olarak uygun koşullarda olmasını, iş arkadaşlarıyla kurdukları olumlu ilişkileri ya da çalışma saatlerinin uygunluğunu aldıkları ücrete tercih edebilirler. Burada ücretin doyum düzeyiyle ilişkilendirilmesinin nedeni ücretin miktarı değil, çalışanın aldığı ücret itibarıyla kendisine adil davranıldığına inanıp inanmamasıyla

ilişkilidir. Benzer biçimde promosyonlar ve ikramiyeler de çalışanlara kişisel gelişim, daha fazla oranda sorumluluk statünün artması gibi kazanımlar sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışanın kurumda ödül dağılımının adil yapıldığına olan inancı iş doyumunu doğru orantılı olarak artırabilmektedir (Solmuş, 2004: 195-197).

İş doyumsuzluğunun hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli doğurguları vardır. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, işteki pozisyonlarının gerektirdiği işlerin ötesinde görevlerini en iyi biçimde yapabilmek için çaba göstermektedirler. İş doyumundaki azalmalar ise kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi öznel duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, alerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla ilişkili görülmektedir. Bu sorunların iş yaşamına yansımaları ise psikolojik olarak geri çekilme (iş zamanında çeşitli hayaller kurma vb.), fiziksel olarak geri çekilme (izinsiz dışarı çıkmalar, işten kaçmalar, işten erken ayrılmalar-geç gelmeler, çok sık rapor alma ya da uzun süreli çay molaları vb.), verimde düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgöründe azalma, duyarsızlıklar, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar hatta saldırganlık gibi davranışlar şeklinde kendini göstermektedir (Batıgün, Şahin, 2006: 33; Solmuş, 2004: 195-197). Bu durum iş doyumunun örgütlerde olması ve dikkat edilmesi gereken bir durum olduğunu göstermektedir.

2.3.3. İş doyumunu ile ilgili kuramlar

Özer ve Bakır (2003: 2) morali, bireyin gereksinimlerini tatmin sağlayacak düzeyde karşıladığı anda duyduğu iyilik ya da hoşnutluk duygusu olarak tanımlamışlar, oldukça geniş kapsamlı bir kavram olan moralin, iş yönetimi alanında iş doyumuna dönüştürüldüğünü belirtmişlerdir. Yapılan çalışmalar sonucunda doyum ya da doyumsuzluğa yol açan gereksinimler ya da güdülere eğilerek çeşitli motivasyon kuramları geliştirilmiştir. İş tatmini ile ilgili olarak yapılan çalışma sayısı 6000'in üzerinde olmakla birlikte, pek çok araştırmacı daha fazla çalışma yapılmasının ve bilgi toplanmasının gerekliliğini savunmaktadır. İş tatmini ile işten ayrılma eğilimi ve iş verimliliği arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Bu nedenle, birçok araştırmacı, iş doyumunu ölçümleyerek, iş ortamında daha olumlu bir iklim yaratılmasına yardımcı

olacak faktörleri belirlemeye çalışmaktadır (Toker, 2007: 3). İş doyumu bir tutum olarak, davranış içeren motivasyondan farklı olmasına karşın, literatürde ilk kez iş doyumunun sistematik bir biçimde incelenmesi motivasyon kuramlarıyla olmuştur. Ancak, insan davranışlarının karmaşıklığı nedeniyle, motivasyon kuramlarının herhangi birisinin tek başına motivasyon ve iş doyumu konusunu bir bütünlük içerisinde açıklayabildiğini söyleyebilmek zordur (Tümgan, 2007: 34).

Aşağıda iş özellikleri modeli, Cornell modeli ve diğer motivasyon kuramları hakkında bilgi verilmiştir.

İş özellikleri modeli (Job characteristics model)

Hackman ve Oldham tarafından ortaya konulan bu kuram; işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurulmuştur (Toker, 2007: 8). Çekirdek iş boyutları da denilen bu özelliklere herhangi bir iş ne kadar sahip ise, işin motive edici potansiyeli de o kadar yüksek olmaktadır (Pekel, 2001: 19). Söz konusu özellikler, bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu ise bireylerin iş doyumu ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işinin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır. Hackman ve Oldham tüm bu değişkenleri ölçmek amacıyla İş Teşhis Anketini geliştirmişlerdir (Toker, 2007: 8).

Özetle iş özellikleri modeli beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim olmak üzere beş boyuttan oluşmaktadır. Beceri çeşitliliği; iş görenlerin işleriyle ilgili farklı deneyimlerde bulunabilmesi, çeşitli beceri ve yetenekler kullanabilmesidir. Görev bütünlüğü; işin tamamının ya da yeterli derecede büyük bir kısmının iş gören tarafından yapılabilme derecesidir. Görevin önemi; yapılan işe yönetici, diğer iş görenler ve toplum tarafından verilen değerdir. Özerklik; iş görenin işiyle ilgili inisiyatif alabilmesi, karar verebilmesi ve özgürce çalışabilmesidir. Geri bildirim ise; işin

iş görenin bireysel başarısına ilişkin ne derecede açık ve doğrudan bilgi sağladığının derecesidir. Tüm bu boyutların varlığı iş görenlerde iş doyumunu oluşturmaktadır.

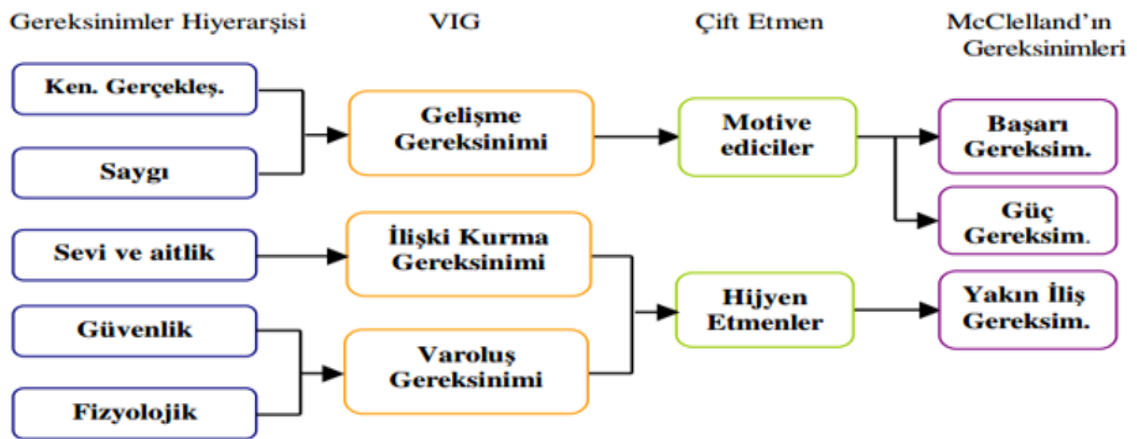
Cornell Modeli;

Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilen Cornell Modeline göre, iş doyumunu, bireyin işi ile ilgili duyguları ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Araştırmacılara göre, bu duygular, bireyin mevcut durumdaki alternatiflerle bağlantılı olarak makul ve adil bir karşılık bulma beklentisi ile deneyimleri arasında farklılık algılamasından kaynaklanmaktadır. Smith ve arkadaşları, Cornell çalışmalarının temelini oluşturan referans çerçevesi (frame of reference) kavramını ilk olarak ortaya atan araştırmacılarıdır. Referans çerçevesi, bireyin bir değerlendirme yaparken kullandığı iç standartlarıdır. Bu standart bireyin deneyimleri, beklentileri ve mevcut bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile ilgilidir. Smith ve arkadaşları, referans çerçevesi kavramından yola çıkarak iş doyumunun ölçülmesinde en önemli gördükleri işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları boyutlarını dahil ettikleri İş Tanımlama Ölçeğini (Job Descriptive Index) de geliştirmişlerdir (Toker, 2007: 8). Cornell modeli, iş görenlerin işlerine karşı tavır ve tutumlarını dolayısıyla da iş doyum düzeylerini ele almaktadır.

Diğer motivasyon kuramları özetlenirse, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı beş basamaktan oluşan bir ihtiyaçlar piramidini ele almakta ve en alt basamaktan üste doğru bu ihtiyaçların sırasıyla doyurulması gerekmektedir. VIG kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramıyla benzerlikler taşımaktadır. Ancak VIG kuramında üç basamak bulunmakta ve somut ihtiyaçlardan daha az somut ihtiyaçlara göre ilerlemektedir. Ayrıca Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bir alt basamaktaki ihtiyaç doyurulmadan bir üst basamağa geçilemezken, VIG kuramında aynı anda birkaç ihtiyaç doyurulabilmektedir. Herzberg'in çift faktör kuramı, iş görenler açısından örgütte bulunduğu takdirde iş doyumunu arttırmadığı ancak bulunmadığı takdirde iş doyumunu azalttığı bilinen koruyucu- hijyen faktörler ve bulunduğu takdirde iş doyumunu arttıran ancak bulunmadığı takdirde de iş doyumunu azaltmadığı bilinen motive edici faktörlerden oluşmaktadır. Eşitlik kuramı, iş görenler açısından örgütte eşitlik algısının

sağlanıp sağlanmadığıyla ilgilidir. İş görenler yaptıkları işlerle diğer iş görenlerin yaptıklarını karşılaştırıp aldıkları sonuca göre bir yargı oluşturmaktadırlar. Buna göre de iş doyum düzeyleri değişmektedir. Amaç kuramı, davranışın temel nedeninin iş görenlerin bilinçli amaçlarında olduğunu savunmaktadır. Amacın açıklığı, güçlüğü ve yoğunluğu amaç belirleme sürecinin etkenleridir. Başarma ihtiyacı kuramı; kişilerin sosyal ilişki kurma, diğer kişiler üzerinde güce sahip olma ve kişiler üzerinde yetkiye sahip olma gibi birtakım ihtiyaçlarını gidermeye yönelik davranışlar sergilemesidir. Beklenti kuramı; bekleyiş, motivasyon, araçsallık, istek ya da ihtiyaç şiddetinden oluşmaktadır. İş görenin amacına ulaşmak için sergilediği performans ve istek derecesi önemlidir

McClelland'ın gereksinimler modeli gereksinimler sıra düzenini içeren diğer modellerle tam olarak uyuşmamaktadır, fakat spesifik olarak bakıldığında yakın ilişki gereksinimi Herzberg'in bazı hijyen etmenlerini kapsarken, Maslow'un güvenlik- sevgi gereksinimi ile Alderfer'in modelindeki yakın ilişki gereksinimlerine karşılık gelmektedir. Benzer şekilde güç gereksinimi Herzberg'in tanınma faktörü ve Maslow'un saygı- değer gereksinimi ile güçlü şekilde ilişkilidir. Son olarak, başarı gereksinimi Maslow'un kendini gerçekleştirme ve Alderfer'in gelişme gereksinimleriyle bazı benzerliklere sahip gözükmemektedir (Rollinson ve Broadfield, 2002: 211) (bkz. Şekil 2- 4).



Şekil 2- 4. Kuramların karşılaştırılması (Hellriegel, Slocum ve Woodman, 2001: 145).

2.3.4. İş doyumu ve doyumsuzluğunun sonuçları

İş doyumu kavramı yaşam doyumuyla doğrudan ilişkilidir. İş doyumunun düşük ya da yüksek olması iş görenlerde fizik ve ruh sağlığını etkilemekte ve bu da örgütün verimliliğini etkilemektedir. İş doyumu yüksek olan iş görenler zor işlerin üstesinden gelme konusunda daha istekli olup kendilerini örgüte ait hissetmektedirler. Yine iş doyumu yüksek düzeyde olan iş görenler daha özgüvenli, yüksek moralli, verimli, istekli ve uyumlu biçimde çalışmakta ve örgütün gelişimine katkı sağlamaktadırlar. Öte yandan iş doyum düzeyi düşük iş görenlerin ise stresli, karamsar, özgüvensiz, isteksiz, fiziksel ve ruhsal yönden yetersiz olacakları için çalışma verimleri ve devamları düşük olacak, dolayısıyla da örgütün gelişimini olumsuz etkileyeceklerdir.

İş doyumunun sonuçları

İş doyumunun beraberinde olumlu sonuçlar getirdiği bilinmektedir. Freeman (1978), iş doyumunu geniş bir bakış açısıyla ele alarak ekonominin bir değişkeni olarak kabul etmiş ve yaptığı araştırmalara göre işgücü piyasasındaki hareketliliğin temel nedeninin iş doyumu olduğunu belirtmiştir (Akt. Aşık, 2010: 43). Aynı zamanda iş doyumunun bireyin yaşama ilişkin tatmin düzeylerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynadığı bilinmektedir (Chacko, 1983: 165). Motowidlo (1984) tarafından yapılan bir araştırmada iş doyumuna sahip bireylerin çalışma ortamındaki diğer bireylere karşı daha duyarlı davrandıkları tespit edilmiştir (Akt. Aşık, 2010: 44). Yapılan diğer araştırmalarda, çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olmasının bireylerin özgüvenini, moralini, performans ve verimliliğini artırdığı; hastalıkları, stresi, gerginlikleri, endişeleri, şikayetleri, devamsızlıkları ve işten ayrılma miktarlarını azalttığı tespit edilmiştir (Davis, 1981; Yammarino ve Dubunsky, 1987; Aksu, Acuner ve Tabak, 2002; Kim, 2002; Lee, 2006). Örgütlerde iş doyumunun yüksek olmasının sonuçları yüksek moral sağlanması, çalışanların işe bağlılığının artması ve örgüte uyumun sağlanması şeklinde üç ana başlık altında incelenebilir.

Yüksek moral sağlanması: İyi motive olmuş ve iş doyumuna ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olduklarından işyerine olan yararları artmaktadır (Schoderbek,

Cosier ve Aplin,1991:380). Şenatarlar (1978), çalışanın moralinin yüksek olmasının çalışanlar ve çalışma düzeni üzerindeki olumlu etkilerini şöyle sıralamıştır:

- Morali iyi olan çalışanlar görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirmekte,
- İşgörenler, çalışmaya daha istekli olmakta,
- Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba göstermekte,
- Çalışanlar, yönetmeliklere, kurallara ve emirlere uymakta ve iyi bir disiplin sağlamakta,
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda işbirliği istemekte,
- Çalışanların yöneticilere ve işyerine bağlılıkları artmakta, aynı zamanda yüksek moral, işgücü devir hızı ve işe devamsızlığı azaltıp işgücü maliyetini düşürmektedir.

Özetle işini seven iş görenlerde iş doyumunu yüksek olmakta bu durum onların morallerinide yükseltmektedir. Böylece iş görenlerde örgüte bağlılık ve aidiyet duygusu oluşmakta, örgüt yararı için daha fazla çaba göstermektedirler. Ayrıca yüksek moralli iş görenlerin bulunduğu örgütlerde iş birliği, hoşgörü, birlik, beraberlik ve işe devamlılık daha üst düzeyde gerçekleşmekte, bu da örgüte daha çok fayda sağlamaktadır.

İş görenlerin işe bağlılığının artması: İşe bağlılık, çalışanın işini benimseme derecesidir. İş doyumunu ile işe ve örgüte bağlılık arasında paralel ve anlamlı bir ilişki vardır. Yüksek iş doyumuna sahip olan çalışanın örgütü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı işgücü devir hızı oranının azaldığı saptanmıştır (Gannon ve Noon, 1971; Romzek, 1989; Leck ve Saunders, 1992; Saunders, 1992). Çalışanların işlerini tam anlamıyla benimsemesi, verimlerinin yükseltilmesi ve işlerinde isteyerek ve zevkle çalışabilmeleri için bazı koşullar gereklidir. Çalışan yaptığı işten ekonomik, sosyal ve psikolojik doyumunu sağlayabilmelidir. Örgüt yöneticisi bu duyguları, iş görene tattırabilmelidir (Baysal ve Tekarslan, 1996; Quarstein, McAfee ve Glassman, 1992).

Üç boyutlu örgüte bağlılık modeli, örgüte bağlılığı çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmektedir. Bu modele göre duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı şekilde ortaya çıkan örgüte bağlılık boyutlarının dört ortak özelliği vardır (Meyer ve Allen, 1997: 11-24). Bunlar; psikolojik durumu yansıtmaları, birey ile

örgüt arasındaki ilişkileri göstermeleri, örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgili olmaları ve işgücü devrini azaltıcı yönde etkilerinin olmasıdır. Farklı deneyim ve uygulamalara bağlı olarak gelişen duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarının psikolojik yapıları ve ortaya çıkış nedenleri birbirinden farklıdır. Duygusal bağlılık bireylerin örgütleri ile özdeşleşmelerini, örgütün üyesi olmaktan mutlu olduklarını ve örgüte güçlü şekilde bağlı olduklarını gösteren duygusal bir yönelmeyi ifade etmektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler istedikleri için örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar. Bu yüzden, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve çalışanlara aşılacak istenen bağlılık türüdür. İş deneyimleri ve bireysel özellikler duygusal bağlılık üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir (Allen ve Meyer, 1990; Meyer v.d., 1993; Meyer ve Allen, 1997).

Özetle iş doyumunun bir sonucu iş görenlerin örgüte bağlılığının artmasıdır. Örgüte bağlılığı artan iş görenler örgüt yararına işler yapma, daha çok çalışma, verimli olma, işe devam ve işten ayrılmayı istememe gibi davranışlar sergilemektedirler. Tüm bunlar örgütün verimliliğini ve gücünü arttırmaktadır.

Örgüte uyum sağlanması: Heller (2002), çalışanların bulunduğu işyerine uyumunun, verimliliği olumlu yönde etkileyeceğini vurgulamış ve çalışanlar örgüte uyum sağladıklarında, örgütün amaçları ve araçlarını benimseyeceklerini eklemiştir. Bu görüşle paralel olarak Erdoğan (1983) çalışan, işyerinin amaçlarını ne ölçüde benimserse, bu durumun amaçların gelişmesine de o ölçüde katkıda bulunacağını söylemiş ve işi yavaşlatma, bölüm veya gruplar arası dengenin bozulması şeklinde görülebilecek bazı aksamalar yok edilerek, işyerinde verimlilik ve etkinliğin arttırılacağını vurgulamıştır. Ayrıca, yöneten ve yönetilenler grubunun işyerinde beklentilerini elde etmesi sonucu bu gruplar arasında uyum görüleceğini ve bunların sonucu olarak da iki grup arasında sürtüşme ve çekişmelerin minimum düzeye ineceğini, işyerinin sürekliliğinin sağlanacağını ilave etmiştir.

Özetle iş görenlerin iş doyum düzeyi yükseldikçe örgüte uyum düzeyleri de yükselmektedir. Örgüte uyumlu iş görenler örgütün amaçlarını daha kolay benimsemekte

ve bu amaçlar doğrultusunda çalışmaktadırlar. Dolayısıyla örgüt içinde aksaklıklar, belirsizlikler ve anlaşmazlıklar olmayacağından verimli bir örgüt ortamı oluşacaktır.

Genel olarak değerlendirildiğinde iş doyumu, işini seven iş görenlerde yüksek moral sağlama ve dolayısıyla işe bağlılığının artması ve örgüte uyum sağlama, örgütün amaçları doğrultusunda çalışma gibi sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Tüm bunlar da örgüte fayda sağlamaktadır.

İş doyumsuzluğu

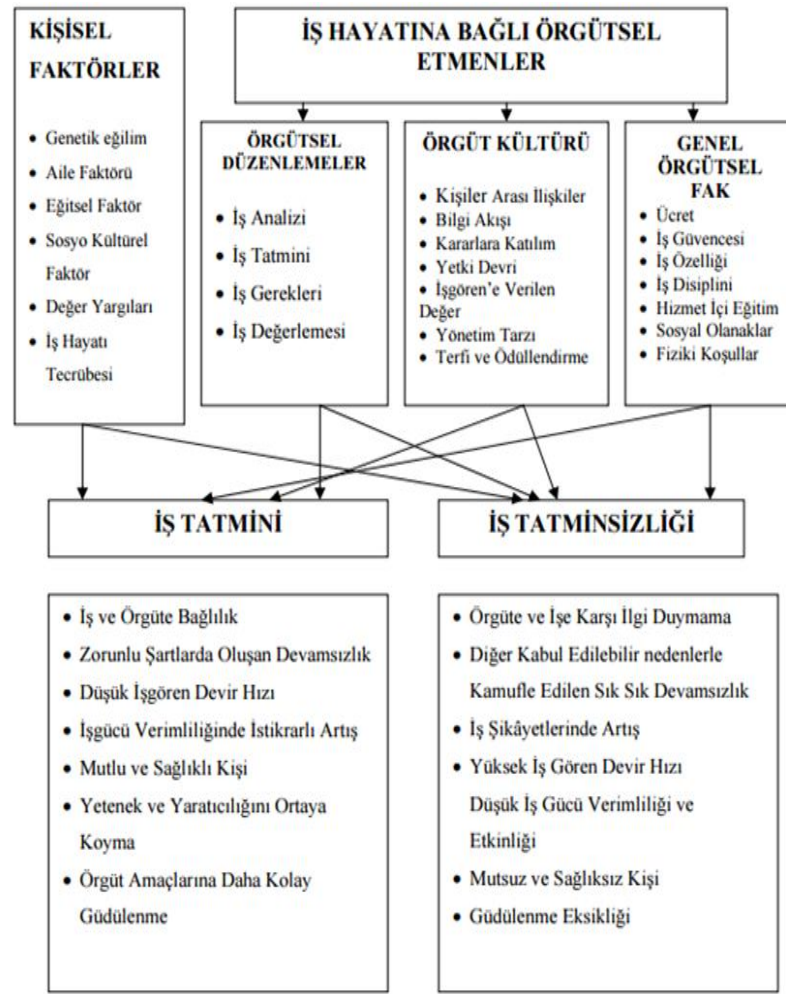
Örgütte kendisini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan çalışan insan, günümüz toplumlarında kendi kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancılaşmaktadır. Bu olumsuzlukların engellenmesi için çalışana yaratıcı ve yapıcı gücünü ortaya koyacak bir ortam yaratılmalıdır. Böyle bir ortam, ancak çalışanın kendisini etkileyen ve ilgilendiren konularda kararlara katılması yoluyla sağlanabilecektir. Çalışan, çalıştığı iş yerinde bedensel gücünü ortaya koyarken, aynı zamanda düşünsel gücünden yararlanıldığını görerek işe ve işyerine karşı yabancılik duygusundan kendisini büyük ölçüde kurtaracak, yaptığı iş anlam kazanacak ve işyerinin amaçları ile daha kolay bütünleşecek, yabancılaşma duygusu ortadan kalkacaktır (Dicle ve Dicle, 1989:1).

İşyerinde yaptığı işin çalışana anlamsız gelmesi, sorunların yöneticiler tarafından gereken biçimde ve zamanında ele alınmaması, alınan kararların çalışana gereği gibi anlatılmaması gibi olaylar sonucu çalışan örgüte yabancılaşmakta ve bezginlik göstermektedir. Ayrıca beklentilerin karşılanmaması çalışanın çocuksu tepkilerine ya da saldırganlık davranışına yol açmaktadır. Çalışanların kendilerini çok az veya hiç katkıları olmayan bir düzen içinde bulması, çalışanlar arasında huzursuzluklara ve direnmelere yol açmaktadır. Çalışanın düşük morale sahip olması sonucu işi yavaşlatma, işi durdurma, aşırı ölçüde devamsızlık, çalışan devir hızının yükselmesi, iş veriminin düşmesi, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları ortaya çıkmaktadır (Eren,1989: 139). Düşük doyum nedeniyle çalışan devir hızının yükselmesi ise yetişmiş iş gücü kaybına yol açmaktadır (Oshagbemi, 2000: 213;

Greenberg ve Baron, 2000: 177). Ayrıca işinden memnun olmayan ve işine odaklanamayan çalışanlar, iş kazalarının daha çok görülmesine neden olmaktadır.

Özetle örgütte alınan kararlara dâhiledilmeyen, fikirlerini özgürce ifade edemeyen, yönetim ve diğer iş görenlerle sağlıklı ilişkiler kuramayan, yönetici tarafından duygusal ve psikolojik yönleri yadsınan ve iş tanımını net olarak ifade edilmeyen iş görenlerde iş doyum düzeyi düşük olmaktadır. Bunun sonucunda da çalışmada verimin düşmesi, işe devamsızlığın artması, kurallara uyumsuzluk, düşük moral, huzursuzluk, gerginlik, sürtüşme ve nihayetinde de işten ayrılmalar ortaya çıkmaktadır. Çalışan devir hızının yükselmesi de benzer şekilde örgüt açısından olumsuz bir durumdur.

İş doyumunu etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler bulunmaktadır. Kişisel faktörler genetik, eğitim, aile, sosyo kültürel faktörler, değer yargılar ve iş hayatı tecrübesiyken; örgütsel faktörler örgütsel düzenlemeler, örgüt kültürü ve genel faktörlerdir. Bu faktörler iş doyumuna ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (bkz. Şekil 2- 5).



Şekil 2- 5. İş doyumu ve neden sonuç ilişkisi (Akıncı, 2002: 6).

2.3.5. Eğitim kurumlarında iş doyumu

Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) mesleğin insanın ihtiyaçlarını karşılayabildiği düzeyde önemli ve anlamlı olduğunu söylemişlerdir. Her mesleğin sağladığı olanaklar ve çalışanları doyuma ulaştırma yönleri değişiklik gösterebilmektedir. Bunların arasında, öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi ayrı bir önem taşımaktadır. Çünkü öğretmenler gelecek nesilleri yetiştirirken, oldukça zorlu ve emek isteyen bir süreçten geçmektedirler (Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013: 120).

Öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen pek çok faktör bulunmaktadır. Ekonomik durumları, çalışma koşulları, çalışma saatleri, yöneticilerin tutum ve davranışları ile kişisel özellikler söz konusu faktörler arasında sayılabilir. Araştırmalara göre stres,

çalışma şartları, çalışma ortamları, okul ortamının öğretmenlerin içsel iş doyumlarını etkileyen önemli faktörlerdendir (Jackson, Schwab, ve Schuler, 1986). Kağan (2005) öğretmenlerin yönetici ve çalışanlarla uyum içinde olmalarının, dışsal iş doyum düzeylerini etkileyen faktörlerden olduğunu ifade etmiştir. İlgili alan yazına bakıldığında, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş (Bishay,1996; Çelik, 2003; Kağan, 2005; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008; Öztürk ve Deniz, 2008; Girgin,2009; Özyürek, 2009; Yılmaz ve Izgar, 2009), kıdem (Bishay, 1996; Çelik, 2003; Demato ve Curcio, 2004; Kağan, 2005; Mete, 2006; Gürbüz, 2008; Özyürek, 2009), medeni durum (Sulu, 2007; Gürbüz, 2008; Girgin, 2009) gibi değişkenler açısından incelendiği görülmektedir (Akt. Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013: 121).Yapılan araştırmalarda da sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin yaş, kıdem ve medeni duruma göre değişmediği görülmektedir (Çelik, 2003; Kağan, 2005; Mete, 2006; Sulu, 2007; Gürbüz, 2008). Bunun yanında alan yazında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ekonomik durumlarına göre değişmediğini gösteren çalışmalar (Mete, 2006; Gürbüz, 2008) bulunduğu gibi, değiştiğini gösteren (Marx ve Granger, 1992; Hops ve Reschly, 2002; Çelik, 2003; Kağan, 2005; Dilsiz, 2006) çalışmalara da rastlanmaktadır.

Özetle eğitim örgütlerinin gelişimi açısından öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer örgüt çalışanlarının iş doyumları düzeyleri önemlidir. Öğretmenler yetersiz buldukları ücret miktarı, adaletsiz olduğuna inandıkları terfi ve ödüllendirme sistemi, örgüt içindeki iletişim problemleri, kararlara katılamama, yöneticilerin olumsuz tutumları vb. birçok sebepten iş doyumsuzluğu yaşamakta ve dolayısıyla da verimli olunamamaktadır. Bu noktada okul yöneticileri, mevcut problemlerin ve öğretmenlerin ihtiyaçlarının farkında olarak çözüm yolları sunabilmelidir. Unutulmamalıdır ki, iş doyum düzeyinin yüksek olduğu okullar her zaman daha başarılı olmaya meyillidir.

2.4. Pozitif Psikolojik Sermaye İle İş Doyumu İlişkisi

Pozitif örgütsel davranış alanı içinde psikolojik sermayenin örgütsel çıktılarla olan ilişkisini ortaya koyan birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalarda iş görenlerin psikolojik sermayeleri, performansları (Luthans, Avolio, Walumbwa ve Li, 2005; Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008;

Walumbwa, Peterson, Avolio ve Hartnell, 2010; Avey, Nimnicht ve Pigeon, 2010; Peterson, Luthans, Avolio, Walumbwa ve Zhang, 2011) ve örgütsel bağlılıkları (Larson ve Luthans, 2006; Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008) arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

Psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi sorgulayan araştırmalar incelendiğinde, araştırma bulgularının pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya koyduğu görülmektedir. Bu araştırmalardan Larson ve Luthans (2006) 74 fabrika çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki bulgusuna ulaşmışlardır. Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) iki farklı örneklem üzerinde gerçekleştirdiği araştırmalarında psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişki hem üretim hem de hizmet firması örneklerinde pozitif yöndedir. Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008) üretim firması çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında ise psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır. Appollis (2010) psikolojik sermayenin iş doyumuyla ilişkisinin yüksek düzeyde pozitif olduğunu bulurken, Topçu ve Ocak (2012) ise bu ilişkinin daha düşük düzeyde ancak pozitif olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Psikolojik sermayenin bileşenleri açısından bakıldığında ise Youssef ve Luthans'ın (2007) iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada ilk örneklemde iş doyumu ile çalışanların umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyleri arasında pozitif ilişkiler bulunmuş, yine benzer biçimde ikinci örneklemde iş doyumu ile, umut, dayanıklılık ve iyimserlik arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur. Çetin ve Basım (2011) da psikolojik sermaye boyutlarından dayanıklılık ile iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda kurulan hipotez yapılan bu çalışmada da, psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif ilişki olduğu düşünülmektedir.

Psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin yapılan araştırmalarda ise iş doyumu ile ilişkili olduğu görülmektedir. Larson ve Luthans (2006: 13, 44- 61), iş doyumu ile umut ve dayanıklılık arasında pozitif ilişkiler olduğunu belirlemişlerdir. Yapılan diğer bir araştırmada ise bireyin iş yetkinliği ile iş doyumu ve örgütsel bağlılığı arasında pozitif yönde ilişki olduğu anlaşılmıştır (Stajkovic ve Luthans, 1998: 124, 240-261).

Youssef ve Luthans (2007: 33, 774- 800) iş tatmini ile iyimserlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu bağlamda kurula hipotez ise, çalışanların öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıklarının iş doyum düzeylerinin pozitif ve anlamlı olarak etkilediği şeklindedir.

Özetle pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki olduğu söylenebilir. Her iki kavram da birbirini etkilemektedir. İş doyum düzeyleri yüksek olan iş görenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olmaya meyillidir, yine pozitif psikolojik sermayesi yüksek iş görenler işlerini sevdikleri için iş doyumları da yüksek olacaktır. Ayrıca pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık da iş doyumuyla pozitif yönde ilişkilidir.

2.5. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde pozitif psikolojik sermaye ve iş doyumunu konularına yönelik olarak yurt içinde ve yurt dışında araştırmacıların yaptığı çalışmalar ele alınmıştır.

2.5.1. Pozitif psikolojik sermaye ile ilgili araştırmalar

Yurtiçinde yapılmış olan araştırmalar

Kararımak ve Siviş- Çetinkaya (2008: 102-115) “Modernizmden Postmodernizme Geçiş ve Pozitif Psikoloji” adlı çalışmalarında, pozitif psikolojiyi tanıtmışlar ve bu akımın psikoloji alanına getirdiği yeni bakış açısını değerlendirmişlerdir. Pozitif psikolojinin bireylerin olumlu ve güçlü yönlerine dikkat çeken odağından hareketle, Türkiye’deki psikolojik hizmet sunan meslek gruplarına bireyleri daha dayanıklı kılan kavramlara yönelerek onların güçlü yönlerinin desteklenmesine ve ön plana çıkarılmasına yönelik çalışmalar yapmalarını önermişlerdir.

Özkalp (2009: 491-497) “Psikolojik Sermaye ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma” adlı çalışmada pozitif örgütsel davranış alanındaki umut, özyeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık kavramlarını tanıtmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; psikolojik sermayenin alt boyutları olan

öz yeterlilik ve umut ile iş tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Diğer yandan dayanıklılık ve iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiş ve benzer şekilde dayanıklılık ve iyimserlik boyutlarının iş tatminini pozitif yönde etkilediğini bulgulamıştır.

Uslu, Özer, Gündoğdu ve Arat (2011: 495-500) “Psikolojik Sermaye İş Tatmini ve İş Performansını Arttırır mı? Kişi-Örgüt ve Kişi-İş Uyumunun Şartlı Değişken Olarak Rolü”adlı çalışmalarında psikolojik sermaye ile psikolojik güçlenme arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Keleş (2011: 343- 350), “Pozitif Psikolojik Sermaye: Tanımı, Bileşenleri ve Örgüt Yönetimine Etkileri” adlı çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin işyerinde destekleyici bir örgüt iklimi algılanması durumunda, çalışanların performanslarını olumlu etkilediği sonucu elde edilmiştir.

Akçay (2011: 73-98) “Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini İle İlişkisi”adlı çalışmasında pozitif psikolojik sermayenin örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmesi bakımından önemli bir rolü olduğunu ve çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin ölçülmesi ve geliştirilmesinin gerekliliğini ifade etmiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2012: 420-422) “Psikolojik Sermayenin İş tatmini, İş performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmalarında, pozitif psikolojik sermayenin çalışanların mutluluk düzeylerine pozitif ve anlamlı etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır. İkinci aşamada yapılan analizler sonucunda psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler tespit etmişlerdir. Alt boyutlara ilişkin yaptıkları analizlerde ise umut faktörü ile iş tatmini arasında pozitif, işten ayrılma niyeti arasında ise negatif ve anlamlı ilişkiler belirlemişlerdir.

Polatçı (2013: 273-293) “Psikolojik Sermayenin Görev ve Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkileri: Polis Teşkilatında Bir Araştırma” adlı çalışmasında, psikolojik sermayenin psikolojik iyi oluş düzeyini anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini

bulgulamıştır. Araştırmada psikolojik sermayenin negatif iş aile yayılımı boyutlarını negatif, pozitif iş aile yayılımı boyutlarını pozitif yönde etkilediği sonucunu elde etmiştir.

Çetin, Hazır ve Basım (2013: 31-52) "Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü" adlı çalışmalarında destekleyici örgüt kültürü ile psikolojik sermaye ($\beta=0,42$) ve iç kontrol odağı arasında aynı yönlü bir ilişki bulgulamışlardır.

Keser (2013)“İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Otantik Liderlik ve Psikolojik Sermaye Özelliklerinin Karşılaştırılması” adlı çalışmasında psikolojik sermaye unsurları ve otantik liderlik unsurları arasında anlamlı ilişki bulgulamıştır. Ayrıca otantik liderlik unsurlarının, psikolojik sermaye unsurlarından etkilendiğini yani psikolojik sermaye unsurlarının otantik liderlik unsurlarını yordadığını rapor etmiştir.

Çetin, Şeşen ve Basım (2013)“Örgütsel Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Sürecine Etkileri: Kamu Sektöründe Bir Araştırma” adlı çalışmalarında kişilerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik duyguları arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu belirlemişlerdir. Bu ilişki sürecinde psikolojik sermaye yapısı içerisinde özellikle öz yeterlilik ve umut faktörlerinin rollerinin daha baskın olduğunu, çalışanların belirli görevleri başarıyla yerine getirme konusunda kendi yeteneklerine olan inançları ile geleceğe yönelik amaçlar belirleme ve bu yönde çaba göstermeye dönük içsel istekleri sayesinde, örgütsel ortamda karşılaştıkları stres ve devamında ortaya çıkabilen tükenmişlik duygularıyla daha iyi baş edebileceklerini ortaya çıkarılmışlardır.

Tösten ve Özgan (2014) öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterliklerini incelemek amacıyla eğitim bilimleri dalında yapmış olduğu “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması” adlı çalışmalarında, ölçeğin geçerli ve güvenilir ölçüm yaptığına karar verilmişlerdir. Geçerlik güvenirlik analizleri için madde ayırt ediciliği, madde toplam korelasyonu, açımlayıcı faktör analizi, iç tutarlılığa dair güvenirlik analizi, boyutlar arası korelasyon ve doğrulayıcı faktör analizine dair bulgulara bakıldığında elde edilen değerlerin yeteri düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin modelinde yer alan boyutların ise literatürde karşılığının olduğu görülmüştür. Ölçme

aracının öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye yeterlik algılarının incelenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Büyüköze (2014) “Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi” adlı çalışmasında öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeylerinin orta düzeyde olduğunu, öğretmenlerin genel psikolojik sermaye düzeylerinin görece yüksek olduğunu, evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere ve sendika üyesi olanların olmayanlara göre umut düzeylerinin daha yüksek olduğunu, meslek lisesinde çalışanların Anadolu lisesinde çalışanlara göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu ve lisans eğitimi mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre daha iyimser olduklarını belirlemiştir. Bununla birlikte, öğretmenlerin algılanan örgütsel destek düzeyleri ile genel psikolojik sermaye düzeyleri arasında orta düzeyde aynı yönlü anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Ayrıca, araştırma kapsamında kullanılan bağımsız değişkenlerin tümünün öğretmenlerin genel psikolojik sermayelerindeki varyansın % 8'ini açıkladığı ve algılanan örgütsel desteğin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu belirlemiştir.

Şahin (2014) “Kriz Yönetimi ve Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin genel ortalama ve tüm alt boyutlarda orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Kadın öğretmenlerin psikolojik sermayelerini, erkek öğretmenlerden yüksek bulgulamıştır. 41-45 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini, 22-30 yaş, 31-35 yaş ve 36-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlere göre, anlamlı şekilde daha yüksek bulgulamış, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyini, 11- 15 yıl, 6-10 yıl ve 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre, anlamlı olarak daha yüksek bulgulamıştır. Araştırmada, öğretmenlerin kriz yönetimi ve psikolojik sermaye algıları arasındaki ilişki incelenmiş, kriz yönetiminin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı belirlenmiştir. Araştırmanın nitel kısmı kapsamında yapılan görüşmelerde, öğretmenlerin 18'i kriz yönetimi ve psikolojik sermaye anlamında olumsuz görüş bildirmiştir.

Kutanis ve Oruç (2014) “Pozitif Örgütsel Davranış ve Pozitif Psikolojik Sermaye Üzerine Kavramsal Bir İnceleme” adlı çalışmalarında, pozitif psikolojik sermaye ve

bileşenlerinin performans, iş tatmini, çalışan mutluluğu, örgütsel bağlılık gibi konularla ilişkili olduğunu ve bu kavramları pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

Yurtdışında yapılmış olan araştırmalar

Luthans ve Youssef (2004: 143-160) “Beşeri, Sosyal ve Şimdi Pozitif Psikolojik Sermaye Yönetimi: Rekabet Avantajı İçin İnsana Yatırım” adlı çalışmalarında, pozitif psikolojik sermaye yönetiminin, bireylerin yetenekleri, güçlü yönleri ve psikolojik kapasiteleri doğrultusunda; verimli, etik, sürdürülebilir sonuçlara ulaşmada ve nihayetinde rekabet avantajı sağlamada etkili bir yol olduğunu ileri sürmüştür.

Luthans, Luthans ve Luthans (2004: 45-50) “Pozitif Psikolojik Sermaye: Beşeri ve Sosyal Sermayenin Ötesinde” adlı çalışmalarında, pozitif psikolojik sermayenin; umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık olmak üzere dört bileşenden oluştuğuna ve bu bileşenlerin; daha etkili bir iş performansı elde etmek için ölçülebilir, gelişime açık ve yönetilebilirdir kavramlar olduğuna dikkat çekmiştir.

Larson (2004) “Pozitif Psikolojik Sermaye İnsani ve Sosyal Sermaye ile Bir Karşılaştırma ve Eğitim Müdahalesinin Analizi” adlı çalışmasında, genel pozitif psikolojik sermaye düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında tek başına öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan daha güçlü bir ilişki bulgulamıştır. Pozitif psikolojik sermayenin; beşeri ve sosyal sermaye ile pozitif psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ek katkı sağladığını rapor etmiştir.

Luthans ve Jensen (2005: 304-310) “Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Misyon Bağlılığı İlişkisi: Hemşirelerle Bir Çalışma.” adlı çalışmalarında, örgütsel amaçlara bağlılık ve işte kalma niyeti ile pozitif psikolojik sermaye arasında pozitif ilişki bulgulamışlardır.

Larson ve Luthans (2006: 75-92) “İş Tutumları Belirlemede Psikolojik Sermayenin Potansiyel Katma Değeri” adlı çalışmalarında genel psikolojik sermaye ile örgütsel bağlılık arasında umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktan daha güçlü

bir ilişki olduğunu rapor etmişlerdir. Ayrıca psikolojik sermayenin, iş doyumu ile ilişkisine, beşeri sermaye ve sosyal sermaye ile açıklananın ötesinde ek bir değişim kattığını bulgulamışlardır.

Jensen ve Luthans (2006: 254-273) “Girişimcilerin Psikolojik Sermaye ve Otantik Liderlikleri Arasındaki İlişki”adlı çalışmalarında, girişimcilerin genel psikolojik sermaye düzeyleri ile otantik liderlik algıları arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir.

Norman (2006) “Güven rolü: Psikolojik Sermaye ve Otantik Liderlik Etkileri” adlı çalışmasında, liderlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların liderlerine güven düzeyleri arasında pozitif ilişki bulgulamıştır. Ayrıca liderlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile çalışanların genel liderlik değerlendirmeleri arasında da pozitif ilişki rapor etmiştir. Liderlerin hem psikolojik sermaye hem de Şeffaflık düzeyleri yüksek olduğunda çalışanların liderin etkinlik düzeyi değerlendirmelerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir.

Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008: 219- 238) “Destekleyici Örgüt İkliminde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Çalışan Performansı İlişkisi”adlı çalışmalarında, işgörenlerin psikolojik sermayelerinin, örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkisi olduğunu bulgulamışlardır. Ayrıca işgörenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin, destekleyici iklim ile işgören performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini rapor etmişlerdir.

Luthans ve Avey (2009: 677-693) “Psikolojik Sermaye: Çalışan Stres ve Ciro Mücadele İçin Olumlu Bir Kaynak” adlı çalışmalarında, işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile stres belirtisi ve rapor edilmiş işten ayrılma eğilimi düzeyleri arasında negatif ilişki olduğunu bulgulamışlardır. Araştırmacılar, işgörenlerin stres belirtilerinin, psikolojik sermaye düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında kısmi aracılık rolünde olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca işgörenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile rapor edilmiş iş arama davranışları arasında negatif ilişki rapor etmişlerdir. Son olarak işgörenlerin stres belirtilerinin, psikolojik sermaye düzeyleri ile iş arama davranışları arasında kısmi aracılık rolünde olduğunu bulgulamışlardır.

Luthans, Avey, Avolio ve Peterson (2010) “Pozitif Psikolojik Sermayenin Gelişime ve Performansa Etkisi”adlı çalışmalarında, psikolojik sermaye eğitim müdahalesinde bulunulan deney grubunun psikolojik sermaye düzeylerinde anlamlı artış gözlemişlerdir.

Sweet (2012) “"Bir Halk Sağlığı Merkezinde Psikolojik Sermaye ve Öğrenen Organizasyon Boyutları Arasındaki İlişki: Bir Anket Araştırması"adlı çalışmasında, psikolojik sermaye ile öğrenen örgütler arasında anlamlı ilişki rapor etmiştir.

2.5.2. İş doyumu ile ilgili araştırmalar

Yurtiçinde yapılmış olan araştırmalar

Balcı (1985) “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu” konulu doktora tezinde şu sonuçları elde etmiştir: Denekler iş doyumu ile ilgili verilen maddelerin tamamından doyumsuzluk duymaktadır. Ancak duydukları doyumsuzluğun düzeyi yüksek değildir. İlk, orta ve lise düzeyinde görev yapan yöneticiler arasında iş doyumu açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. İş ve işin niteliği faktörüne ilişkin olarak yaş değişkenine göre farklı doyum düzeyleri bulunmuştur. Dernekler en yüksek iş doyumunu iş ve işin niteliği faktöründen, en düşük iş doyumunu ise ücretten sağlamaktadırlar.

Tahta (1995), “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi” isimli araştırmasında, iş doyumunun iş ve niteliği faktöründe özel ve resmi kurumlarda çalışan öğretmenlerin doyum ortalamalarının farklı olduğu görülmüştür. İş doyumunun iş ve niteliği faktöründe öğretmenlerin yaş, medeni durum, branş ve kıdemine göre farklılıklar önemsiz bulunmuştur. Ancak, eğitim durumuna göre doyum ortalamalarındaki farklılık önemli bulunmuştur.

Açıkalın (2000), ‘İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ve Empati Becerileri Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)’ adlı çalışmasında ilköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini ve empati becerilerini kullanma düzeylerini tespit ederek aralarındaki ilişkiyi belirlemiştir. Tarama modeli kullanılan araştırmada ‘Çoklu Liderlik Anketi’ (MLQ) ve ‘Empati Beceri Ölçeği’ (EBÖ) kullanılmıştır. Ankara ilinin merkez ilçelerindeki 205 ilköğretim okulunda görev yapan

193 okul müdürü ve 291 müdür yardımcısına anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda ilköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerine ve liderlik davranışı gösterme düzeylerinin kendi değerlendirmelerine göre yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ilköğretim okulu müdürlerinin dönüşümcü liderlik özelliklerinin düzeyleri hakkında ve müdür yardımcılarının onları değerlendirmelerine ilişkin grupların yaptıkları değerlendirmeler arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir.

Ayık (2000) “İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumlarına Etkisi” adlı çalışmada, ilköğretim okullarındaki yöneticilerin yönetsel davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini Erzurum ilinin merkez ilçelerindeki ilköğretim okullarında çalışan 100 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarında yönetici davranışları algılamaları açısından öğretmenlerin iş doyumuna orta düzeydedir.

Sarpkaya (2000) “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu” adlı çalışmada; denetim, iş güvenliği, çalışma koşulları, işin niteliği, öğretmen ilişkileri, yükselme olanağı, örgüt ve yönetim, ödeme-ücret, olmak üzere sekiz boyuttan oluşan ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Liselerde Öğretmenlerin İş Doyumu Anketi” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin toplam işdoyumlarının düşük olduğunu, öğretmen ilişkileri boyutunda yüksek düzeyde iş doyumuna yaşandığını, maaş-ücret boyutunda ise en az iş doyumuna elde edildiğini tespit etmiştir. Yine araştırmadan elde edilen sonuçlardan öğretmenlerin iş doyumlarının kişisel değişkenlerden okul ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini, yaş, eğitim, kıdem, branşve medeni durum demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını bulgulamıştır.

Yıldırım (2001) “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi” adlı çalışmada, okul yöneticileri tarafından sergilenen kültürel liderlik yaklaşımı ile çalışanların iş doyum düzeyi ve etik arasındaki ilişkiye ait görüşlerini belirlemek için, Türkiye’de genel eğitim veren ve dağıtılan anketlerden geri dönen 220 devlet lisesi ile 119 özel liseden oluşan örneklem alanında toplam 339 okul yöneticisi, 1159 öğretmen üzerinde çalışmıştır. Dağıtılan anketlerin analizlerini frekans ve yüzde alma teknikleri, t-testi, ANOVA gibi istatistik teknikleri kullanarak yapmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre yöneticilerin

kültürel liderlik rollerindeki başarılarına ilişkin, genel olarak öğretmenlerle yöneticiler arasında ve farklı bölgelerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin kendi aralarında görüş farklılıkları olduğu tespit edilmiştir. Yöneticilerin kültürel liderlik rollerine ilişkin öğretmenlerin görüşlerini kıdem değişkeni etkilerken, cinsiyetin ve branşın etkili olmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının özellikle ekonomik boyutta çok düşük olduğu, özel liselerde görev yapan öğretmenlerin doyum düzeylerinin, devlet lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine nazaran daha düşük olduğu, cinsiyetin, kıdemin ve farklı bölgelerde görev yapmanın öğretmenlerin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir

Demir (2001) “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Ölçülmesi” adlı çalışmada, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörleri belirleyerek bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırmada 2000-2001 öğretim yılında Ankara ilinin Polatlı ilçesinde görev yapan 140 sınıf öğretmenine anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre, sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri orta seviyededir. Ayrıca, öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları faktörün iletişim, en az doyum sağladıkları faktörün ise ücret olduğu bulunmuştur.

Akdoğan (2002) ‘Öğretim Elemanlarının Algıladıkları Liderlik Stilleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki’ adlı çalışmada deniz Harp Okulu’ndaki öğretim elemanlarının algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama aracı olarak ‘Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği’ (MLQ) ile ‘Minnesota İş Doyumu Ölçeği’ kullanılmıştır. Bu iki ölçek 63 öğretim elemanına uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda öğretim elemanlarının iş doyumları ile algıladıkları liderlik davranışları arasında dönüştürücü liderlik boyutu ve alt faktörlerinde pozitif bir ilişki saptanırken, sürdürümcü liderlik boyutu ve alt faktörlerinde negatif yönde kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında serbestlik tanıyan liderlik boyutu ile iş doyumları arasında bir ilişki saptanmamıştır.

Tok (2004) “İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları” adlı çalışmasında, kıdem yükseldikçe doyumun da arttığını bulmuştur. Bunun nedeni olarak; bazı gereksinimlerin yıllar geçtikçe daha çok doyurulmasını veya beklentilerin düşmesi ve daha gerçekçi olmasını göstermiştir.

Özmen (2005) “Türkiye’de Özel Sektörde Çalışan Orta Kademe Yöneticilerin Liderlik Tarzları ve Çalışanların Performansı, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı İle İlişkisi” adlı çalışmada çalışanların görüşlerine göre yöneticilerin gösterdiği liderlik davranışlarının çalışanların performansı, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı değişkenlerine olan etkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini farklı sektörlerden 71 yönetici ve 239 çalışan oluşturmuştur. Yapılan analizlerde ideal yönetici ve mevcut yönetici algıları arasındaki farkın yalnızca iş doyumunu üzerinde negatif yönde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yöneticilerin kendi değerlendirmeleriyle çalışanların onları algılaması arasındaki fark arttıkça, iş doyumunun azaldığı ortaya çıkmıştır.

Ayhan (2006)“Öğretmenlerin İş Doyumu ile Yöneticilerin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, devlet ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin algıladıkları liderlik biçimleri içsel ve dışsal doyum puanları arasında anlamlı farklılık tespit etmiştir. Devlet okullarında görev yapan öğretmenler dönüşümcü liderlik biçimine, özel okullarda görev yapan öğretmenler ise dönüşümcü ve serbestlik tanıyan liderlik biçimine daha olumlu baktıklarını ve dönüşümcü liderlik biçiminin baskın olduğu okullarda içsel doyum, hem dönüşümcü hem de serbestlik tanıyan liderlik biçiminin baskın olduğu okullarda ise dışsal doyum düzeyleri daha yüksek olduğunu bulgulamıştır.

Koçak (2006) “Okul Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı çalışmada ilköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma tarama modelindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Dönüşümcü Liderlik Anketi” ile “İş Doyum Anketi” Ankara ilinin merkez ilçelerindeki 33 okulda görev yapan 264 öğretmene uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, ilköğretim okulu yöneticileri dönüşümcü liderlik davranışlarını orta düzeyde göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticilerin dönüşümcü liderlik davranışlarını gösterme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Dönüşümcü liderlik

biçiminin bireysel destek boyutunun en yüksek iş doyumunu gerçekleştirdiği de araştırmada elde edilen sonuçlar arasındadır.

Özcan (2006) “İlköğretim Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Yöneticileri İçin Algıladıkları Liderlik Davranışları Arasındaki İlişki Düzeyi” adlı çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde cinsiyete göre farklılık görmemiştir. Meslekte çalışma süresi değişkenine göre 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olanlar daha az olanlara göre yüksek iş doyumuna sahip olduğunu, 45 yaş ve üstü grubundaki öğretmenlerin iş doyumunun genç öğretmenlerden daha fazla sahip olduğunu, aynı yönetici ile 1-3 yıl çalışan öğretmenlerin, 3 yıl ve daha fazla çalışan öğretmenlere göre bakış açılarının daha olumlu olduğunu, sayısal branşındaki öğretmenlerin sözel branşındaki öğretmenlere göre okul yöneticisine daha olumlu baktığını ve okul yöneticisinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında, ücret hariç anlamlı bir ilişki bulunduğunu yani okul yöneticilerinin öğretmenlerin iş doyumunu seviyelerini etkilediklerini belirlemiştir.

Bilir (2007) “Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Okul Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi” adlı çalışmada, öğretmen algılarına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonucunda ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuş, ilköğretim okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özelliklerini gösterme düzeyleri arttıkça öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Gezici (2007) “Yöneticilerin Liderlik Stilllerinin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri” adlı çalışmada, yöneticilerin liderlik biçimlerinin çalışanların iş doyumlarına etkilerini incelemek amacıyla geliştirdiği anketi Sakarya ilindeki özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen, memur ve hizmetlilere uygulamıştır. Araştırmanın sonucunda, otokratik lider davranışı sergileyen yöneticilerle çalışanların iş doyumlarının düşük seviyede olduğu, demokratik lider davranışı sergileyen yöneticiyle çalışanların ise iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Karaca (2007) “İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Çalışma: Ankara’daki Devlet ve Özel Okulların Karşılaştırılması” adlı çalışmasında, orta kademe yöneticilerinin liderlik özelliklerinin çalışanlarının iş doyumuna etkisini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilindeki çeşitli birimlerde çalışan toplam 273 kişi oluşturmuştur. Araştırmada “Minnesota İş Doyumu Anketi” (MSQ) ve “Çok Faktörlü Liderlik Anketi” kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda dönüşümcü liderlik ve ödüllendirme özelliğine sahip orta kademe yöneticilerinin çalışanların iş doyumunu arttırdığı ortaya çıkmıştır.

Taşdan ve Tiryaki (2008) “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı çalışmalarında, özel ve devlet ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, Trabzon iline bağlı altısı devlet, altısı özel olmak üzere 12 ilköğretim okulunda görev yapan 151 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi toplam puanlarının; iş ve niteliği, ücretler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı farklılık gösterdiği, cinsiyete, kıdeme ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca özel ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri devlet ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine göre, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında yüksek bulunmuştur.

Güllü (2009) “Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında, ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticilerinin liderlik biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi sınıf öğretmenlerinin algılarına göre belirlemiştir. Araştırma, ilişkisel ve nedensel araştırma modelindedir. Araştırmanın örneklemini, 2008-2009 eğitim-öğretim yılında Ankara ilinin yedi merkez ilçesinde görev yapan 400 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda, okul yöneticilerinin çoğunlukla dönüşümcü liderlik davranışlarını sergilediği, öğretmenlerin en çok işin niteliği, en az ise ücret boyutunda doyuma ulaştığı, iş doyumunu ile dönüşümcü ve etkileşimci liderlik biçimleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu

görülmüştür. Ayrıca dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (atfedilen), telkinle güdüleme ve entelektüel uyarım boyutlarının iş doyumu üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu sonucu elde edilmiştir.

Yılmaz ve Ceylan (2011) “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi” adlı çalışmalarında, ilköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Samsun ilindeki ilköğretim okullarında görev yapan 804 öğretmen ve 153 yöneticiye “İş Doyumu Ölçeği” ile “Liderlik Davranışları Düzeyleri Ölçeği” uygulamıştır. Araştırmanın sonucunda, yöneticilerin liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ancak, öğretmenlerin yöneticilerinde gördükleri liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, araştırmada öğretmenlerin branşları ile iş doyumu düzeyi arasında anlamlı fark olduğu, ama cinsiyetleri ve hizmet yılları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Yöneticilerin kendilerinde gördükleri işe ve kişiye yönelik liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin 40 yöneticilerinde gördükleri işe ve kişiye yönelik liderlik davranışları arasında yöneticiler lehine anlamlı bir fark bulunduğu da elde edilen sonuçlar arasındadır.

Şahin (2012) “Milli Eğitim Müdürlüğü Yöneticileri İle İlk Ve Orta Öğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve İş Doyumu Düzeyleri” adlı çalışmada, bu özelliklerin hangi değişkenlere bağlı olarak anlamlı farklılık gösterdiğini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Amasya ilindeki ilk ve orta öğretim okullarında görev yapan yöneticilere ‘Liderlik Biçimlerini Belirleme Ölçeği’ ile ‘İş Doyumu Düzeyini Belirleme Ölçeği’ uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre: yöneticiler daha çok dönüşümcü liderlik davranışlarını göstermektedir. Yöneticiler iş doyumunun tüm alt boyutlarına ilişkin yeterince doyum sağladıklarını ifade etmiştir.

Yılmaz ve Altinkurt (2012) “Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarında, “İş Doyumu Ölçeği” ile Yöneticilerin Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları Ölçeğini kullanılmışlardır.

Araştırmada, yöneticilerin kullandıkları yetkinin, öğretmenlerin iş doyumlarına etkisinin varlığı araştırılmıştır. Sonuç olarak, yöneticilerin görevlerini yaparken kullandıkları gücün, öğretmenlerin iş doyumunu %30 düzeyinde açıkladığı tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen t-testi sonucunda, ödüllendirmenin, çalışanlar üzerinde iş doyumunu elde etmede önemli bir faktör olduğu anlaşılmıştır.

Çelebi (2012) “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Okulda Gösterdikleri Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile okul müdürlerinin liderlik biçimleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini 2011-2012 öğretim yılında Ankara ilinin yedi merkez ilçesinde görev yapan 400 ilköğretim öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmada okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışlarını belirlemek için “Çok Faktörlü Liderlik Anketi” (MLQ), öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için “Eğitim Yöneticisinin İş doyum Anketi” uygulanmıştır. Araştırma sonucunda okul müdürlerinin çoğunlukla dönüşümcü liderlik davranışlarını sergiledikleri, öğretmenlerin en çok kişiler arası ilişkiler, en az ise çalışma şartları boyutunda doyuma ulaştığı görülmüştür. İş doyumunu, dönüşümcü liderlik 41 davranışı ile etkileşimci liderlik davranışının laissez-faire boyutu dışında pozitif yönde anlamlı ilişki içerisindedir. Ayrıca dönüşümcü liderliğin idealleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme, entelektüel uyarım ve bireysel destek boyutlarının ve etkileşimci liderliğin koşullu ödül, istisnalarla yönetim (aktif) ve istisnalarla yönetim (pasif) değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcılar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Şahin (2013) “Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı çalışmada, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin “kısmen doyumlu” olduğu, yaş gurupları açısından iş doyum düzeylerinin anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit etmiştir. Buna karşın öğretmenlerin medeni durum, cinsiyet demografik değişkenleri açısından, iş doyum düzeylerinde anlamlı düzeyde farklılık olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İşcan (2014) “Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlerinin Dağıtıcı Liderlik Davranışlarının Öğretim Elemanlarının İş Doyumları Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmada, yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının,

müdürlerinin dağıtıcı liderlik davranışlarını gösterme sıklıklarına ilişkin yanıtları "ara sıra" düzeyinde tespit etmiştir. Ayrıca dağıtıcı liderlik alt boyutlarına ve iş doyumuna ilişkin algılarda kadın ve erkek öğretim elemanları arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Yaş değişkeni model olma ve cesaretlendirme boyutları için, eğitim durumu değişkeni de tüm alt boyutlar için öğretim elemanları arasında farklı algı yaratmaktadır. Öğretim elemanlarının iş doyum algıları "memnunum" düzeyinde çıkmıştır. Bir diğer sonuca göre yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu ve müdürlerin uzmanlık alanları değişkenleri öğretim elemanlarının iş doyumuna ilişkin algılarını farklılaştırmaktadır. Dağıtıcı liderlik davranışlarının öğretim elemanlarının iş doyumuna ve boyutları üzerine etkisi anlamlıdır. İmkan tanıma boyutundaki davranışlar öğretim elemanlarının hem içsel doyumlarını hem de dışsal doyumlarını anlamlı bir şekilde etkilerken, cesaretlendirme boyutundaki davranışların öğretim elemanlarının dışsal doyumuna etkisi anlamlı çıkmıştır.

Ölçüm (2015) “Okul Yöneticilerinin Karar Verme Stillerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Sakarya İli Örneği)” adlı çalışmada, araştırmaya katılan öğretmen ve yöneticilerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit etmiştir. Ayrıca öğretmen ve okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri arasında; yaş, eğitim durumu, branş, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı fark bulunmazken; cinsiyet, kıdem ve görev değişkenlerine göre anlamlı fark bulunmuştur. Karar verme stilleri ile iş doyum arasındaki ilişki değerlendirildiğinde Genel İş Doyumu ile; Rasyonel Karar Verme Stili arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki, Sezgisel Karar Verme Stili ve Bağımlı Karar Verme Stili ile pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki ve Kaçınmacı ve Kendiliğinden/Anlık Karar Verme Stilleri ile negatif yönlü orta düzey ilişki tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda yöneticilerin karar verme stillerinin öğretmenlerin iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aktaş ve Şimşek (2015) “Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü” adlı çalışmalarında, bireylerin örgütsel sessizlik tutumları ile duygusal tükenmişlik ve iş doyum algıları arasındaki etkileşimi incelemişlerdir. Bireylerin örgütsel sessizlik tutumları ile duygusal tükenmişlik ve iş doyum algıları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel sessizlik tutumları üzerindeki varyansın % 8,4’ü duygusal

tükenmişlik algısı tarafından açıklanmaktadır. Kabullenici sessizlik üzerindeki varyansın %12,3'ü, kişisel başarıda azalma, duygusal tükenme ve iş doyumu tarafından; savunmacı sessizlik üzerindeki varyansın %9,4'ü duygusal tükenme ve duyarsızlaşma hissi tarafından ve ilişkisel sessizlik üzerindeki varyansın %4,7'si kişisel başarıda azalma hissi ve iş doyumu tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca, sessiz kalan grubun iş doyumunun konuşan gruptan düşük, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Umay (2015) "Psikolojik Danışman ve Rehberlik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi" adlı çalışmasında iş doyumu cinsiyet, medeni durum, aylık gelir, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim durumu, katıldıkları eğitim, seminer ve kongreler, alınan izin sayısı, meslek değiştirme isteği, okula ulaşım ve sigara kullanma değişkenleri ile anlamlı farklılıklar bulgulamıştır. Tükenmişlik ise cinsiyet, evlilik süresi, aylık gelir, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, çalışılan kurum, alınan izin sayısı, katıldıkları eğitim, seminer ve kongreler, meslek değiştirme isteği, okula ulaşım şekli değişkenleri ile anlamlı farklılıklar göstermektedir. Araştırma sonuçları ücret doyumu, sosyal haklar doyumu, ödül doyumu ve iletişim doyumunun toplam iş doyumu ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın toplam tükenmişlik ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu ve iş doyumu alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutlarının orta düzeyde pozitif ve negatif anlamlı ilişkileri olduğunu göstermektedir.

Akbaş (2015) "Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu" adlı çalışmasında, günümüzün sürekli değişen ve gelişen iş dünyasındaki değişime uyum sağlamaya çalışan örgütlerin önem verdiği konuların başında yer alan örgütsel bağlılık ile iş doyumu hakkında bilgiler vermiştir. İş ortamında meydana gelen negatif ve pozitif bütün olaylarla direkt etkileşim halinde olan çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını etkileyen faktörleri, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun sağlanması ile çalışanlar ve örgütler açısından nasıl sonuçlar meydana getireceği incelenmektedir. Bu çalışma teorik bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle tarihçi metod ve kaynak taraması tekniğinden yararlanılarak hazırlanmış bir kaynak niteliğindedir. Günümüzde teknoloji her alana nüfus etmektedir. Herkes her bilgiye rahatça ulaşabildiğinden rekabet ortamında insan gücü çok daha önem

kazanmaktadır. İş dünyasının nimetlerinden olan teknoloji günümüz iş hayatına kadar genişlemiştir. İş doyumu ve örgüte bağlılığın etkilerinin hem belirli olması hem de çalışan kitlelere ilişkin etkilerinin araştırılması, bir yandan iş tatmini bir yandan da örgütsel bağlılığın değerini ortaya koymaktadır.

Çınarcı (2015) “Okul Müdürlerinin Liderlik Uygulamalarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” adlı çalışmasında, ortaokul öğretmenlerinin dışsal iş doyumları orta düzeyde bulunurken, içsel iş doyumları yüksek düzeyde bulgulanmıştır. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki okul müdürlerinin liderlik uygulamalarının boyutlarına yönelik görüşleri ise orta düzeydedir. Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri mesleki deneyime göre farklılık göstermektedir. 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olan öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri, 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olanlardan daha yüksektir. Öğretmenlerin, okul müdürlerinin liderlik uygulamalarına yönelik görüşleri; mesleki deneyime, yaşa, öğrenim durumuna, branşa ve okulundaki çalışma süresine göre farklılık göstermezken cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Buna göre erkekler, okul müdürlerinin liderliklerini daha olumlu bulmaktadır. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile okul müdürlerinin uygulamalarına yönelik görüşleri arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin okul müdürlerinin liderlik uygulamalarına yönelik görüşleri ile yordanabilirliği incelendiğinde iş doyumu düzeylerindeki varyansın %19'unun okul müdürlerinin liderlik uygulamalarına yönelik görüşleri ile açıklanabildiği görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik uygulamalarına yönelik görüşleri iş doyumu düzeylerini de kısmi olarak arttırmaktadır.

Yalçın (2015) “Okul Yöneticilerinin Yaptığı ve Yapmak İsteddiği İşler İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında, eğitimde hizmet yılı ve yöneticilik yılı bakımından okul yöneticilerinin iş doyumlarında farklılaşmalar tespit etmiş ve okul yöneticilerinin yaptıkları ve yapmak istedikleri işler arasında anlamlı bir fark olduğunu bulmuştur. Bununla birlikte yaptıkları ve yapmak istedikleri işlerin alt boyutlarıyla iş doyumunun alt boyutları arasında farklı düzeylerde anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmiştir.

Sezer (2015) “İlkokul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Yöneticilik Performansları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerinde öğretmenlerin iş doyumunda anlamlı farklılık olduğunu bulgulamıştır. 1-10 yıl mesleki kıdem grubu öğretmenleri ile 21 yıl ve üzeri mesleki kıdem grubu öğretmenleri arasında anlamlı ilişki bulmuştur. 22-35 yaş aralığındaki öğretmenler ile 45 ve üstü yaş aralığı öğretmenleri arasında anlamlı farklılık bulmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlarla yönetici performansı ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Pürçek (2015) “Ankara İli Devlet İlköğretim Okul Müdürlerinin Koçluk Davranışı ve Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi” adlı çalışmada, okul müdürlerinin kendi koçluk davranışı gösterme düzeylerine ilişkin görüşlerinin yaşlarına göre farklılaştığını ancak cinsiyet, bulundukları okulda çalışma süresi ve toplam hizmet yılı açısından ise farklılaşma göstermediğini bulgulamıştır. Devlet ilköğretim okulu müdürlerinin gösterdikleri koçluk davranışları ile sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arasında ilişki olmadığını saptamıştır.

Yurt dışında yapılan araştırmalar

Lee, Dedrick ve Smith (1991) “Okulun Sosyal Yapısının Öğretmenlerin Yeterlik ve İş Doyumlarına Olan Etkisi” adlı çalışmalarında, okulun sosyal yapısı ile ortaokul öğretmenlerinin öz-yeterlik ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamışlardır. Araştırma, okulun sosyal yapısı ile ilgili bazı faktörlerin (idare, okulun büyüklüğü ve toplum), öğretmenlerinin öz-yeterlik ve iş doyumlarıyla ilişkili olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ayrıca, kendilerini yeterli hisseden öğretmenlerin, sınıflarına daha hâkim oldukları ve daha küçük sınıf, yüksek maaş ve işbirlikçi bir ortamın öğretmenlerin meslekte kalmalarını sağladığı araştırma sonucunda ortaya konmuştur.

Rowley tarafından 1996 yılında yapılan “Yüksek Öğretimde Motivasyon ve Akademik Personel” adlı çalışmada, motivasyonu ve dolayısıyla iş doyumunu etkileyen değişkenlerin en çok ekonomik ödüller, öğrenme kültürü ve yüksek eğitim, personelin

tecrübesi ve rollerin farklılığı, kişisel özerklik ve örgüt kültürü olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Neuman (1997) “Öğretmen İş Doyumu” adlı doktora teziyle öğretmenlerin iş doyumları ile çeşitli değişkenlerle ilişkisinin olup olmadığını araştırmıştır. Araştırmada iş doyumunu düzeyini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Sonuçlara göre, öğretmenler arasındaki genel doyum düzeyi düşüktür. En yüksek doyum içsel faktörlerden, en düşük doyum ise dışsal faktörlerden elde edilmiştir.

Dinham ve Scott (1997) öğretmenlerin doyum ve doyumsuzluğunu anlamaya yönelik “Öğretmen Doyum Örneği” adlı çalışmalarını, Avustralya’da 892 öğretmen üzerinde 42 uygulamışlardır. Çalışmanın sonunda, öğretmenlerin öğrencilerle pozitif ilişkiler, öğrenci başarısı, kendilerini geliştirme konusunda olumlu etkilenecek iş doyumunu elde ederken, öğretmenlerin toplumdaki yeri, eğitim sisteminin hızlı değişimi, değişkenlerle ilgili destek yetersizliği, öğrenci ve velilerinin beklentilerinin artmasının iş doyumsuzluğuna sebep olduğu tespit edilmiştir.

Verdugo ve Greenberg (1997) “Okul Yönetim Biçimi ve Öğretmenlerin İş Doyumu: Bürokrasi, Yasallık ve Toplum” adlı çalışmasında, bürokrasinin ve yasal zorunlulukların öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilediğini tespit etmişlerdir. Araştırma sonuçlarına dayanılarak, programların hazırlanmasında ve uygulamasında öğretmenlerin katkılarının artmasının öğretmenlerin iş doyumunu arttıracak ön görülmektedir.

Ma ve MacMillian (1999) “Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerinde İşyeri Koşullarının Etkileri” adlı çalışmalarında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki doyumları ile kişisel değişkenler ve öğretme yeterliği, idari kontrol ve okul kültürü gibi iş yeri şartları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; kadın öğretmenlerin mesleki rollerinden erkeklere göre daha fazla doyum aldıkları; meslekte daha uzun süre deneyimi olan öğretmenlerin meslekten daha az doyum aldıkları; öğretme yeterliği gibi iş yeri şartlarının öğretmen iş doyumuyla olumlu yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Papin (2005) “Şehir Merkezindeki Eğitimcilerin İş Doyumları” adlı doktora tezinde, Arizona’daki üç farklı okul bölgesinde 385 ilköğretim okulu öğretmeni üzerinde araştırma yapmıştır. Araştırmada, Minnesota İş Doyum Ölçeği ile ölçülen öğretmen iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, sınıf seviyesi, yaş, maaş ve tecrübe gibi değişkenlerle arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bulgulara göre, iş doyumunu ile cinsiyet ve sınıf seviyesi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ayrıca, öğretmenlerin dışsal faktörlerde doyumsuzluk, içsel faktörlerde ise doyumhissettikleri görülmüştür.

Ssesanga ve Garrett (2005) “Akademisyenlerin İş Doyumu: Uganda Çalışması” adlı çalışmalarında, üniversite öğretim görevlilerinin iş doyumunu araştırmışlardır. Çalışma sonucuna göre; yaşın, iş yerindeki konumunun ve görev süresinin iş doyumunu önemli derecede etkilediğini, ancak cinsiyetin iş doyumunu üzerinde pek etkisi olmadığını bulmuşlardır.

Kaur ile Kumar (2008) “Resmi ve Özel Okullarda Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresini Karşılaştırma Çalışması” adlı çalışmalarını Hindistan’ın Penjab eyaletinde, 200 özel ve resmi okulda görevli öğretmen üzerinde iş doyumunu ve iş stresini incelemek için yapmışlardır. Resmi okullardaki öğretmenlerin özel okulda çalışan öğretmenlere nazaran daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları sonucuna varmışlardır.

George, Louw ve Bodenhorst (2008) “Namibya’da Kentteki Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu” adlı çalışmalarında Namibya’nın kırsal bölgelerinde görev yapan ortaokul öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaşları ve mesleki kıdemleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmişlerdir. Fakat kırsal bölgedeki öğretmenleri sınırlı kaynaklara sahip okullar ve daha iyi seviyedeki okullar olarak gruplamışlardır. Bu sınırlı kaynaklara sahip okullardaki öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğunu ifade etmişlerdir

Nyanga, Mudhovozi, Chireshe ve Maunganidze (2012) “Masvingo Bölgesindeki Yüksek Öğrenim Enstitülerinde Çalışanların İş Doyumuna Yönelik Bir Anket Çalışması” adlı çalışmalarında, Zimbabve’nin Masvingo bölgesindeki Yüksek Öğrenim

Enstitülerindeki 150 çalışanın işinden memnun olan çalışanın yarıdan az sayıda olduğu, gençlerin yaşlılardan, erkeklerin kadınlardan daha çok olduğunu belirlemişlerdir. Akademik yeterlilikleri artıkça iş doyumlarında da bir artışın olduğu belirlenmiştir. 22 Eğitimcinin işi açısından, beş iş özelliğinin otonomi, geri bildirim, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve işin önemi iş doyumunu ile olumlu yönde ilişkisi vardır. İş motivasyonu tutarlı olarak iş doyumunu ile ilişkilidir. Okulların örgütsel iklimi daha açık ve katılımcı hale geldikçe öğretmen iş doyum düzeyi artar. Fakat yaş ve cinsiyet gibi kişisel değışkenlerle iş doyumunu arasındaki ilişkinin sınırlı olduğu görölmektedir.

III. BÖLÜM

3. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizi üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumuna yönelik görüşleri arasındaki ilişki araştırıldığından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Frankel, Wallen ve Hyun (2011) tarama araştırmalarına; evrenden seçilen bir örnekleme ait özelliklerin, katılımcılara yöneltilecek sorularla belirlendiği araştırmalarda başvurulduğunu belirtmektedir. İlişkisel tarama modelleri ise iki değişkenin birlikte değişimini ve bu değişimin derecesini belirleyen modellerdir (Karasar, 2012). Bu doğrultuda yapılan bu çalışma ile İzmir ili Foça ilçesinde bulunan ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda, pozitif psikolojik sermaye ve iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşleri belirlenerek, görüşler arasındaki ilişki tespit edilmiştir.

3.2. Çalışma Evreni

Araştırmanın çalışma evrenini 2014-2015 eğitim öğretim yılında İzmir ili Foça ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilk, orta ve lise düzeydeki okullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. 2014-2015 öğretim yılında evrende bulunan öğretmen sayısının 290 olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin tamamına ulaşılmıştır. Ancak araştırma ölçeklerini doldurarak araştırmaya katılan öğretmen sayısı 167'de kalmıştır. Bu durumda geri dönüş oranı 57.5'tir.

3.2.1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri

Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin tablolar aşağıda sunulmuştur.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 3-1’de gösterilmiştir.

Tablo 3 -1. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları

Cinsiyet	f	%
Kadın	124	74,3
Erkek	43	25,7
Toplam	167	100,0

Tablo 3-1 incelendiğinde araştırmaya katılan 167 öğretmenin % 74,3’ünün (n=124) kadın, % 25,7’sinin (n=43) ise erkek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları Tablo 3-1’de gösterilmiştir.

Tablo 3-2. Öğretmenlerin yaşlarına göre dağılımları

Yaş	f	%
21- 30	88	52,7
31- 40	56	33,5
41 ve üzeri	23	13,8
Toplam	167	100,0

Tablo 3-2 incelendiğinde araştırmaya katılan 167 öğretmenin %52,7'sinin 21-30 yaş aralığında, % 33,5'inin 31-40 yaş aralığında, % 13,8'inin 41 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet sürelerine göre dağılımları

Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet sürelerine göre dağılımları, Tablo 3-3'te gösterilmiştir.

Tablo 3-3. Öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki hizmet sürelerine göre dağılımları

Hizmet süresi	f	%
1- 10 yıl	134	80,2
11 ve üzeri	33	19,8
Toplam	167	100,0

Tablo 3-3 incelendiğinde araştırmaya katılan 167 öğretmenin % 80,2'sinin 1-10 yıl arasında, % 19,8'inin 11 yıl ve üzeri bir süre için mevcut okullarında çalıştıkları tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları Tablo 3-4’de gösterilmiştir.

Tablo 3-4. Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımları

Branş	<i>f</i>	%
Sınıf öğretmeni	28	16,8
Branş öğretmeni	139	83,2
Toplam	167	100,0

Tablo 3-4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 16,8’inin sınıf öğretmeni ve % 83,2’sinin çeşitli branşlardaki öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Öğretmenlerin okul türüne göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türüne göre dağılımları Tablo 3-5’te gösterilmiştir.

Tablo 3-5. Öğretmenlerin okul türüne göre dağılımları

Okul Türü	<i>f</i>	%
İlkokul	54	32,3
Ortaokul	38	22,8
Lise	75	44,9
Toplam	167	100,0

Tablo 3-5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin % 32,3'ü ilkokullarda, % 22,8'i ortaokullarda ve % 44,9'u ise liselerde çalışmaktadır.

Öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre dağılımları Tablo 3-6'da gösterilmiştir.

Tablo 3-6. Öğretmenlerin öğrenim seviyesine göre dağılımları

Öğrenim Seviyesi	<i>f</i>	%
Lisans	147	88,6
Lisansüstü	19	11,4
Toplam	167	100,0

Tablo 3-6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin, % 88,6'sının lisans düzeyinde, % 11,4'ünün de lisansüstü (yüksek lisans ve doktora) düzeyde eğitime sahip oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulda görev yapan öğretmen sayısına göre dağılımları

Öğretmenlerin çalıştıkları okullarda görev yapan öğretmen sayılarına göre dağılımları, Tablo 3-7'de gösterilmiştir.

Tablo 3-7. Öğretmenlerin çalıştıkları okulda görev yapan öğretmen sayılarına göre dağılımları

Öğretmen Sayısı	<i>f</i>	%
11- 20	78	46,7
21- 30	89	53,3
Toplam	167	100,0

Tablo 3-7 incelendiğinde öğretmenlerin % 46,7'si 11-20 öğretmeni olan okullarda, % 53,3'ü 21-30 arası öğretmeni olan okullarda görev yapmaktadır.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları, Tablo 3-8'de gösterilmiştir.

Tablo 3-8. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	103	61,7
Bekar	64	38,3
Toplam	167	100,0

Tablo 3-8 incelendiğinde ise araştırmaya katılan öğretmenlerin % 61,7'sinin evli, % 38,3'ünün bekar olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türüne göre dağılımları

Öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türüne göre dağılımları, Tablo 3-9’da gösterilmiştir.

Tablo 3-9. Öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türüne göre dağılımları

Fakülte Türü	<i>f</i>	%
Eğitim Fakültesi	114	68,3
Fen Edebiyat Fak. ve diğ.	53	31,7
Toplam	167	100,0

Tablo 3-9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin % 68,3’ünün Eğitim Fakültesi ve % 31,7’sinin de Fen Edebiyat ve diğer fakültelerden mezun olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulların öğretim şekline göre dağılımları

Öğretmenlerin çalıştıkları okulların öğretim şekline göre dağılımları, Tablo 3-10’da gösterilmiştir.

Tablo 3-10. Öğretmenlerin çalıştıkları okulların öğretim şekline göre dağılımları

Öğretim Şekli	<i>f</i>	%
Normal öğretim	122	73,1
İkili öğretim	45	26,9
Toplam	167	100,0

Tablo 3-10 incelendiğinde ise araştırmaya katılan öğretmenlerin % 73,1'inin normal öğretim yapan okullarda ve % 26,9'unun ikili öğretim yapan okullarda çalıştıkları tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler, kişisel bilgi formu, “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği”nden oluşmaktadır. Kişisel bilgi formunun hazırlanması, pozitif psikolojik sermaye ve iş doyumu ölçeklerinin puanlanması ve değerlendirilmesi ile ilgili bilgilere bunun yanı sıra ölçeklerin bu araştırmadaki güvenirlik ve geçerlik kanıtlarına aşağıda yer verilmiştir.

3.3.1. Kişisel bilgi formu

Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, branş, mezun oldukları fakülte türü, çalıştıkları okul türü, okuldaki çalışma süresi, okulun öğretim şekli ve okullarındaki öğretmen sayısına ait bilgileri almaya yönelik olarak araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Bu özelliklerin pozitif psikolojik sermaye ve iş doyumu ölçeklerinden alınacak puanlar üzerinde etkili olabileceği düşünülmüştür.

3.3.2. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği

Araştırmada veri toplama aracı olarak Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen geçerliği ve güvenirliği belirlenmiş “Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Pozitif psikolojik sermaye ölçeği 26 maddeden oluşup, 6 boyutlu ve 5’li likert tipindedir. Ölçeğin puanlaması hiç katılmıyorum (1), az katılıyorum (2), kararsızım (3), çoğunlukla katılıyorum (4), tamamen katılıyorum (5) şeklindedir.

Güvenirlik çalışmasında iç tutarlık katsayısı olan cronbach alpha değeri toplamda 92 olarak bulunmuştur. Boyut bazında bakıldığında ise tüm boyutların değerleri 70’in üzerinde çıkmıştır.

Bu araştırmada ise yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri toplam ölçekte .93, alt boyutlar olan umutta .79, özyeterlilikte .72, iyimserlikte .89, psikolojik dayanıklılıkta .85, güvende .77 ve dışadönüklükte .80 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. İş doyumu ölçeği

Araştırmada iş doyumunu ölçmek için, Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği-Job Satisfaction Survey (JSS) kullanılmıştır. Ölçek; “Ücret”, “Yükselme olanakları”, “Denetim” (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), “Sosyal haklar”, “Performansa dayalı ödüllendirme”, “İşin yapılma şekli” (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), “Çalışma arkadaşları”, “İşin yapısı” ve “İletişim” olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. Her boyutu dört madde içeren ölçek, toplamda 36 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri “1-Hiç katılmıyorum”dan “6-Tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir. Maddeler çift yönlü yazıldığı için yarısı ters puanlanmaktadır. JSS-İş Doyum Ölçeği'nin Cronbach alfa katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenirliği 0,78'dir. Ücret, Yükselme olanakları, Denetim (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), Sosyal haklar, Performansa Dayalı Ödüllendirme, İşin yapılma şekli (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), Çalışma arkadaşları, İşin yapısı ve İletişim boyutlarının iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,63; 0,69; 0,74; 0,65; 0,71; 0,76; 0,77; 0,82 ve 0,88'dir.

Bu araştırmada ise yapılan hesaplamalar sonucunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı olan Cronbach Alpha değeri toplam ölçekte .75, alt boyutlar olan iletişimde .67, işin doğasında .81, çalışma arkadaşlarında .73, iş prosedüründe .60, ödüllendirmede .66, sosyal haklarda .64, yönetimde .82, ücrette .75 ve terfide .52 olarak hesaplanmıştır.

3.4. Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 20.0 paket programından yararlanılarak çözümlenmiştir. Elde edilen verilere hangi analizlerin yapılacağını belirlemek için verilerin dağılımının normalliği Kolmogorov Smirnov testi ile incelenmiştir. Bu değerler sonucunda verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiş ve alt probleme bağlı olarak verilerin çözümlenmesinde yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma,

Mann Whitney U, Kruskal Wallis, Spearman Rho korelasyon analizleri kullanılmıştır. Ölçekte yer alan seçeneklerin yorumlanmasında kullanılmış olan puan sınırları ise Tablo 3-11’de verilmistir.

Tablo 3-11. Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeğinde yer alan seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları

Verilen Puan	Seçenekler	Puan Aralığı
1	Hiç Katılmıyorum (1)	1.00-1.80
2	Az Katılıyorum/(2)	1.81-2.60
3	Kararsızım(3)	2.61-3.40
4	oğunlukla Katılıyorum/(4)	3.41-4.20
5	Tamamen Katılıyorum (5)	4.21-5.00

Tablo 3-12. İş Doyumu Ölçeğinde yer alan seçeneklerin yorumlanmasında kullanılan puan sınırları

Verilen Puan	Seçenekler	Puan Aralığı
1	Hiç Katılmıyorum (1)	1.00- 1.83
2	Katılmıyorum/(2)	1.84- 2.67
3	Kısmen Katılmıyorum(3)	2.68- 3.50
4	Kısmen Katılıyorum/(4)	3.51- 4.33
5	Katılıyorum (5)	4.34- 5.17
6	Tamamen Katılıyorum (6)	5.18- 6.00

IV. BÖLÜM

4. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde toplanan verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular, araştırmanın amacında yer alan sorulara göre sunulularak yorumlanmıştır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta araştırmanın birinci alt problemi olan ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görevli öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4-1. Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşleri

	Boyutlar	N	$\bar{x}$	Ss
İş Doyumu	Ücret	167	4,32	,52
	Terfi	167	2,59	,70
	Yönetim	167	3,15	,50
	Sosyal Haklar	167	3,31	,68
	Ödüllendirme	167	4,39	,58
	İş Prosedürü	167	3,67	1,03
	Çalışma Arkadaşları	167	3,52	,64
	İşin Doğası	167	4,08	,74
	İletişim	167	3,22	,86
	Toplam Ölçek	167	3,39	,38

Tablo 4-1'deki öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşleri incelendiğinde en yüksek ortalamanın 'katılıyorum' düzeyinde 'ödüllendirme' ($\bar{x} = 4,39$) alt boyutunda olduğu, en düşük ortalamanın ise 'katılmıyorum' düzeyinde 'terfi' ($\bar{x} = 2,59$) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin toplam ölçek puanındaki ortalamalarının ($\bar{x} = 3,39$) ise 'kısmen katılmıyorum' düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırmaya katılan öğretmenlerin, iş doyumuna ilişkin görüşlerinin kısmen katılmıyorum düzeyinde olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlar incelendiğinde ise 'ücret' boyutunda ($\bar{x} = 4,32$) 'katılıyorum' düzeyinde, 'yönetim' ($\bar{x} = 3,15$), 'iletişim' ($\bar{x} = 3,22$) ve 'sosyal haklar' ($\bar{x} = 3,31$) boyutlarında 'kısmen katılmıyorum' düzeyinde, 'iş prosedürü' ($\bar{x} = 3,67$), 'çalışma arkadaşları' ($\bar{x} = 3,52$) ve 'işin doğası' ($\bar{x} = 4,08$) boyutlarında 'kısmen katılıyorum' düzeyindedir.

Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin kısmen katılmıyorum düzeyinde olması iş doyum düzeylerinin istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir. Ortalama olarak öğretmenlerin kısmen katılıyorum düzeyine yakın görüş belirtmelerinden dolayı iş doyumlarının ortaya yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin istenilen seviyede olmamasının birçok gerekçesi olabilir, ancak ölçek ortalamasında en düşük düzeyde doyumun terfi alt boyutunda olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin milli eğitim sistemindeki terfilerine yönelik net bir politikanın olmaması bunun sebebi olabilir. Öte yandan öğretmenlikte uzmanlıktan başöğretmenliğe terfi sistemi geçmişte uygulanmaya çalışılmış olsa da yürürlükten kalkmış olması bunun diğer bir sebebi olabilir. Bu noktada MEB'deki terfi sisteminin daha aktif hale getirilmesi ve öğretmenlerin adil bir terfi sisteminin olduğuna dair inançlarının geliştirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Diğer bir alt boyut olan ücret, kısmen katılıyorum düzeyinin son aşamasında yer alıp katılıyorum düzeyine yakındır. Öğretmenlerin ücret konusundaki doyumlarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Türk Eğitim Sisteminde yapılan diğer bir çalışma olan Arap, Bulut, Doğan ve Tekinbaş (2013) da ücret ve terfi boyutlarının diğer boyutlara göre düşük düzeyde olduğunu tespit etmişler ve bu sonuçlara göre, çalışanların en az doyuma sahip oldukları

iş boyutlarının ücret ve terfi olduğunu, en yüksek doyuma sahip oldukları iş boyutlarının ise yönetim ve işin doğası olduğunu bulgulamışlardır. Sonuçlar değerlendirildiğinde çalışanların ücret ve terfi gibi maddi boyutlardansa, yönetim ve işin doğası gibi manevi iş boyutlarından daha fazla tatmin oldukları ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuç bu araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir.

İş prosedürü, çalışma arkadaşları ve işin doğası alt boyutlarındaki görüşler kısmen katılıyorum düzeyinde olup diğer boyutlara oranla daha yüksek ortalama sahiptir. Bu noktada öğretmenlerin iş prosedürü yani çalışma şeklinden, çalıştıkları ortamdaki arkadaşlarından ve yaptıkları işten orta düzeyde doyum sağladıkları söylenebilir.

Yönetim, sosyal haklar ve iletişim boyutlarındaki öğretmen görüşleri ise kısmen katılmıyorum düzeyinde olup istenilen ortalama sahiptir. Bu sonuç da öğretmenlerin yönetimden yani yöneticilerinin yaklaşımlarından, kendilerine verilen sosyal haklardan ve okullarındaki iletişim şeklinden memnun olmadıklarını işaret etmektedir. Yöneticilerinin baskıcı, geleneksel tutunları ve liderlik vasfı taşıyamaları öğretmenlerin yönetimden memnun olmamasının sebebi olabilir. Öğretmelere verilen sosyal hakların azlığı, toplum içindeki statülerinin değer kaybı da sosyal haklar boyutundaki doyumsuzluklarının sebebi olabilir. Öğretmenlerin okullarındaki iletişimden doyumsuzluğun sebebi ise sağlıklı bir iletişim ortamı ya da bu ortamı sağlayabilecek bir yönetimin olmaması olabilir.

En yüksek ortalama sahiptir ödüllendirme boyutu ise katılıyorum düzeyindedir. Ancak ölçekte bu boyuta ilişkin sorulara bakıldığında, ‘Bu iş yerinde çalışanlar çok az ödüllendiriliyor’, ‘Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum’ şeklinde olumsuz ifadeler yer alırken, ‘İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim’ şeklinde olumlu bir ifade de yer almaktadır. Ancak bu durumda öğretmenlerin ödüllendirme konusundaki doyumlarının ölçek maddelerine göre düşük düzeyde olduğunu söylemek mümkündür. Bu da öğretmenlerin yeterince ya da adil şekilde ödüllendirildiklerine olan inançlarının düşük olduğunu göstermektedir. Bunun sebebi de kıdemi daha yüksek olan öğretmenlerin daha az kıdeme sahip öğretmenlere oranla, yönetime daha yakın duran

öğretmenlerin daha uzak duranlara oranla, vb. daha yüksek düzeyde ödüllendirildiğine dair inanç olabilir.

Bu araştırma gibi birçok araştırmada da öğretmenlerin ödüllendirmesinde çeşitli sorunların olduğu sonucuna varılmıştır. Bunlardan bazıları şunlardır: Yiğit'in (2003) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin %64'ü, okul müdürlerine kişisel olarak yakın olan öğretmenlerin daha fazla ödüllendirildiğine inanmaktadırlar. Sabancı'nın (1999) araştırmasında, adam kayırma ve siyasi etkenlere göre ödüllendirmelerin yapılması, öğretmenlerin bu ödüllere değer vermemelerine yol açtığı sonucuna varılmıştır. Yiğit (2003) ve Tonbul'un (2002) araştırmasında öğretmenlere göre, ödüllendirmede açıklık ve adalet ölçütleri yeterince uygulanmamaktadır. Sabancı'nın (1998) araştırmasında da öğretmenler, mevcut ödül sisteminin adil olarak uygulanmadığı görüşündedirler. Sağlam'ın (2003) yaptığı araştırmada öğretmenler, yöneticilerin başarılı öğretmenlerin ödüllendirilme tekliflerini yeterince yapmadıklarını, yöneticiler ise sıklıkla ödüllendirme tekliflerini yaptıklarını belirtmişlerdir. Sabancı'nın (1999) yaptığı araştırmada ise ödüllendirme ölçütlerinin belirsizliğine ve ödüllendirme mevzuatındaki sorunlara vurgu yapılmıştır.

Ağırdas (2014) iş doyumuna ilişkin yaptığı çalışmada, katılımcıların iş doyumlarının orta düzeyde olduğunu tespit etmiş, en yüksek doyum “iş arkadaşları ve etkileşimde bulunduğu kişiler ile iletişim”, en az doyum; kişilerin işlerinden elde edecekleri yükselme ve kişisel gelişme imkânlarından elde ettikleri doyum olduğunu tespit etmiştir.

Sonuç olarak benzer çalışmalarda da tıpkı bu çalışmadaki gibi iş doyumunda terfi alt boyutunun düşük düzeyde çıktığı söylenebilir.

Tablo 4-2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4-2. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşleri

Pozitif Psikolojik Sermaye	Boyutlar	N	$\bar{X}$	Ss
	Öz Yeterlik	167	4,38	,63
	İyimserlik	167	4,10	,79
	Güven	167	4,64	,47
	Dışadönüklük	167	4,39	,58
	Psikolojik Dayanıklılık	167	4,19	,71
	Umut	167	4,28	,69
	Toplam Ölçek	167	4,32	,52

Tablo 4-2’deki pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri incelendiğinde en yüksek ortalamanın ‘tamamen katılıyorum’ düzeyinde ‘güven’ ($\bar{X} = 4,64$) alt boyutunda olduğu, en düşük ortalamanın ise ‘çoğunlukla katılıyorum’ düzeyinde ‘iyimserlik’ ($\bar{X} = 4,10$) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin toplam ölçek puanındaki ortalamalarının ($\bar{X} = 4,32$) ise ‘tamamen katılıyorum’ düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu durumda araştırmaya katılan öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Diğer alt boyutlar olan öz yeterlik ($\bar{X} = 4,38$), dışadönüklük ($\bar{X} = 4,39$) ve umut ($\bar{X} = 4,28$) boyutlarının ortalamaları ise tamamen katılıyorum düzeyindeyken, psikolojik dayanıklılık ($\bar{X} = 4,19$) boyutunun ortalamasının çoğunlukla katılıyorum düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşlerinin oldukça yüksek bulunması olumlu bir sonuçtur. Çünkü çağımızda iş görenler örgütlerin başlıca sermayesini oluşturmakta ve örgütler ne denli yüksek pozitif sermaye düzeyine sahipse o denli iyi işler sergilemektedirler. Bu noktada iş görenlerin pozitif psikolojik sermayesinin düşmesine neden olacak faktörler tespit edilip engellenebilir ve pozitif psikolojik sermayeyi destekleyici faktörler de artırılabilir. Örneğin okulların

çalışma koşulları iyileştirilip imkanlar arttırılırsa pozitif psikolojik sermaye de bu durumdan olumlu etkilenir. Sonuç olarak yönetimin pozitif psikolojik sermaye konusunda bilinçli olup öğretmenleri bu konuda desteklemesi gereklidir. Ayrıca öğretmen görüşlerine göre güven boyutu en yüksek ortalama ile tamamen katılıyorum düzeyinde iken, iyimserlik boyutu da en düşük ortalama ile çoğunlukla katılıyorum düzeyindedir. Güven boyutunun ortalamasının yüksek olması öğretmenlerin yaptıkları işte kendilerine olan güvenlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Öte yandan iyimserlik boyutunun diğer boyutlara oranla daha düşük ortalama olması sebebi de öğretmenlerin belirli faktörlere bağlı olarak iyimserlik düzeylerinin düşmesi olabilir. Bunun başlıca sebepleri sosyal haklar, ücret ve yönetime bakış açısındaki olumsuzluklar, vb. olabilir. Yine de en düşük ile en yüksek ortalamaların arasında çok büyük bir fark bulunmadığı da görülmektedir.

Özetle öğretmenlerin öz yeterlik inançlarının yüksek olduğu yani kendi güçlerinin farkında olup neyi başarıp/ başaramayacaklarını bildiklerini, dışadönük olup çevrelerine karşı açık olduklarını ve yüksek düzeyde umuda sahip olduklarını söylemek mümkündür. Sonuçlar öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksekliğini göstermektedir.

Akçay (2013) psikolojik sermayeye yönelik çalışmasında, yöneticilerinin psikolojik sermaye düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde iyimserlik, psikolojik dayanıklılık ve umut alt boyutlarının yüksek; öz yeterlilik alt boyutunun çok yüksek, psikolojik sermaye ölçeğinin ortalamasının ise yüksek düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Çalışmada en düşük alt boyut ise tıpkı bu çalışmada olduğu gibi iyimserlik olmuştur. Bu çalışmadan hareketle psikolojik sermaye unsurlarını temel alan pozitif özelliklerin ilköğretim düzeyinde görev yapan yöneticilerde yüksek düzeyde var olduğu söylenebilmektedir.

Şahin (2014) pozitif psikolojik sermayeye yönelik çalışmasında, öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini genel ortalama ve tüm alt boyutlarda orta düzey olarak belirlemiştir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta, araştırmanın ikinci alt problemi olan ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görevli öğretmenlerin iş doyumu ve pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşlerinin demografik değişkenlere göre incelenmesinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-3'te iş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin, cinsiyet değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-3. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Cinsiyet	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Ücret	Erkek	43	80,86	3577	2531,00	,102
	Kadın	124	85,09	10551		
Terfi	Erkek	43	78,84	3390	2444,00	,413
	Kadın	124	85,79	10638		
Yönetim	Erkek	43	73,76	3171,5	2225,50	,102
	Kadın	124	87,55	10856,5		
Sosyal Haklar	Erkek	43	77,14	3317	2371,00	,275
	Kadın	124	86,38	10711		
Ödüllendirme	Erkek	43	86,45	3717,5	2560,50	,695
	Kadın	124	83,15	10310,5		
İş Prosedürü	Erkek	43	82,78	3559,5	2613,50	,909
	Kadın	124	83,75	10301,5		
Çalışma Arkadaşları	Erkek	43	74,56	3206	2260,00	,133
	Kadın	124	87,27	10822		
İşin Doğası	Erkek	43	91,93	3953	2325,00	,209
	Kadın	124	81,25	10075		
İletişim	Erkek	43	82,65	3554	2608,00	,893
	Kadın	124	83,8	10307		
Toplam Ölçek	Erkek	43	81,79	3517	2571,00	,847
	Kadın	124	83,43	10178		

(p < .05)

Tablo 4-3'teki analiz sonuçlarına göre iş doyumuna yönelik öğretmen görüşleri, toplam ölçek puanında ($U = 2571,00$, $p = .847$) ve alt boyutların hiçbirinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar ayrıntılı incelendiğinde cinsiyet değişkenine göre ‘ücret’ alt boyutunda ($U= 2531,00$, $p= ,102$), ‘terfi’ alt boyutunda ($U= 2444,00$, $p= ,413$), ‘yönetim’ alt boyutunda ($U= 2225,50$, $p= ,102$), ‘sosyal haklar’ alt boyutunda ($U= 2371,00$, $p= ,274$), ‘ödüllendirme’ alt boyutunda ($U= 2560,50$, $p= ,695$), ‘iş prosedürü’ alt boyutunda ($U= 2613,50$, $p= ,909$), ‘çalışma arkadaşları’ alt boyutunda ($U= 2260,00$, $p= ,133$), ‘işin doğası’ alt boyutunda ($U= 2325,00$, $p= ,209$) ve ‘iletişim’ alt boyutunda ($U= 2608,00$, $p= ,893$) anlamlı fark ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Bu araştırmada da kadın ve erkek görüşlerinin birbirine benzemesinin sebebi her iki cinsiyetteki iş görenlerin de işine aynı düzeyde önem vermeleri ve aynı şartlar altında benzer şekilde davranışlar sergilemeleri olabilir. Buradan hareketle araştırmaya katılan öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki iş doyumuna yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediği ifade edilebilir. Hem kadın hem de erkek öğretmenler, okullarda iş doyumuna yönelik ifadelerle aynı ölçüde katılmaktadırlar.

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde Clark (1993) kadın ve erkeklerin iş doyumunu arasındaki farklılıkları incelediği araştırmasında kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu (Akt. Groot ve Brink, 1999: 344), Centres ve Bugental (1966) kadınların iş doyumunun erkeklerden daha yüksek olduğunu, bunun da kadınların işle ilgili sosyal faktörlere daha fazla önem vermelerinden kaynaklandığını belirtmektedir. Öte yandan, erkek çalışanların kadın çalışanlardan daha fazla işte kendilerini ifade ettiklerini ve kendilerini gerçekleştirmeleri için daha fazla fırsatlar buluyor olması, işe verdikleri değerin artmasını dolayısıyla da iş doyumunun arttığı anlaşılmaktadır (Okpara, 2006). Kadınların iş doyumunun azalmasında işte kadın olma nedeni ile ortaya çıkan engellemelerin büyük etkisi olduğu açıklanmaktadır. Bununla birlikte, kadınların ev ve aile ile ilgili sahip oldukları sorumluluklar nedeni ile daha fazla çatışma yaşaması da kadınların iş doyumunun azalmasında bir etken olarak gösterilebilir (Eğinli, 2009).

Garcia- Bernal, Gargallo-Castel, Marzo- Navarro ve Rivera- Torres (2005: 286) iş doyumunu ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmasında işteki kişisel gelişim, kişilerarası ilişkiler, ekonomik kazanç, iş koşulları olmak üzere dört farklı faktöre

kadınların ve erkeklerin verdikleri yanıtları değerlendirdikleri araştırmalarında, kişilerarası ilişkiler faktörünün erkekler için iş doyumunda oldukça önemli olurken, kadın çalışanlarda önem teşkil etmediği tespit edilmiştir. İş koşulları faktörü ise kadın çalışanlar için iş doyumunun yaratılmasında önemli iken, erkek çalışanlar için çok önemli olmadığı görülmüştür.

1997’de Uluslararası Sosyal Araştırma Programı (International Social Survey Program) çerçevesinde 21 ülkede 15.324 çalışandan elde edilen verilere göre, 21 ülkenin 4’ünde kadın çalışanların iş tatmini, erkek çalışanların iş tatmininden anlamlı düzeyde farklı çıkmıştır. Söz konusu 4 ülke arasında ilk sırada Büyük Britanya, ikinci sırada ise ABD yer almaktadır. Diğer birçok ülkede ise erkeklerin iş tatmin düzeyleri, kadınların iş tatmini düzeyine nazaran daha yüksektir. Emek piyasasında ücretlendirme ve terfi olanağı bakımından cinsiyet ayrımcılığı yapılması ve işyerinde tacize uğrama gibi olumsuzluklara rağmen, kadınların iş tatmin düzeyinin erkeklerin iş tatmin düzeyinden yüksek çıkması bir paradoks olarak değerlendirilmiştir. Fakat bu paradoks, söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre, tüm dünya ülkelerine mâl edilmeyip, bir Anglosakson fenomeni olarak yorumlanmıştır (Sousa-Poza ve Sousa-Poza, 2000: 140, 148, 149).

Bazı araştırmalarda kadınların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu (Hodson, 1989; Kelly, 1989) vurgulanmıştır. Herzberg’in iki etmen kuramı temel alınarak yapılan bir çalışmada sorumluluk dışındaki bütün güdüleyici etmenlerin kadınların iş doyumunu arttırdığı, dışsal hijyenik faktörlerin ise doyumsuzluk yarattığı ortaya çıkmıştır. Aynı kuram çerçevesinde yükseköğretimde görevli kadın yöneticilerin güdüleyici faktörlerin tümünün iş doyumunu arttırdığı, iş doyumunu azaltan en önemli değişkenlerin ise örgüt iklimi ve işlerinde ilerleme koşullarının olduğu ifade edilmektedir (Dutka, 2002). Yine yapılan bir başka çalışmada, sağlık, evlilik sorunları, çocuk bakımı gibi günlük yaşamla ilgili stres kaynaklarının akademisyen kadınların iş doyumlarını erkek meslektaşlarına oranla daha fazla etkilediği öne sürülmektedir (Tack ve Patitu, 1993).

Bazı araştırmalarda ise erkeklerin iş doyumları daha yüksek (Friesen, Holdaway ve Rice, 1983; Mccaslin ve Mwangi, 1994; Varca, Shaffer ve McCauley, 1983) bulunmuştur. Ancak Herzberg’in çalışması erkek öğretmenlerin iş doyumları üzerinde ne

güdüleyici ne de hijyenik etmenlerin önemli bir fark yaratmadığını göstermiştir (Castillo, Conklin ve Cano, 1999).

Yapılan bu araştırmalara karşın Keser (2005) iş doyumuna yönelik bir çalışmada tıpkı bu çalışmadaki gibi iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediğini bulgulamıştır. Sun (2002) çalışmada, cinsiyet değişkeninin iş doyumunda etkili olmamasını, Loscocco'nun (1990) cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkilerini iş ve cinsiyet modelleri olmak üzere iki tutum modeline göre incelediği araştırması ve bu araştırmaya dair iş modeli ile cinsiyet modelinin feminist yaklaşımını destekler nitelikte elde ettiği bulguları ile açıklanabileceğini ifade etmiştir. Söz konusu araştırmanın sonucu özetle, iş modeli doğrultusunda incelendiğinde benzer koşullar altında işlerine karşı her iki cinsiyetin de aynı tepkileri vereceği; cinsiyet modelinin feminist yaklaşımına göre incelendiğinde ise gerek “mavi yakalı” gerekse “beyaz yakalı” kadınların işlerinin kalitesinden erkekler kadar etkilendikleri, aile içindeki işleri kadar ücret karşılığında yaptıkları işlerle de ilgili oldukları şeklindedir. Bu çalışmada, kadın ve erkek personelin benzer koşullar altında çalışmakta olduklarını; dolayısıyla işlerine verdikleri tepkilerin de benzer olmasının beklenen bir durum olduğunu söylemiştir.

Tablo 4-4'te ise pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U tablosu verilmiştir.

Tablo 4-4. Pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Cinsiyet	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Özyeterlik	Erkek	43	74,88	3220	2274,00	,144
	Kadın	124	87,16	10808		
İyimserlik	Erkek	43	73,95	3180	2234,00	,112
	Kadın	124	87,48	10848		
Güven	Erkek	43	86,78	3731,5	2546,50	,648
	Kadın	124	83,04	10296,5		
Dışadönüklük	Erkek	43	86,45	3717,5	2560,50	,695
	Kadın	124	83,15	10310,5		
Psikolojik Dayanıklılık	Erkek	43	85,51	3677	2601,00	,810
	Kadın	124	83,48	10351		
Umut	Erkek	43	82,64	3553,5	2607,50	,827
	Kadın	124	84,47	10474,5		
Toplam Ölçek	Erkek	43	80,86	3477	2531,00	,621
	Kadın	124	85,09	10551		

(p < .05)

Tablo 4-4'teki analiz sonuçları incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin, pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşlerinin hem toplam ölçek puanında (U= 2531,00, p= ,621) hem de alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları cinsiyet değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde 'özyeterlik' alt boyutunun (U= 2274,00, p= ,144), 'iyimserlik' alt boyutunun (U= 2234,00, p= ,112), 'güven' alt boyutunun (U= 2546,50, p= ,648), 'dışadönüklük' alt boyutunun (U= 2560,50, p= ,695), 'psikolojik dayanıklılık' alt boyutunun (U= 2601,00, p= ,81) ve 'umut' alt boyutunun (U= 2607,50, p= ,827) cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

Bu bulgulardan hareketle araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerinin, pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşleri üzerinde bir farklılığa sebep olmadığı söylenebilir. Bu çalışmada hem kadın hem de erkek öğretmenler, çalıştıkları okullardaki pozitif psikolojik sermaye düzeyini değerlendirmişlerdir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyindeki farklılık öğretmenlerin hepsini benzer şekillerde etkileyeceği için pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemesi, beklenen bir sonuç olarak düşünülmüştür. Yani pozitif psikolojik sermaye algısı cinsiyete göre farklılık arz etmemekte, hem erkek hem de kadın öğretmenler aynı durumlarda benzer şekilde yaklaşım sergilemektedirler.

Bu çalışmayla paralel doğrultuda Kaya, Balay ve Demirci (2014) çalışmalarında, erkek öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri ile kadın öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamadığını ifade etmişlerdir. Öte yandan Erkmen ve Esen (2012) bir çalışmalarında, erkeklerin psikolojik sermaye düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Keser (2013) de iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut, öz yeterlilik, psikolojik sermaye genel puanı ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı bulunmadığını ifade etmiştir. Cinsiyet değişkeninin temel alındığı araştırma bulgularının cinsiyet farklılığının psikolojik sermaye düzeyinin farklılaşmasında etkili bir değişken olmadığını ortaya koyduğunu ve farklı cinsiyetlerde olmanın psikolojik sermaye düzeyi üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisinin olmadığını da eklemiştir. Ayrıca Çınar (2011) bir çalışmada da cinsiyete göre pozitif psikolojik sermaye düzeyinde anlamlı derecede farklılaşma olmadığını ifade etmiştir.

4.2.2. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-5'te, iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin medeni durumlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-5. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Medeni		Sıralar	Sıralar		
	Durum	N	Ortalaması	Toplamı	U	P
Ücret	Evli	103	83,55	8605,5	3249,50	,876
	Bekar	64	84,73	5422,5		
Terfi	Evli	103	86,17	8875,5	3015,50	,350
	Bekar	64	80,51	5152,5		
Yönetim	Evli	103	81,28	8371,5	3072,50	,458
	Bekar	64	88,38	5656,5		
Sosyal Haklar	Evli	103	80,09	8249	2893,00	,180
	Bekar	64	90,3	5779		
Ödüllendirme	Evli	103	91,5	9424,5	3237,50	,846
	Bekar	64	71,93	4603,5		
İş Prosedürü	Evli	103	78,94	8130,5	2774,50	,117
	Bekar	64	90,96	5730,5		
Çalışma Arkadaşları	Evli	103	83,75	8626	3270,00	,931
	Bekar	64	84,41	5402		
İşin Doğası	Evli	103	88,1	9074	2874,00	,162
	Bekar	64	77,41	4954		
İletişim	Evli	103	77,89	8023	2667,00	,054
	Bekar	64	92,67	5838		
Toplam Ölçek	Evli	103	79,02	8139,5	2783,50	,168
	Bekar	64	89,6	5555,5		

(p < .05)

Tablo 4-5 incelendiğinde hem toplam ölçek puanının (U=2783,50, p= ,168) hem de alt boyutlara ilişkin görüşlerin, öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir.

İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar medeni durum değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde ‘ücret’ alt boyutunda (U= 3249,50, p= ,876), ‘terfi’ alt

boyutunda ($U= 3015,50$, $p= ,35$), ‘yönetim’ alt boyutunda ($U= 3072,50$, $p= ,458$), ‘sosyal haklar’ alt boyutunda ($U= 2893,00$, $p= ,18$), ‘ödüllendirme’ alt boyutunda ($U= 3237,50$, $p= ,846$), ‘iş prosedürü’ alt boyutunda $U= 2774,50$, $p= ,117$), ‘çalışma arkadaşları’ alt boyutunda ($U= 3270,00$, $p= ,931$), ‘işin doğası’ alt boyutunda ($U= 2874,00$, $p= ,162$) ve ‘iletişim’ alt boyutunda ($U= 2667,00$, $p= 0,054$) anlamlı fark ortaya çıkmadığı görülmektedir.

İş doyumu ölçeğinin toplamında ve alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı fark bulunmaması beklenen bir sonuçtur. Çünkü evli ya da bekar olmak iş görenlerin iş doyum algısını etkileyecek önemli bir faktör değildir. Ayrıca yöneticilerin de iş görenlere medeni durumlarına göre muamele etmediği de anlaşılabilir ki bu da olması gereken bir şeydir.

Bu araştırmada fark çıkmamasına karşın Şahin (2013) yönetim ve ücret alt boyutlarında bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha fazla iş doyumu yaşadıklarını, Öncel (1998) bekar öğretim elemanlarının iş doyumunun diğerlerinininkinden daha yüksek olduğunu, Çetinkanat (2000) ise medeni durumun, kaynaklarına bağlı olarak iş doyumunu etkilediğini; bekarların yönetim biçimi, gelişme ve yükselme olanakları, fiziksel ortamdan kaynaklanan iş doyumlarının evlilere; evlilerin ise ücret ve personelin yeterliliğinden kaynaklanan iş doyumlarının bekarlara oranla daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Buna karşın Toker (2007) ve Bilgiç (1998) araştırmalarında benzer biçimde, evli ve bekar iş görenlerin medeni durumlarının iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını ortaya koymuştur.

Tablo 4-6’da pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin medeni durumlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-6. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin medeni durum değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Medeni Durum	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Özyeterlik	Evli	103	88,15	9079,5	2868,50	,152
	Bekar	64	77,32	4948,5		
İyimserlik	Evli	103	85,91	8848,5	3099,50	,515
	Bekar	64	80,93	5179,5		
Güven	Evli	103	88,16	9080	2868,00	,141
	Bekar	64	77,31	4948		
Dışadönüklük	Evli	103	91,5	9424,5	2523,50	,01*
	Bekar	64	71,93	4603,5		
Psikolojik Dayanıklılık	Evli	103	93,25	9604,5	2343,50	,002*
	Bekar	64	69,12	4423,5		
Umut	Evli	103	89,96	9266	2682,00	,039*
	Bekar	64	74,41	4762		
Toplam Ölçek	Evli	103	91,02	9375,5	2572,50	,017*
	Bekar	64	72,7	4652,5		

(p < .05)

Tablo 4-6 incelendiğinde, toplam ölçek puanında (U= 2572,50, p= ,017) öğretmen görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıktığı görülmektedir. Grupların ortalaması incelendiğinde evli öğretmenlerin ortalamasının bekar öğretmenlerin ortalamasından daha yüksek olduğu tespit edilmiş, buna göre evli öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının bekarlardan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar medeni durum değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde ‘dışadönüklük’ alt boyutunda (U= 2523,50, p= ,01), ‘psikolojik dayanıklılık’ alt boyutunda (U= 2343,50, p= ,002) ve ‘umut’ alt boyutunda (U= 2682,00, p= ,039) medeni duruma göre fark ortaya çıkarken, ‘özyeterlik’ alt boyutunda (U= 2868,50, p= , 152), ‘iyimserlik’ alt boyutunda (U= 3099,50, p= ,515) ve ‘güven’ alt boyutunda (U= 2868,00, p= ,141) anlamlı fark ortaya

çıkamamıştır. İstatistiksel olarak anlamlı fark çıkmayan alt boyutlarında evli öğretmenlerin ortalamalarının bekar öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bulgular sonucunda evli öğretmenlerin dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında daha yüksek düzeyde pozitif psikolojik sermaye algısına sahip oldukları söylenebilir. Durumun nedenlerinden biri evlilerin sosyal hayatta daha çok rol alması olabilir. Örneğin sosyal ilişkiler konusunda daha tecrübeli olan evli öğretmenler bekarlara oranla daha dışadönük olabilirler. Ayrıca sosyal hayatta daha çok sorumluluk alıp zorluklarla karşı karşıya kalan evli öğretmenler psikolojik dayanıklılık yönünden bekarlara oranla daha iyi olabilirler. Yine hayata daha olumlu baktıkları için daha umutlu olabilirler. Bunlara ilaveten evli öğretmenler genelde bekar öğretmenlere oranla daha büyük yaşlarda oldukları için hayattan beklentileri daha gerçekçi olacak ve hemen umutlarını yitirmeyeceklerdir.

Ayrıca özyeterlik, iyimserlik ve güven alt boyutlarında medeni durum değişkenine göre fark bulunamaması da, öğretmenlerin evli veya bekar olmalarının kendi yeterliliklerinin farkında olup olmamalarını, hayata daha olumlu ya da olumsuz bakmalarını ya da kendilerine güvenlerinin az veya çok olmasını etkilemediğini göstermektedir.

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde Savur (2013) ve Berberoğlu (2013) da aynı doğrultuda psikolojik sermayeye ilişkin algıların medeni duruma göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Elde edilen sonuçlar bu araştırma sonuçları ile paralellik taşımaktadır.

4.2.3. Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-7’de, iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin yaşlarına göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-7. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin yaş değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları

	Yaş	n	Sıralar Ortalaması	sd	$\bar{X}$	P
Ücret	21-30 yaş	88	79	2	2,904	,234
	31-40 yaş	56	86,24			
	41ve üzeri	23	97,67			
Terfi	21-30 yaş	88	78,27	2	3,276	,194
	31-40 yaş	56	87,64			
	41ve üzeri	23	97,04			
Yönetim	21-30 yaş	88	86,64	2	0,573	,751
	31-40 yaş	56	80,86			
	41ve üzeri	23	81,54			
Sosyal Haklar	21-30 yaş	88	84,2	2	0,408	,816
	31-40 yaş	56	81,58			
	41ve üzeri	23	89,11			
Ödüllendirme	21-30 yaş	88	85,84	2	5,615	,060
	31-40 yaş	56	81,46			
	41ve üzeri	23	83,15			
İş Prosedürü	21-30 yaş	87	84,8	2	1,123	,570
	31-40 yaş	56	78,63			
	41ve üzeri	23	90,43			
Çalışma Arkadaşları	21-30 yaş	88	88,24	2	2,421	,298
	31-40 yaş	56	75,89			
	41ve üzeri	23	87,5			
İşin Doğası	21-30 yaş	88	82,84	2	0,187	,911
	31-40 yaş	56	84,33			
	41ve üzeri	23	87,65			
İletişim	21-30 yaş	88	93,01	2	8,305	,016*
	31-40 yaş	55	69,44			
	41ve üzeri	23	80,74			
Toplam Ölçek	21-30 yaş	87	85,67	2	2,254	,324
	31-40 yaş	55	75,49			
	41ve üzeri	23	90,85			

(p < .05)

Tablo 4-7 incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin toplam ölçek puanında [$\bar{X}$ (2) = 2,254, p= ,324] öğretmenlerin yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar yaş değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde ise ‘iletişim’ boyutunda [$\bar{X}$ (2) = 8,305, p= ,016] anlamlı fark

gözlemlenmiştir. Ancak diğer alt boyutlar olan ‘ücret’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 2,904, p = ,234]$, ‘terfi’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 3,276, p = ,194]$, ‘yönetim’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 0,573, p = ,752]$, ‘sosyal haklar’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 0,408, p = ,816]$, ‘ödüllendirme’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 5,615, p = ,06]$, ‘iş prosedürü’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 1,123, p = ,57]$, ‘çalışma arkadaşları’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 2,421, p = ,298]$ ve ‘işin doğası’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 0,187, p = ,911]$ anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir.

Anlamlı fark ortaya çıkan iletişim boyutunda farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla yapılan Mann Whitney U analizi sonucu ‘iletişim’ boyutunda anlamlı fark 21-30 yaş grubunda öğretmenler ile 31-40 yaş grubundaki öğretmenler arasında olduğu ve 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin daha düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgulardan hareketle ortalama ölçek puanına göre öğretmenlerin yaşlarının, çalıştıkları okullardaki iş doyumuna yönelik görüşleri üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı söylenebilir. Ancak iletişim boyutunda 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin puan ortalamasının diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. İletişim boyutunda en düşük ortalama ise 31-40 yaş arasındaki öğretmenlere aittir. Bu bulgular doğrultusunda genç yaştaki öğretmenlerin iletişim konusunda orta yaştaki öğretmenlere oranla daha pozitif görüşlere sahip oldukları, en yaşlı grup olan 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlerin de ikinci sırada pozitif ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Ücret, terfi, yönetim, sosyal haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve ölçek toplamında yaş değişkenine anlamlı fark tespit edilmemiştir. Yani yaşa göre iş doyum düzeyinin farklılaşmadığı söylenebilir. Ücret, yönetim, sosyal haklar, çalışma arkadaşları ve işin doğası boyutlarının yaşa göre farklılık göstermemesi beklenen bir sonuçken, terfi, ödüllendirme ve iş prosedürünün yaş değişkenine göre ufak farklar göstermesi beklenirdi. Çünkü terfi ve ödüllendirme konusunda yaşı küçük iş görenler, yaşı daha büyük iş görenlerin daha avantajlı olduğuna dair bir kanıya sahiptir. Ayrıca iş prosedürü boyutunda ise daha tecrübeli olduklarından yaşı büyük iş görenlerin daha yüksek ortalamaya sahip olmaları beklenirdi.

Glenn, Taylor ve Weaver (1977: 190-193) yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada yaşı büyük çalışanların genç olanlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Bunun en önemli nedeni eğitim düzeyi yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerinin artmasına bağlı olarak iş doyumunun azalması olarak ifade edilmiştir. Mottaz (1987: 389-407) farklı yaş grupları ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasının sonucunda genç çalışanların içsel motivasyona çok önem verdiğini, bu nedenle yaşı daha büyük çalışanlara göre iş değiştirmeyi daha eğlenceli bulduklarını tespit etmiştir. Yaşı daha büyük olan çalışanların dışsal motivasyon faktörlerine daha fazla önem verdikleri, buna bağlı olarak da ücret artışı ve iş yerinden sağlanan olanakların varlığına bağlı iş doyumunun arttığını belirtmektedir. Ayrıca çalışanların yaşının ilerlemesi yaşamla ve işle ilgili beklentilerinin birçoğunun gerçekleştirilmiş olması nedeni ile iş doyumunu düzeylerinin yaşın artması ile paralellik gösterdiği ifade edilmektedir. Bununla birlikte, emeklilik zamanı yaklaşan çalışanlarda iş doyumunda azalma olduğu, bu durumun kişinin işten ayrıldığı zaman ne yapacağı endişesi ile ilgili olduğu açıklanmaktadır. Luthans ve Thomas (1987: 24) da iş doyumunu ve yaş ilişkisine yönelik gerçekleştirdikleri araştırmada yaşı büyük çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamasına neden olan faktörlerin teknolojideki değişiklikler, üretim ve performans ölçümleri ve aşırı iş yükü olduğunu tespit etmişlerdir. Yaşlı çalışanların gençlere göre teknolojideki gelişmelere daha zor uyum sağlaması ve değişime direnç göstermesi iş doyumunu azaltmaktadır.

Yaş ile iş doyumunun paralel bir artış gösterdiği belirtilmektedir. Dolayısıyla genç iş görenlerde iş doyum düzeyi beklentilerinin yüksekliği nedeniyle düşükken, yaşı daha büyük olan iş görenlerde ise iş doyum düzeyi daha yüksektir. Ancak daha yaşlı iş görenlerin, teknolojik gelişmelere uyum sağlayamamaları ya da emeklilik yaşlarının gelmesi sebebiyle iş doyum düzeylerinde azalma ortaya çıktığı da belirtilmektedir.

Tablo 4-8’de, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin yaşlarına göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-8. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin yaş değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları

	Yaş	N	Sıralar Ortalaması	Sd	$\bar{x}$	P
Özyeterlik	21- 30 yaş	88	81,24	2	0,689	,708
	31- 40 yaş	56	86,23			
	41ve üzeri	23	89,13			
İyimserlik	21- 30 yaş	88	88,16	2	1,429	,489
	31- 40 yaş	56	78,15			
	41ve üzeri	23	80,85			
Güven	21- 30 yaş	88	79,31	2	2,74	,254
	31- 40 yaş	56	86,2			
	41ve üzeri	23	96,61			
Dışadönüklük	21- 30 yaş	88	78,84	2	5,615	,060
	31- 40 yaş	56	83,38			
	41ve üzeri	23	105,26			
Psikolojik Dayanıklılık	21- 30 yaş	88	76,19	2	5,499	,064
	31- 40 yaş	56	90,08			
	41ve üzeri	23	99,07			
Umut	21- 30 yaş	88	76	2	6,271	,043*
	31- 40 yaş	56	89,57			
	41ve üzeri	23	101,04			
Toplam Ölçek	21- 30 yaş	88	79	2	2,904	,234
	31- 40 yaş	56	86,24			
	41ve üzeri	23	97,67			

(p < .05)

Tablo 4-8 incelendiğinde, öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşlerinin toplam ölçek puanında [$\bar{x}$ (2) = 2,904, p= ,234] yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülmemektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar yaş değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde, ‘umut’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 6,271, p = ,043]$ anlamlı fark ortaya çıkarken, diğer alt boyutlar olan ‘özyeterlik’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 0,689, p = ,708]$, ‘iyimserlik’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 1,429, p = ,489]$, ‘güven’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 2,74, p = ,254]$, ‘dışadönüklük’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 5,615, p = ,06]$ ve ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutunda $[\bar{x}(2) = 5,499, p = ,064]$ anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Anlamlı fark ortaya çıkan umut boyutunda farkın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Mann Whitney U analizi sonucu bu boyutta anlamlı fark 21-30 yaş grubunda öğretmenler ile 40 ve üstü yaş grubundaki öğretmenler arasında olduğu gözlemlenmiş ve 21-30 yaş grubundaki öğretmenlerin daha düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgulardan yola çıkarak öğretmenlerin yaşlarının, okullardaki pozitif psikolojik sermaye düzeyine ilişkin ortalama öğretmen görüşlerine etki etmediği ifade edilebilir. Ancak umut boyutunda en yaşlı gruptan en genç gruba doğru negatif bir ortalama söz konusudur. Umut boyutunda en yüksek puan ortalaması 41 ve üzeri yaştaki öğretmenlere aitken, en düşük ortalama ise 21-30 yaş grubundaki öğretmenlere aittir. Bu bulgulara göre yaşı daha büyük olan öğretmenlerin hayata daha olumlu baktıkları ve geleceğe dair daha umutlu oldukları söylenebilir. Bu boyuta ilişkin ölçek maddelerine bakıldığında ‘Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır’ ve ‘Öğretmenlik hayatımda karşılaşabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim’ ifadelerinin yer aldığı görülmektedir, dolayısıyla yaşı daha büyük öğretmenler daha çok tecrübeye sahip oldukları için problemler karşısında daha umutludurlar diyebiliriz.

Ölçek toplamında ve diğer alt boyutlar olan özyeterlik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı fark görülmemiştir. Dolayısıyla öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yaşa göre değişmediğini söyleyebiliriz.

Erkmen ve Esen (2012) çalışmalarında 38 ve üstü yaşında olan çalışanların, psikolojik sermaye düzeylerinin daha genç olanlara göre daha yüksek olduğunu tespit

etmişlerdir. Yaş grupları arasındaki karşılaştırmalarda en fazla 20-25 ile 38 ve üstü yaş grupları arasında fark olduğu saptanmıştır. Alt faktörler bazında farklılık olup olmadığına bakıldığında, sadece özyeterlilik boyutu açısından bir farklılık olduğu görülmüştür. 38 ve üstü yaş grubunda olanların, öz-yeterlilikleri yüksek çıkmıştır. Şahin (2014) çalışmasında 41-45 yaş grubunda yer alan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin, 22-30 yaş, 31-35 yaş ve 36-40 yaş grubunda yer alan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmalarla benzer olan nokta daha üst yaş gruplarının pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin gençlere göre daha yüksek olmasıdır.

4.2.4. Öğrenim durumu değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-9’da, iş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4-9. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin öğrenim durumlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.

	Öğrenim Durumu	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Ücret	Lisans	147	83,78	12315	1356,00	,834
	Lisansüstü	19	81,37	1546		
Terfi	Lisans	147	81,39	11965	1087,00	,114
	Lisansüstü	19	99,79	1896		
Yönetim	Lisans	147	86,48	12712	959,00	,025*
	Lisansüstü	19	60,47	1149		
Sosyal Haklar	Lisans	147	84,18	12375	1296,00	,606
	Lisansüstü	19	78,21	1486		
Ödüllendirme	Lisans	147	83,3	12245	1367,00	,880
	Lisansüstü	19	85,05	1616		
İş Prosedürü	Lisans	147	83,46	12185,5	1319,50	,730
	Lisansüstü	19	79,45	1509,5		
Çalışma Arkadaşları	Lisans	147	83,97	12343	1328,00	,726
	Lisansüstü	19	79,89	1518		
İşin Doğası	Lisans	147	85,51	12570	1101,00	,132
	Lisansüstü	19	67,95	1291		
İletişim	Lisans	146	82,83	12093	1362,00	,898
	Lisansüstü	19	84,32	1602		
Toplam Ölçek	Lisans	145	83,48	12105	1235,00	,464
	Lisansüstü	19	75	1425		

(p < .05)

Tablo 4-9'daki analiz sonuçları incelendiğinde çalışmaya katılan öğretmenlerin, iş doyumuna yönelik görüşlerinin toplam ölçek puanında ($U = 1235,000$, $p = ,464$) öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

İş doyumunu ölçeğinin alt boyutları öğrenim durumu değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde 'yönetim' boyutunda ($U = 959,000$, $p = ,025$) anlamlı fark ortaya çıktığı buna karşın diğer alt boyutlar olan 'ücret' boyutunun ($U = 1356,000$, $p = ,834$), 'terfi' boyutunun ($U = 1087,000$, $p = ,114$), 'sosyal haklar' boyutunun ($U = 1296,000$, $p = ,606$), 'ödüllendirme' boyutunun ($U = 1367,000$, $p = ,88$), 'iş prosedürü' boyutunun ($U = 1319,500$, $p = ,73$), 'çalışma arkadaşları' boyutunun ($U = 1328,000$, $p = ,726$), 'işin doğası' boyutunun ($U = 1101,000$, $p = ,132$) ve 'iletişim' boyutlarında ($U = 1362,000$, $p = ,898$) öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı fark ortaya çıkarmadığı tespit edilmiştir.

Bu bulgulardan hareketle, araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarının iş doyumuna ilişkin görüşlerinde sadece yönetim boyutunda bir farklılık olduğu söylenebilir. Onun dışındaki öğretmen görüşlerinde öğrenim durumuna göre bir farklılık olmadığı görülmektedir. Yönetim boyutundaki puanların ortalamasına bakıldığında ise lisans mezunu öğretmenlerin ortalamasının lisansüstü mezunu olanlara oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun sebebi, lisansüstü düzeyde eğitim almış olan öğretmenlerin yönetim konusunda daha detaylı bilgiye sahip olduklarından mevcut yönetime pek olumlu bakmamaları olabilir. Mevcut yönetimin eksiklerini daha net gördükleri için değerlendirme noktasında düşük puanlar verdikleri söylenebilir. Ölçek toplamında ve diğer alt boyutlar olan ücret, terfi, sosyal haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarında öğrenim durumu değişkenine göre fark olmaması hem lisans hem de lisansüstü mezunu öğretmenlerin iş doyumuna yönelik olarak benzer görüşlere sahip olduğunu göstermektedir.

Ulusoy (1993), iş görenin eğitim seviyesi ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirsizliğinden söz etmiş ve bazı durumlarda eğitimi yüksek çalışanların özellikle ücret beklentilerinin de yüksek olması nedeniyle iş doyumsuzluğuna düştüklerinin görüldüğünü ifade etmiştir. Bazen de eğitimi yüksek çalışanların örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları söz konusu olduğundan iş tatminlerinin

yükseldiğini de eklemiştir. Sonuç olarak iş doyumu ve eğitim seviyesi arasında net bir ilişkiden söz edilmezken, eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerde beklentilerinin karşılanıp karşılanmamasına bağlı olarak iş doyumu ya da doyumsuzluğu yaşandığı ifade edilmektedir. Oshagbemi (2003) ise üniversite öğretim elemanları ile gerçekleştirdiği çalışmada iş doyumu ve bireysel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş, akademik personelin iş doyumunun, hizmet süresi ve eğitim düzeyinin yüksek olmasıyla ilişkili olduğunu belirlemiştir. Ancak bu araştırma sonuçları bu çalışmalarla paralellik göstermemektedir.

Tablo 4-10'da, pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4-10. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin öğrenim durumlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.

	Öğrenim Durumu	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Özyeterlik	Lisans	147	84,26	12386,5	1284,50	,563
	Lisansüstü	19	77,61	1474,5		
İyimserlik	Lisans	147	85,11	12511,5	1159,50	,226
	Lisansüstü	19	71,03	1349,5		
Güven	Lisans	147	85,48	12565,5	1105,50	,123
	Lisansüstü	19	68,18	1295,5		
Dışadönüklük	Lisans	147	83,9	12334	1337,00	,760
	Lisansüstü	19	80,37	1527		
Psikolojik Dayanıklılık	Lisans	147	83,72	12306,5	1364,50	,870
	Lisansüstü	19	81,82	1554,5		
Umut	Lisans	147	84,06	12356,5	1314,50	,671
	Lisansüstü	19	79,18	1504,5		
Toplam Ölçek	Lisans	147	84,74	12457,5	1213,50	,353
	Lisansüstü	19	73,87	1403,5		

(p < .05)

Tablo 4-10'daki analiz sonuçları incelendiğinde, öğretmen görüşlerinin toplam ölçek puanında (U= 1213,500, p=,353) öğrenim seviyesine göre farklılaşmadığı görülmektedir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar ayrıntılı incelendiğinde öğrenim durumu değişkenine göre, ‘özyeterlik’ boyutunda ($U= 1284,500$, $p=,563$), ‘iyimserlik’ boyutunda ($U= 1159,500$, $p= ,226$), ‘güven’ boyutunda ($U= 1105,500$, $p= ,123$), ‘dışadönüklük’ boyutunda ($U= 1337,000$, $p= ,76$), ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutunda ($U= 1364,500$, $p= ,87$) ve ‘umut’ boyutunda ($U= 1314,500$, $p= ,671$) anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir.

Bu bulgular göz önünde bulundurulduğunda öğretmenlerin okullarındaki pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşlerinin öğretmenlerin eğitim durumlarına göre değişiklik göstermediği söylenebilir. Dolayısıyla hem lisans hem de lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin aynı durumlarda benzer algılara sahip oldukları söylenebilir. Çağın gereklerine göre artık birçok öğretmen, lisans mezunu da olsa daha yüksek algı ve beklentiye sahip olduğundan lisansüstü mezunu olanlar ile aralarında büyük bir fark bulunmadığı tahmin edilmektedir.

Kara (2014) da çalışmasında bu araştırmayla paralel olarak pozitif psikolojik sermaye düzeyinin toplamda ve alt boyutlarında eğitim durumuna göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Öte yandan Savur (2013) ve Büyükgöze (2014) de çalışmalarında öğrenim durumuna göre öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının farklılaştığını, lisans eğitimi mezunu öğretmenlerin lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlere göre daha iyimser olduklarını belirlemişlerdir.

4.2.5. Branş değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-11’de, iş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin branşlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4-11. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin branşlara göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.

	Branş	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
Ücret	Branş Öğretmeni	139	87,79	12203,5	1418,50	,021
	Sınıf Öğretmeni	28	65,16	1824,5		
Terfi	Branş Öğretmeni	139	85,08	11825,5	1796,50	,519
	Sınıf Öğretmeni	28	78,66	2202,5		
Yönetim	Branş Öğretmeni	139	86,33	12000,5	1621,50	,159
	Sınıf Öğretmeni	28	72,41	2027,5		
Sosyal Haklar	Branş Öğretmeni	139	85,07	11824,5	1797,50	,520
	Sınıf Öğretmeni	28	78,7	2203,5		
Ödüllendirme	Branş Öğretmeni	139	86,6	12037,5	1584,50	,119
	Sınıf Öğretmeni	28	71,09	1990,5		
İş Prosedürü	Branş Öğretmeni	139	85,06	11738	1717,00	,353
	Sınıf Öğretmeni	28	75,82	2123		
Çalışma Arkadaşları	Branş Öğretmeni	139	85,31	11858,5	1763,50	,430
	Sınıf Öğretmeni	28	77,48	2169,5		
İşin Doğası	Branş Öğretmeni	139	86,34	12001,5	1620,50	,161
	Sınıf Öğretmeni	28	72,38	2026,5		
İletişim	Branş Öğretmeni	139	85,06	11823,5	1659,50	,340
	Sınıf Öğretmeni	27	75,46	2037,5		
Toplam Ölçek	Branş Öğretmeni	138	85,63	11816,5	1500,50	,110
	Sınıf Öğretmeni	27	69,57	1878,5		

($p < .05$)

Tablo 4-11 incelendiğinde, toplam ölçek puanının ($U = 1500,50$, $p = ,11$) öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar öğretmenlerin branş değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde sadece ‘ücret’ boyutunda ($U = 1418,50$, $p = ,021$) anlamlı fark ortaya koyduğu diğer alt boyutlar olan ‘terfi’ ($U = 1796,50$, $p = ,519$), ‘yönetim’ ($U = 1621,50$, $p = ,159$), ‘sosyal

haklar' (U= 1797,50, p= ,52), 'ödüllendirme' (U= 1584,50, p= ,119), 'iş prosedürü' (U= 1717,00, p= ,353), 'çalışma arkadaşları' (U= 1763,50, p= ,43), 'işin doğası' (U= 1620,50, p= ,161) ve 'iletişim' boyutlarında (U= 1659,50, p= ,34) anlamlı fark ortaya çıkmadığı görülmektedir.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin iş doyumu, branş değişkenine göre 'ücret' boyutunda farklılaşırken, diğer boyutlarda farklılaşmadığı söylenebilir. Ücret boyutunun ortalama puanları branş öğretmenlerine göre sınıf öğretmenlerinden daha yüksektir. Bunun sebebi, sınıf öğretmenlerinin genellikle branş öğretmenlerine göre daha çok saat derse girmesi ve dolayısıyla da karşılık olarak daha çok ücret talebinde olmaları olabilir. Toplam ölçekte ve diğer alt boyutlar olan terfi, yönetim, sosyal haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarındaki öğretmen görüşleri benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla farklı branştaki öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Zaten branşın iş doyumunu etkileyen bir faktör olması beklenmezken, bazı branşlarda iş doyumu düzeylerinin ufak da olsa daha yüksek olabileceği tahmin edilmektedir. Ancak çalışmada bu yönde bir bulguya ulaşılamamıştır.

Karataş ve Güleş (2010) çalışmalarında bu çalışmaya benzer şekilde branş öğretmenlerinin iş doyumlarının sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşın Günbayı (2001) çalışmasında sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri arasında herhangi bir fark bulamamıştır. Tunacan ve Çetin (2009) ise çalışmalarında, meslek derslerine giren öğretmenlerin çalışma koşullarından duyduğu doyum düzeyinin sosyal bilimler ve edebiyat dersleri ile güzel sanatlar ve beden eğitimi derslerine giren öğretmenlerden yüksek ve aradaki fark $\alpha=0,05$ düzeyinde anlamlı bulgulamışlardır.

Tablo 4-12'de, pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin branşlarına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 4-12. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin branşlara göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları.

	Branş	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
Özyeterlik	Branş Öğretmeni	139	83,01	11538,5	1808,50	,549
	Sınıf Öğretmeni	28	88,91	2489,5		
İyimserlik	Branş Öğretmeni	139	84,85	11794	1828,00	,611
	Sınıf Öğretmeni	28	79,79	2234		
Güven	Branş Öğretmeni	139	83,05	11543,5	1813,50	,553
	Sınıf Öğretmeni	28	88,73	2484,5		
Dışadönüklük	Branş Öğretmeni	139	82,34	11445,5	1715,50	,317
	Sınıf Öğretmeni	28	92,23	2582,5		
Psikolojik Dayanıklılık	Branş Öğretmeni	139	81,23	11290,5	1560,50	,096
	Sınıf Öğretmeni	28	97,77	2737,5		
Umut	Branş Öğretmeni	139	84,46	11740,5	1881,50	,778
	Sınıf Öğretmeni	28	81,7	2287,5		
Toplam Ölçek	Branş Öğretmeni	139	83,03	11541,5	1811,50	,564
	Sınıf Öğretmeni	28	88,8	2486,5		

($p < .05$)

Tablo 4-12 incelendiğinde toplam ölçek puanının ($U = 1811,50$, $p = ,564$) öğretmenlerin branşlarına göre farklılaşmadığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar öğretmenlerin branş değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde ‘özyeterlik’ ($U = 1808,50$, $p = ,549$), ‘iyimserlik’ ($U = 1828,00$, $p = ,611$), ‘güven’ ($U = 1813,50$, $p = ,553$), ‘dışadönüklük’ ($U = 1715,50$, $p = ,317$), ‘psikolojik dayanıklılık’ ($U = 1560,50$, $p = ,096$) ve ‘umut’ boyutlarında ($U = 1881,50$, $p = ,778$) anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşlerinin branş değişkenine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye düzeyinin branşa göre farklı algılanması zaten beklenen bir sonuç olamazdı. Çünkü aynı durumlarda öğretmenlerin farklı branşta olsalar da benzer algılar geliştirmeleri

beklenir. Yönetimin, okulun sunduğu imkanlar her branştaki öğretmen için benzer düzeyde olmalıdır ve bu da pozitif psikolojik sermaye düzeyinde de benzerliği ortaya çıkarmaktadır.

Kaya, Balay ve Demirci (2014) ve Kara (2014) çalışmalarında bu çalışmayla paralel olarak öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin branş değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir. Elde edilen sonuçlar bu araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir.

4.2.6. Mezun olunan fakülte değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-13'te, iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türüne göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-13. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin mezun olunan fakülte değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Mezun olunan fakülte	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
Ücret	Eğitim Fakültesi	114	80,61	9189	2634,00	,241
	Fen Ed. ve diğ.	52	89,85	4672		
Terfi	Eğitim Fakültesi	114	89,88	10246	2237,00	,011*
	Fen Ed. ve diğ.	52	69,52	3615		
Yönetim	Eğitim Fakültesi	114	86,65	9878,5	2604,50	,205
	Fen Ed. ve diğ.	52	76,59	3982,5		
Sosyal Haklar	Eğitim Fakültesi	114	88,24	10059	2424,00	,057
	Fen Ed. ve diğ.	52	73,12	3802		
Ödüllendirme	Eğitim Fakültesi	114	79,88	9106	2551,00	,148
	Fen Ed. ve diğ.	52	91,44	4755		
İş Prosedürü	Eğitim Fakültesi	114	83,67	9454,5	2862,50	,791
	Fen Ed. ve diğ.	52	81,55	4240,5		
Çalışma Arkadaşları	Eğitim Fakültesi	114	82,21	9371,5	2816,50	,604
	Fen Ed. ve diğ.	52	86,34	4489,5		
İşin Doğası	Eğitim Fakültesi	114	84,11	9588,5	2894,50	,808
	Fen Ed. ve diğ.	52	82,16	4272,5		
İletişim	Eğitim Fakültesi	114	83,59	9445,5	2871,50	,815
	Fen Ed. ve diğ.	52	81,72	4249,5		
Toplam Ölçek	Eğitim Fakültesi	114	85,1	9531	2621,00	,304
	Fen Ed. ve diğ.	52	76,9	3999		

(p < .05)

Tablo 4-13'teki veriler incelendiğinde, okullardaki iş doyumunu düzeyine ilişkin öğretmen görüşlerinin toplam ölçek puanında (U= 2621,00, p= ,304) mezun olunan fakülte türüne göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türüne göre ayrıntılı incelendiğinde sadece 'terfi' boyutunda (U= 2237,00, p= ,011) anlamlı fark tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar olan 'ücret' (U= 2634,00, p= ,241), 'yönetim' (U= 2604,50, p= ,205), 'sosyal haklar' (U=2424,00, p= ,057), 'ödüllendirme' (U= 2551,00, p= ,148), 'iş prosedürü' (U= 2862,50, p= ,791), 'çalışma arkadaşları' (U= 2816,50, p= ,604), 'işin doğası' (U= 2894,50, p= ,808) ve 'iletişim' boyutlarında (U= 2871,50, p= ,815) öğretmen görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin iş doyumunun mezun oldukları fakülte türüne göre sadece terfi boyutu yönünden farklılaştığını söylenebilir. Terfi boyutunda eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin fen edebiyat fakültesi mezunu olanlara göre daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir. Bunun sebebi bu öğretmenlerin, eğitim fakültesi kökenli oldukları için kariyer basamaklarında ilerleme konusunda diğer bölüm mezunlarına göre daha avantajlı olduklarına dair inançları olabilir. Toplam ölçekte ve diğer alt boyutlar olan ücret, yönetim, sosyal haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarında mezun olunan fakülte türü değişkenine göre öğretmen görüşleri benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin iş doyumunun mezun oldukları fakülte türüyle ilgisi olmadığını söyleyebiliriz. Oysa Eğitim Fakültesi mezunu olan öğretmenlerin en başından beri öğretmenlik mesleğini istedikleri için daha çok iş doyumunu elde edecekleri düşünülebilir.

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde iş doyumunun öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakan Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ (2013); Tellioğlu (2004); Gençtürk ve Memiş (2010)'in araştırmalarının sonuçlarıyla paralellik gösterirken, Şahin (1999)'in araştırmasının sonucuyla çelişmektedir. Şahin (1999)'in çalışmasında Eğitim Fakültesi/Eğitim Yüksekokulu ve Eğitim Fakültesinden mezun olan öğretmenlerin diğer fakültelerden mezun olan öğretmenlere göre iş doyum düzeyleri daha düşük bulunmuştur.

Tablo 4-14'da, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin, öğretmenlerin mezun oldukları fakülte türüne göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-14. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin mezun olunan fakülte değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Mezun olunan fakülte	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Özyeterlik	Eğitim Fakültesi	114	79,06	9012,5	2457,50	,073
	Fen Ed. ve diğ.	52	93,24	4848,5		
İyimserlik	Eğitim Fakültesi	114	83,43	9511	2956,00	,978
	Fen Ed. ve diğ.	52	83,65	4350		
Güven	Eğitim Fakültesi	114	79,52	9065,5	2510,50	,099
	Fen Ed. ve diğ.	52	92,22	4795,5		
Dışadönüklük	Eğitim Fakültesi	114	82,04	9352,5	2797,50	,557
	Fen Ed. ve diğ.	52	86,7	4508,5		
Psikolojik Dayanıklılık	Eğitim Fakültesi	114	81,55	9296,5	2741,50	,435
	Fen Ed. ve diğ.	52	87,78	4564,5		
Umut	Eğitim Fakültesi	114	80,98	9231,5	2676,50	,307
	Fen Ed. ve diğ.	52	89,03	4629,5		
Toplam Ölçek	Eğitim Fakültesi	114	81,53	9294	2739,00	,433
	Fen Ed. ve diğ.	52	87,83	4567		

(p < .05)

Tablo 4-14 incelendiğinde, okullardaki pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin toplam ölçek puanında (U= 2739,00, p= ,433) mezun olunan fakülte türüne göre farklılık görülmemektedir. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutlarına ilişkin puanlar da mezun olunan fakülte türüne göre ayrıntılı incelendiğinde ‘özyeterlik’ (U= 2457,50, p= ,073), ‘iyimserlik’ (U= 2956,00, p= ,978), ‘güven’ (U= 2510,50, p= ,099), ‘dışadönüklük’ (U= 2797,50, p= ,557), ‘psikolojik dayanıklılık’ (U= 2741,50, p= ,435) ve ‘umut’ alt boyutlarında (U= 2676,50, p= ,307) öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşlerinin mezun olunan fakülte türüne göre farklılaşmadığı söylenebilir. Pozitif psikolojik sermaye algısı okul ortamına göre şekillendiği için mezun olunan fakülte

türünün bunu etkilemesi zaten beklenen bir sonuç olmazdı. Dolayısıyla Eğitim Fakültesi ya da diğer fakülte türlerinden mezun olan öğretmenler, pozitif psikolojik sermayeye yönelik olarak benzer algılara sahiptirler.

4.2.7. Okul türü değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-15'te, iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin okul türüne göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-15. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin okul türü değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları

	Okul Türü	N	Sıralar Ortalaması	Sd	$\bar{X}$	P	Anlamlı Fark
Ücret	İlkokul	54	83,59	2	7,484	,024	2-3
	Ortaokul	38	67,05				
	Lise	75	92,88				
Terfi	İlkokul	54	80,41	2	0,726	,696	
	Ortaokul	38	82,37				
	Lise	75	87,41				
Yönetim	İlkokul	54	81,43	2	2,056	,358	
	Ortaokul	38	76,71				
	Lise	75	89,55				
Sosyal Haklar	İlkokul	54	83,76	2	1,032	,597	
	Ortaokul	38	90,53				
	Lise	75	80,87				
Ödüllendirme	İlkokul	54	77,46	2	4,048	,132	
	Ortaokul	38	76,93				
	Lise	75	92,29				
İş Prosedürü	İlkokul	54	82,45	2	0,283	,868	
	Ortaokul	37	80,81				
	Lise	75	85,58				
Çalışma Arkadaşları	İlkokul	54	85,06	2	2,006	,367	
	Ortaokul	38	74,62				
	Lise	75	87,99				
İşin Doğası	İlkokul	54	85,48	2	1,437	,488	
	Ortaokul	38	75,88				
	Lise	75	87,05				
İletişim	İlkokul	54	75,43	2	4,147	,126	
	Ortaokul	37	78,59				
	Lise	75	91,73				
Toplam Ölçek	İlkokul	54	78,11	2	3,614	,164	
	Ortaokul	36	74,49				
	Lise	75	90,61				

(p < .05)

Tablo 4-15 incelendiğinde, toplam ölçek puanının $[\bar{x}(3)= 3,614, p= ,164]$ okul türü değişkenine göre öğretmen görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkarmadığı görülmektedir. Alt boyutlar ayrıntılı incelendiğinde sadece iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlarda ‘ücret’ boyutunda $[\bar{x}(3)= 7,484, p= ,024]$ anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Anlamlı fark ortaya çıkan ücret boyutunda farkın kaynağı yapılan Mann Whitney U sonucu ‘ücret’ boyutunda ortaokulda çalışan öğretmenler ile lisede çalışan öğretmenler arasında anlamlı fark gözlemlenmiş ve ortaokulda çalışan öğretmenlerin daha düşük ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Diğer alt boyutlar olan ‘terfi’ $[\bar{x}(3)= 0,726, p= ,696]$, ‘yönetim’ $[\bar{x}(3)= 2,056, p= ,358]$, ‘sosyal haklar’ $[\bar{x}(3)= 1,032, p= ,597]$, ‘ödüllendirme’ $[\bar{x}(3)= 4,048, p= ,132]$, ‘iş prosedürü’ $[\bar{x}(3)= 0,283, p= ,868]$, ‘çalışma arkadaşları’ $[\bar{x}(3)= 2,006, p= ,367]$, ‘işin doğası’ $[\bar{x}(3)= 1,437, p= ,488]$ ve ‘iletişim’ boyutlarında $[\bar{x}(3)= 4,147, p= ,126]$ öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin çalıştıkları okul türlerine göre sadece ücret boyutunda farklılık gösterdiği söylenebilir. Ücret boyutundaki puan ortalamalarına bakıldığında ise en yüksek ortalamanın lise öğretmenlerine, en düşük ortalamasına ortaokul öğretmenlerine ait olduğu görülmektedir. Ölçek toplamı ve diğer alt boyutlar olan terfi, yönetim, sosyal haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarında çalıştıkları okul türüne göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark tespit edilmemiştir. İlkokul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşleri benzerlik göstermektedir. Dolayısıyla iş doyumunu çalışılan okul türünden çok çalışılan okul iklimi belirlemektedir denebilir.

Ağırdas (2014) çalışmasında bu çalışmayla benzer olarak, çalışılan okul türü değişkenine göre yapılan incelemede iş doyumu anlamında, anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu araştırmadan farklı olarak sınavla öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerin sınavsız öğrenci alan liselerde çalışan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan birçok araştırma öğretmenlerin iş doyumunu değerlendirmede görev yaptıkları okul türünün belirleyici bir unsur olduğunu

göstermektedir (Gülay, 2006; Haycock, 1998; Hoy ve Miskel, 1991; Johnson ve Birkeland, 2003; Norton, 1999; Peck, 2002).

Tablo 4-16’da, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin okul türüne göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-16. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin okul türü değişkenine göre incelendiği Kruskal Wallis testi sonuçları

	Okul Türü	N	Sıralar Ortalaması	sd	$\bar{x}$	P
Özyeterlik	İlkokul	54	80,69	2	0,883	,643
	Ortaokul	38	81,17			
	Lise	75	87,82			
İyimserlik	İlkokul	54	76,91	2	1,779	,411
	Ortaokul	38	86,13			
	Lise	75	88,03			
Güven	İlkokul	54	80,19	2	0,545	,762
	Ortaokul	38	85,54			
	Lise	75	85,97			
Dışadönüklük	İlkokul	54	89,64	2	1,424	,491
	Ortaokul	38	84,8			
	Lise	75	79,53			
Psikolojik Dayanıklılık	İlkokul	54	89,08	2	2,414	,299
	Ortaokul	38	89,38			
	Lise	75	77,61			
Umut	İlkokul	54	94,38	2	4,947	,084
	Ortaokul	38	85,63			
	Lise	75	75,7			
Toplam Ölçek	İlkokul	54	85,38	2	0,273	,873
	Ortaokul	38	86,25			
	Lise	75	81,87			

(p < .05)

Tablo 4-16 incelendiğinde, toplam ölçek puanının [$\bar{x}$ (3)= 0,273, p= ,873] okul türü değişkenine göre öğretmen görüşlerinde anlamlı fark ortaya koymadığı, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar ayrıntılı incelendiğinde ‘özyeterlik’ [$\bar{x}$ (3)= 0,883, p= ,643], ‘iyimserlik’ [$\bar{x}$ (3)= 1,779, p= ,411], ‘güven’ [$\bar{x}$ (3)= 0,545, p= ,762], ‘dışadönüklük’ [$\bar{x}$ (3)= 1,424, p= ,491], ‘psikolojik dayanıklılık’ [$\bar{x}$ (3)=

2,414, $p = ,299$] ve ‘umut’ alt boyutlarında [$\chi^2(3) = 4,947, p = ,084$] öğretmen görüşlerinde anlamlı fark olmadığı görülmektedir.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermediği söylenebilir. Bu da beklenen bir sonuçtur çünkü öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirleyen çalıştıkları okul türünden ziyade çalıştıkları okulların iklimidir. Ancak çalışılan okulun başarı düzeyinin yüksek oluşu da pozitif psikolojik sermayeyi yükselten diğer bir faktördür.

Büyükgöze (2014) çalışmasında, meslek lisesinde çalışan öğretmenlerin Anadolu lisesinde çalışan öğretmenlere göre psikolojik dayanıklılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

4.2.8. Çalışma süresi değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-17’de, iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin çalışma süresine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-17. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin çalışma süresi değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Çalışma Süresi	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
Ücret	1-15 yıl	134	83,51	11191	2146,00	,790
	16 ve üzeri	33	85,97	2837		
Terfi	1-15 yıl	134	82,39	11040	1995,00	,382
	16 ve üzeri	33	90,55	2988		
Yönetim	1-15 yıl	134	83,11	11136,5	2091,50	,627
	16 ve üzeri	33	87,62	2891,5		
Sosyal Haklar	1-15 yıl	134	84,48	11320,5	2146,50	,793
	16 ve üzeri	33	82,05	2707,5		
Ödüllendirme	1-15 yıl	134	78,91	10574,5	1529,50	,005*
	16 ve üzeri	33	104,65	3453,5		
İş Prosedürü	1-15 yıl	133	82,96	11034	2123,00	,772
	16 ve üzeri	33	85,67	2827		
Çalışma Arkadaşları	1-15 yıl	134	81,63	10938,5	1893,50	,197
	16 ve üzeri	33	93,62	3089,5		
İşin Doğası	1-15 yıl	134	80,67	10809,5	1764,50	,071
	16 ve üzeri	33	97,53	3218,5		
İletişim	1-15 yıl	133	84,7	11264,5	2035,50	,518
	16 ve üzeri	33	78,68	2596,5		
Toplam Ölçek	1-15 yıl	132	81,94	10815,5	2037,50	,567
	16 ve üzeri	33	87,26	2879,5		

(p < .05)

Tablo 4-17 incelendiğinde, okullardaki iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin toplam ölçek puanında (U= 2037,50, p= ,567) çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmadığı görülmektedir. İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar çalışma süresi değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde sadece ‘ödüllendirme’ boyutunda (U= 1529,50, p= ,005) anlamlı fark gözlemlenmiştir. Diğer alt boyutlar olan ‘ücret’ (U= 2146,00, p= ,79), ‘terfi’ (U= 1995,00, p= ,382), ‘yönetim’ (U= 2091,50, p= ,627), ‘sosyal

haklar' (U= 2146,50, p= ,793), 'iş prosedürü' (U= 2123,00, p= ,772), 'çalışma arkadaşları' (U= 1893,50, p= ,197), 'işin doğası' (U= 1764,50, p= ,071) ve 'iletişim' alt boyutlarında (U= 2035,50, p= ,518) öğretmen görüşlerinde anlamlı fark gözlemlenmemiştir.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin ortalamasının çalışma süresi değişkenine göre farklılık göstermediği ancak ödüllendirme boyutunda farklılık gösterdiği söylenebilir. Ödüllendirme boyutunda ise 16 ve üzeri yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin, 1- 15 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları tespit edilmiştir. Kıdemli öğretmenlerin ödüllendirmede daha öncelikli değerlendirilmesi ya da genç öğretmenlerin böyle bir algıya sahip olmaları bunun sebebi olabilir. Promosyonlar ve ikramiyeler çalışanlara kişisel gelişim, daha fazla oranda sorumluluk statünün artması gibi kazanımlar sağlamaktadır. Dolayısıyla çalışanın kurumda ödül dağılımının adil yapıldığına olan inancı iş doyumunu doğru orantılı olarak artırabilmektedir (Solmuş, 2004: 195-197). Ödüllendirme sistemlerinde iki temel yaklaşımdan söz edilebilir: Kişisel ödüllendirme ve grupsal ödüllendirme. Kişisel ödüllendirme iş gören açısından güdüleyici olup iş doyumunu arttırırken, diğer iş görenler açısından negatif algılara sebep olup iş doyumunu azaltabilmektedir. Dolayısıyla toplu ödüllendirmenin bu dezavantajı ortadan kaldırması yönünden daha etkili olabileceği belirtilmektedir.

Ölçek toplamında ve diğer alt boyutlar olan ücret, terfi, yönetim, sosyal haklar, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarında çalışma süresine göre öğretmen görüşleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Yani çalışma süresine göre öğretmenlerin iş doyumunu algıları benzerlik göstermektedir. Bu da okul yönetiminin öğretmenlere kıdemlerine göre muamele etmediğini gösteren olumlu bir sonuçtur.

Yapılan bir araştırma da on yıldan fazla çalışan yöneticilerin, on yıldan daha az çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Okpara, 2006: 54-55). Özetle iş görenin iş doyumuyla örgütte gönüllü olarak geçirdiği süre miktarı

doğru orantılıdır. Ayrıca kıdemli yöneticilerde iş doyumunun kıdemi daha az olanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır.

Tablo 4-18’de, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin çalışma süresine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-18. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin çalışma süresi değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Çalışma Süresi	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Özyeterlik	1-15 yıl	134	80,6	10801	1756,00	,063
	16 ve üzeri	33	97,79	3227		
İyimserlik	1-15 yıl	134	85,41	11445,5	2021,50	,443
	16 ve üzeri	33	78,26	2582,5		
Güven	1-15 yıl	134	80,74	10819	1774,00	,066
	16 ve üzeri	33	97,24	3209		
Dışadönüklük	1-15 yıl	134	78,91	10574,5	1529,50	,005*
	16 ve üzeri	33	104,65	3453,5		
Psikolojik Dayanıklılık	1-15 yıl	134	78,68	10543,5	1498,50	,004*
	16 ve üzeri	33	105,59	3484,5		
Umut	1-15 yıl	134	79,94	10712,5	1667,50	,026*
	16 ve üzeri	33	100,47	3315,5		
Toplam Ölçek	1-15 yıl	134	80,23	10750,5	1705,50	,042*
	16 ve üzeri	33	99,32	3277,5		

(p < .05)

Tablo 4-18 incelendiğinde, okullardaki pozitif psikolojik sermaye düzeyine ilişkin öğretmen görüşlerinin toplam ölçek puanında (U= 1705,50, p= ,042) çalışma süresi değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği görülmektedir. Grupların ortalaması incelendiğinde ise 16 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin ortalamalarının, 1-15 yıl çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Ayrıca pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar da öğretmenlerin çalışma sürelerine göre ayrıntılı incelendiğinde ‘dışadönüklük’ ($U=1529,50, p=,005$), ‘psikolojik dayanıklılık’ ($U=1498,50, p=,004$) ve ‘umut’ boyutlarında ($U=1667,50, p=,026$) öğretmenlerin çalışma sürelerine göre anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Grupların ortalamaları incelendiğinde ise bu üç boyutta da 16 ve üzeri yıl çalışan öğretmenlerin ortalamalarının 1-15 yıl çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin diğer alt boyutları olan ‘özyeterlik’ ($U=1756,00, p=,063$), ‘iyimserlik’ ($U=2021,50, p=,443$) ve ‘güven’ boyutlarında ($U=1774,00, p=,066$) öğretmenlerin çalışma süresine göre görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkmamıştır.

Bu bulgulardan hareketle dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut boyutlarında öğretmenlerin görüşlerinin çalışma sürelerine göre farklılaştığı söylenebilir. Kıdemi daha fazla olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin kıdemi daha az olanlara göre daha yüksek olduğu da tespit edilmiştir. Dolayısıyla okuldaki çalışma süresi arttıkça pozitif psikolojik sermayenin de arttığı söylenebilir. Bunun sebebi olarak da okul ortamına alışkın öğretmenlerin diğerlerine oranla daha dışadönük, psikolojik olarak zorluklara karşı daha dayanıklı ve geleceğe karşı daha umutlu olmaları düşünülebilir. Diğer alt boyutlar olan özyeterlik, iyimserlik ve güven boyutlarında çalışma sürelerine göre öğretmen görüşlerinde fark olmadığı görülmüştür. Oysa özyeterlik ve güven boyutlarının çalışma süresi arttıkça artması beklenirdi. Çünkü çalışan süre yani kıdem arttıkça öğretmenler daha çok özyeterlik geliştirip kendilerine daha güvenli olabilirler. Ancak çalışmadan böyle bir sonuç elde edilememiştir. İyimserlik boyutu ise kişisel bir özellik olup çalışılan süreyle çok da ilişkili görünmemektedir.

Şahin (2014) de çalışmasında bu çalışmayla paralel olarak, 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyini, 11- 15 yıl, 6-10 yıl ve 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere göre anlamlı olarak daha yüksek bulgulamıştır. Aynı şekilde Keser (2013) de çalışmasında, kurumda çalışma süresinin psikolojik sermaye düzeyi bakımından farklılaşma yaratmadığını, başka bir deyişle bulunulan kurumda geçirilen sürenin psikolojik sermaye düzeyini etkilemediğini tespit etmiştir. Bu bulgular da bu çalışmayı destekler niteliktedir.

4.2.9. Öğretim şekli değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-19’da, iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretim şekline göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-19. İş doyumuna yönelik öğretmen görüşlerinin öğretim şekli değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Öğretim Şekli	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
Ücret	İkili Öğretim	45	88,2	3969	2556,00	,487
	Normal Öğretim	122	82,45	10059		
Terfi	İkili Öğretim	45	88,17	3967,5	2557,50	,496
	Normal Öğretim	122	82,46	10060,5		
Yönetim	İkili Öğretim	45	80,18	3608	2573,00	,530
	Normal Öğretim	122	85,41	10420		
Sosyal Haklar	İkili Öğretim	45	80,42	3619	2584,00	,557
	Normal Öğretim	122	85,32	10409		
Ödüllendirme	İkili Öğretim	45	84	3780	2745,00	1000
	Normal Öğretim	122	84	10248		
İş Prosedürü	İkili Öğretim	44	85,53	3763,5	2594,50	,743
	Normal Öğretim	122	82,77	10097,5		
Çalışma Arkadaşları	İkili Öğretim	45	82,16	3697	2662,00	,762
	Normal Öğretim	122	84,68	10331		
İşin Doğası	İkili Öğretim	45	87,46	3935,5	2589,50	,573
	Normal Öğretim	122	82,73	10092,5		
İletişim	İkili Öğretim	45	92,07	4143	2337,00	,160
	Normal Öğretim	121	80,31	9718		
Toplam Ölçek	İkili Öğretim	44	87,13	3833,5	2480,50	,503
	Normal Öğretim	121	81,5	9861,5		

(p < .05)

Tablo 4-19 incelendiğinde, okullardaki iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin toplam ölçek puanında ($U= 2480,50$, $p= ,503$) öğretim şekline göre anlamlı fark göstermediği görülmektedir.

İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar öğretim şekli değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde ‘ücret’ ($U= 2556,00$, $p= ,487$), ‘terfi’ ($U= 2557,50$, $p= ,496$), ‘yönetim’ ($U= 2573,00$, $p= ,53$), ‘sosyal haklar’ ($U= 2584,00$, $p= ,557$), ‘ödüllendirme’ ($U= 2745,00$, $p= 1$), ‘iş prosedürü’ ($U= 2594,50$, $p= ,743$), ‘çalışma arkadaşları’ ($U= 2662,00$, $p= ,762$), ‘işin doğası’ ($U= 2589,50$, $p= ,573$) ve ‘iletişim’ alt boyutlarında ($U= 2337,00$, $p= ,16$) öğretim şekline göre öğretmen görüşleri anlamlı fark göstermemiştir.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin, okulların öğretim şekline göre farklılık göstermediği söylenebilir. Bir başka deyişle, hem ikili öğretim yapan hem de normal öğretim yapan okullarda çalışan öğretmenler iş doyumuna yönelik benzer görüşlere sahiptirler. Çünkü öğretmenlerin iş doyumunu okulun öğretim şeklinden çok okulun imkanları, iklimi belirlemektedir. Alt boyutlar olan ücret, terfi, yönetim, sosyal haklar, ödüllendirme, iş prosedürü, çalışma arkadaşları, işin doğası ve iletişim boyutlarında okulun öğretim şekline göre öğretmen görüşleri açısından fark görülmemektedir. Çünkü alınan ücret, terfi sistemi, yönetim, verilen sosyal haklar, ödüllendirme, yapılan işin şekli, çalışma arkadaşları, yapılan iş ya da okuldaki iletişim şekli okulun normal ya da ikili öğretim yapmasına göre değişiklik göstermemektedir.

Gökkaya (2014) da çalışmasında bu çalışmayla paralel olarak, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin okulun öğretim şekline göre farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Tablo 4-20’de, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretim şekline göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-20. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin öğretim şekli değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Öğretim Şekli	n	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	p
Özyeterlik	İkili Öğretim	45	78,66	3539,5	2504,50	,377
	Normal Öğretim	122	85,97	10488,5		
İyimserlik	İkili Öğretim	45	81,09	3649	2614,00	,634
	Normal Öğretim	122	85,07	10379		
Güven	İkili Öğretim	45	79,21	3564,5	2529,50	,417
	Normal Öğretim	122	85,77	10463,5		
Dışadönüklük	İkili Öğretim	45	76,23	3430,5	2395,50	,201
	Normal Öğretim	122	86,86	10597,5		
Psikolojik Dayanıklılık	İkili Öğretim	45	79,89	3595	2560,00	,501
	Normal Öğretim	122	85,52	10433		
Umut	İkili Öğretim	45	88,36	3976	2549,00	,470
	Normal Öğretim	122	82,39	10052		
Toplam Ölçek	İkili Öğretim	45	79,77	3589,5	2554,50	,492
	Normal Öğretim	122	85,56	10438,5		

(p<.05)

Tablo 4-20 incelendiğinde, okullardaki pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin toplam ölçek puanında (U= 2554,50, p=,492) öğretim şekli değişkenine göre anlamlı fark ortaya koymadığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar öğretim şekli değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde ‘özyeterlik’ (U= 2504,50, p= ,377), ‘iyimserlik’ (U= 2614,00, p= ,634), ‘güven’ (U= 2529,50, p= ,417), ‘dışadönüklük’ (U= 2395,50, p= ,201), ‘psikolojik dayanıklılık’ (U= 2560,00, p= ,501) ve ‘umut’ alt boyutlarında (U= 2549,00, p= ,47) öğretim şekline göre öğretmen görüşlerinde anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşlerinin okulun öğretim şekline göre farklılık göstermediği söylenebilir. Bir başka deyişle, hem ikili öğretim yapan okullarda çalışan öğretmenler hem de normal öğretim

yapan okullarda çalışan öğretmenler okullardaki pozitif psikolojik sermayeye yönelik benzer görüşlere sahiptirler. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri okulun öğretim şekline göre değil, okulun iklimine göre şekillenir. Okulun normal ya da ikili öğretim yapması öğretmenlerin özyeterlik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut düzeylerini etkileyen bir faktör değildir.

4.2.10. Öğretmen sayısı değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4-21’de, iş doyumu ile ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmen sayısına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-21. İş doyumu ile ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Öğretmen Sayısı	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Ücret	1-20 kişi	78	82,85	6462	3381,00	,769
	21 ve üstü	89	85,01	7566		
Terfi	1-20 kişi	78	83,21	6490,5	3409,50	,842
	21 ve üstü	89	84,69	7537,5		
Yönetim	1-20 kişi	78	79,77	6222	3141,00	,284
	21 ve üstü	89	87,71	7806		
Sosyal Haklar	1-20 kişi	78	93,51	7293,5	2729,50	,016*
	21 ve üstü	89	75,67	6734,5		
Ödüllendirme	1-20 kişi	78	78,79	6145,5	3064,50	,190
	21 ve üstü	89	88,57	7882,5		
İş Prosedürü	1-20 kişi	77	79,54	6124,5	3121,50	,322
	21 ve üstü	89	86,93	7736,5		
Çalışma Arkadaşları	1-20 kişi	78	80,81	6248,5	3167,50	,325
	21 ve üstü	89	87,41	7779,5		
İşin Doğası	1-20 kişi	78	94,61	7379,5	2643,50	,008*
	21 ve üstü	89	74,7	6648,5		
İletişim	1-20 kişi	77	84,06	6473	3383,00	,887
	21 ve üstü	89	83,01	7388		
Toplam Ölçek	1-20 kişi	76	83,24	6326,5	3363,50	,952
	21 ve üstü	89	82,79	7368,5		

(p < .05)

Tablo 4-21 incelendiğinde, okullarda iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin toplam ölçek puanında ($U = 3363,50$, $p = ,952$) okullarda çalışan öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir.

İş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar ayrıntılı incelendiğinde sadece ‘sosyal haklar’ boyutunda ($U = 2729,50$, $p = ,016$) öğretmen görüşlerinde anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Grupların ortalamaları incelendiğinde ise 1-20 kişilik okullarda çalışan öğretmenlerin ortalamasının 21 ve üstü kişilik okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebi, okullar kalabalıklaştıkça sosyal hakların elde edilmesinin güçleşmesi ya da öğretmenlerin böyle bir kaniya sahip olmaları olabilir.

Ayrıca iş doyumunu ölçeğinin diğer alt boyutları incelendiğinde ‘ücret’ ($U = 3381,000$, $p = ,769$), ‘terfi’ ($U = 3409,500$, $p = ,842$), ‘yönetim’ ($U = 3141,00$, $p = ,284$), ‘ödüllendirme’ ($U = 3064,50$, $p = ,19$), ‘iş prosedürü’ ($U = 3121,50$, $p = ,322$), ‘çalışma arkadaşları’ ($U = 3167,50$, $p = ,325$), ‘işin doğası’ ($U = 2643,50$, $p = ,008$) ve ‘iletişim’ alt boyutlarında ($U = 3383,00$, $p = ,887$) okuldaki öğretmen sayısına göre görüşlerde anlamlı fark gözlemlenmemiştir.

İlgili alan yazın incelendiğinde çalışanların iş doyumunun, az sayıda çalışanın yer aldığı küçük örgütlerde daha yüksek düzeyde olduğu görülürken, büyük örgütlerde çalışanların beklentilerinin karşılanmaması nedeni ile daha düşük olduğu ifade edilmektedir. Aynı zamanda büyük örgütlerde iş doyumunun düşük olmasının nedenlerinden bir diğeri de çalışanlar arasında yakınlık ve arkadaşlık duygularının gelişmemesi olabilir (Solmuş, 2004). Küçük işletmelerde iş doyumunun yüksek olmasının en önemli nedeni ise çalışanların işverene ve çalışma arkadaşlarına duydukları güven duygusudur. Ayrıca, küçük işletmelerde çalışanların üstleri ve arkadaşları ile iletişimlerinin iyi olmasının iş doyumunun yüksek olmasını sağladığı söylenebilir.

Tablo 4-22’de, pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin öğretmen sayısına göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4-22. Pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin öğretmen sayısı değişkenine göre incelendiği Mann Whitney U testi sonuçları

	Öğretmen Sayısı	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	U	P
Özyeterlik	1-20 kişi	78	83,78	6535	3454,00	,956
	21 ve üstü	89	84,19	7493		
İyimserlik	1-20 kişi	78	83,47	6510,5	3429,50	,893
	21 ve üstü	89	84,47	7517,5		
Güven	1-20 kişi	78	84,6	6598,5	3424,50	,876
	21 ve üstü	89	83,48	7429,5		
Dışadönüklük	1-20 kişi	78	84,78	6613	3410,00	,843
	21 ve üstü	89	83,31	7415		
Psikolojik Dayanıklılık	1-20 kişi	78	88,24	6882,5	3140,50	,285
	21 ve üstü	89	80,29	7145,5		
Umut	1-20 kişi	78	90,13	7030	2993,00	,117
	21 ve üstü	89	78,63	6998		
Toplam Ölçek	1-20 kişi	78	85,92	6701,5	3321,50	,631
	21 ve üstü	89	82,32	7326,5		

(p < .05)

Tablo 4-22 incelendiğinde, okullardaki pozitif psikolojik sermaye düzeyine ilişkin öğretmen görüşlerin toplam ölçek puanında (U= 3321,50, p= ,631) öğretmen sayısına göre anlamlı fark ortaya çıkmadığı görülmektedir. Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar öğretmen sayısı değişkenine göre ayrıntılı incelendiğinde ‘özyeterlik’ (U= 3454,00, p= ,956), ‘iyimserlik’ (U= 3429,50, p= ,893), ‘güven’ (U= 3424,50, p= ,876), ‘dışadönüklük’ (U= 3410,00, p= ,843), ‘psikolojik dayanıklılık’ (U= 3140,50, p= ,285) ve ‘umut’ alt boyutlarında (U= 2993,00, p= ,117) öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir.

Bu bulgulardan hareketle öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeye yönelik görüşlerinin okullardaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermediğini söylenebilir. Bir başka ifadeyle kalabalık ya da daha az kalabalık okullarda çalışan öğretmenlerin, pozitif

psikolojik sermayeye yönelik görüşleri benzerlik göstermektedir. Çünkü okuldaki öğretmen sayısından çok okulun ortamı ve kişiler arası ilişkilerin kalitesi pozitif psikolojik sermaye üzerinde etkilidir. Okulun kalabalık oluşu birçok insan tanıma açısından olumlu olabileceği gibi, iletişim problemlerinden dolayı da olumsuz bir faktör olabilirken, aynı şekilde okuldaki öğretmen sayısının az oluşu daha sıcak bir okul iklimi oluşması açısından olumluyken, kişiler arası anlaşmazlıklar dolayısıyla da olumsuz olabilir. Ancak bu çalışmada bu yönde bir bulgu elde edilmemiştir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta, araştırmanın üçüncü alt problemi olan öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4-23. İş doyumu ile pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşleri arasındaki ilişki

Poz. Ps. Sermaye		Özyeterlik	İyimserlik	Güven	Dışadönüklük	Psikolojik Dayanıklık	Umut	Toplam
İş Doyumu								
Ücret	R	,093	-,018	,110	-,019	-,041	-,043	,006
	p	,234	,816	,158	,806	,595	,578	,943
	N	167	167	167	167	167	167	167
Terfi	r	-,097	,044	,056	-,007	-,018	-,059	-,012
	p	,212	,571	,471	,930	,819	,453	,876
	N	167	167	167	167	167	167	167
Yönetim	r	,072	,112	,145	,062	,056	-,039	,079
	p	,356	,150	,062	,424	,475	,621	,312
	N	167	167	167	167	167	167	167
Sosyal Haklar	r	,020	-,036	,033	,037	,000	,058	,015
	p	,796	,643	,668	,638	,998	,459	,845
	N	167	167	167	167	167	167	167
Ödüllendirme	r	,067	-,077	,085	,044	-,039	-,054	-,003
	p	,392	,320	,277	,572	,619	,490	,972
	N	167	167	167	167	167	167	167
İş Prosedürü	r	-,006	-,026	,024	-,034	-,130	-,144	-,068
	p	,935	,743	,762	,660	,096	,063	,384
	N	166	166	166	166	166	166	166
Çalışma Arkadaşı	r	,333(**)	,250(**)	,376(**)	,262(**)	,156(*)	,157(*)	,286(**)
	p	,000	,001	,000	,001	,044	,043	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167
İşin doğası	R	,306(**)	,354(**)	,398(**)	,299(**)	,300(**)	,247(**)	,385(**)
	P	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	167	167	167	167	167	167	167
İletişim	R	-,066	-,006	-,039	-,150	-,253(**)	-,267(**)	-,158(*)
	P	,395	,938	,615	,053	,001	,001	,042
	N	166	166	166	166	166	166	166
Toplam	R	,139	,131	,215(**)	,076	-,032	-,060	,093
	P	,076	,093	,005	,334	,686	,442	,233
	N	165	165	165	165	165	165	165

* p<.05 ** p<.01

Tablo 4-23 incelendiğinde, okullardaki iş doyumu ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmış olan korelasyon analizinde Spearman Rho katsayısına göre, okullardaki iş doyumuna ilişkin toplam öğretmen görüşleri ile pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin toplam öğretmen görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmazken ($r = ,093$, $p < .01$), alt boyutlar açısından çeşitli ilişkiler olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasındaki bu ilişkiler incelendiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır.

Bu bulgulardan hareketle, öğretmenlerin iş doyumu ile pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşleri arasında benzerlik yoktur denilebilir. Ancak bazı alt boyutlarda benzerlikler bulunmaktadır. Sonuç olarak iş doyum düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılamamıştır. Diğer bir ifadeyle pozitif psikolojik sermaye düzeyleri yüksek öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayeleri de aynı düzeyde yüksek olacaktır sonucuna ulaşılamamıştır.

Literatür incelendiğinde bu çalışmanın aksine, pozitif psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulgularının pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler ortaya koyduğu görülmektedir; Larson ve Luthans (2006), 74 fabrika çalışanı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki bulgusuna ulaşmışlardır. Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) iki farklı örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında da psikolojik sermaye ile iş doyumu arasındaki ilişkinin hem üretim hem de hizmet firması örneklerinde pozitif yönde olduğunu tespit etmişlerdir. Luthans, Norman, Avolio ve Avey (2008), üretim firması çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında ise psikolojik sermaye ile iş doyumu arasında pozitif bir ilişki bulgulamışlardır. Appollis (2010), psikolojik sermayenin iş doyumuyla ilişkisinin yüksek düzeyde pozitif olduğunu bulgularken, Topçu ve Ocak (2012) ise bu ilişkiyi daha düşük düzeyde ancak pozitif olduğu sonucuna ulaşmıştır. Psikolojik sermayenin bileşenleri açısından bakıldığında ise Youssef ve Luthans'ın (2007) iki farklı örneklem üzerinde yaptıkları araştırmada ilk örneklemde iş doyumu ile çalışanların umut, dayanıklılık ve iyimserlik düzeyleri arasında pozitif ilişkiler tespit etmişler ve benzer şekilde ikinci örneklemde de iş doyumu ile umut, dayanıklılık ve iyimserlik arasında pozitif ilişkiler bulgulamışlardır. Çetin ve Basım (2011) da, psikolojik sermayenin boyutlarından dayanıklılık ile iş doyumu arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit etmişlerdir.

Analiz sonuçlarına göre iş doyumu ölçeğinin 'çalışma arkadaşları' alt boyutu, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutu olan 'özyeterlik' ($r = ,333, p < .01$) ve güven ($r = ,376, p < .01$) ile orta düzeyde, diğer boyutlar olan iyimserlik ($r = ,250, p < .01$), dışadönüklük ($r = ,262, p < .01$), psikolojik dayanıklılık ($r = ,156, p < .01$), umut ($r = ,157,$

$p < .01$) ve toplam ölçeğe ($r = .286$, $p < .01$) düşük düzeyde, pozitif yönlü anlamlı ilişki görülmektedir. Bu bulgudan hareketle çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin geliştiği okullarda, pozitif psikolojik sermaye düzeyine yönelik algının da orta düzeyde olumlu yönde gelişeceği söylenebilir. Ya da tam tersi çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin zayıflaması beraberinde pozitif psikolojik sermayeye yönelik algının da orta düzeyden düşmesi anlamına gelmektedir.

Dolayısıyla insan ilişkilerinin pozitif psikolojik sermayenin oluşumunda etkili bir faktör olduğu söylenebilir. Bunun yanında çalışma arkadaşları ile iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut ve toplam ölçek arasında düşük düzeyde ilişki bulunmaktadır. Bu bulgu çalışma arkadaşlarına yönelik algının olumlu artması doğrultusunda iyimserlik, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut ve toplam pozitif psikolojik sermaye algısının da düşük düzeyde artacağı ya da tam aksi çalışma arkadaşlarına yönelik algının azalması durumunda bu faktörlere ilişkin algının da düşük düzeyde azalması anlamına gelmektedir.

İş doyumu ölçeğinin ‘işin doğası’ alt boyutunun, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan ‘özyeterlik’ ($r = .306$, $p < .01$), ‘iyimserlik’ ($r = .354$, $p < .01$), ‘güven’ ($r = .398$, $p < .01$), ‘psikolojik dayanıklılık’ ($r = .300$, $p < .01$) ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin toplamıyla ($r = .385$, $p < .01$) pozitif yönde, orta düzeyde ve diğer alt boyutlar olan ‘dışadönüklük’ ($r = .299$, $p < .01$) ve ‘umut’ ($r = .247$, $p < .01$) ile düşük düzeyde ve pozitif yönlü anlamlı ilişkisi olduğu görülmektedir.

Bu bulgu ışığında, işin doğası alt boyutunun yüksek olduğu yani işini seven ve işinden gurur duyan iş görenlerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Pozitif psikolojik sermayenin alt boyutları olan ‘özyeterlik’, ‘iyimserlik’, ‘güven’, ‘dışadönüklük’, ‘psikolojik dayanıklılık’ ve ‘umut’ boyutları, iş doyumunun ‘işin doğası’ boyutuyla pozitif yönde bir ilişkiye sahiptir. Dolayısıyla işini seven ve işinden tatmin olan iş görenlerin özyeterliklerinin yüksek olup kendilerine güvendiklerini, olaylar karşısında daha iyimser olduklarını, işleriyle ilgili konularda çevreye daha güvenle baktıklarını, daha dışadönük olduklarını, işlerini sevdikleri için

hayata karşı umutlu olduklarını ve psikolojik dayanıklılıklarının da buna bağlı olarak daha yüksek düzeyde olduğunu söyleyebiliriz.

İş doyumu ölçeğinin ‘iletişim’ alt boyutunun, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutları olan ‘psikolojik dayanıklılık’ ($r=-,253$, $p< .01$), ‘umut’ ($r=-,267$), $p< .01$) ve ölçeğin toplamıyla ($r= -,158$, $p< .01$) negatif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgudan hareketle iş görenlerde iletişim kuvvetlendikçe psikolojik dayanıklılığın, umudun ve pozitif psikolojik sermaye düzeyinin zayıfladığını söyleyebiliriz. Diğer bir ifadeyle psikolojik dayanıklılığı, umudu ve pozitif psikolojik sermaye düzeyi yüksek olan iş görenlerin iletişim seviyelerinin düşük olduğu da söylenebilir. Tam tersi iletişim seviyeleri yüksek iş görenlerin ise psikolojik dayanıklılık, umut ve pozitif psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğunu da söyleyebiliriz.

Son olarak iş doyumu ölçeğinin toplamı ile pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ‘güven’ alt boyutu arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=,215$, $p< .01$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulguya göre güven arttıkça iş doyumunun da arttığı ya da tam tersi güven azaldıkça iş doyumunun da azaldığı sonucuna ulaşılabilir. İşine ve iş ortamındaki arkadaşlarına güvenen iş görenler daha çok iş doyumu elde edebilirken, işine ve iş ortamındaki arkadaşlarına güvenmeyen ya da az güvenen iş görenlerin iş doyumu ise daha düşük olabilmektedir.

V. BÖLÜM

5. Sonuç ve Öneriler

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgulardan yola çıkılarak ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilmiş olan önerilere yer verilmiştir.

5.1.1. Birinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Öğretmenlerin okullardaki iş doyumu düzeylerine ilişkin görüşleri ‘kısmen katılmıyorum’ düzeyindedir.

İş doyumu ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar incelendiğinde öğretmen görüşlerinde en yüksek ortalama ‘katılıyorum’ düzeyi ile ‘ödüllendirme’ alt boyutunda, en düşük ortalama ‘katılmıyorum’ düzeyi ile ‘terfi’ alt boyutundadır. Diğer alt boyutlara ilişkin puanlar; ‘ücret’, ‘iş prosedürü’, ‘çalışma arkadaşları’ ve ‘işin doğası’ boyutlarında ‘kısmen katılıyorum’ düzeyindeyken, ‘iletişim’, ‘yönetim’ ve ‘sosyal haklar’ boyutlarında ise ‘kısmen katılmıyorum’ düzeyindedir.

Katılımcı öğretmenlerin okullardaki pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde ise toplam puanlarının ‘tamamen katılıyorum’ düzeyinde olduğu gözlemlenmiştir.

Pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar incelendiğinde ‘iyimserlik’ ve ‘psikolojik dayanıklılık’ boyutlarının ‘çoğunlukla’ katılıyorum’, diğer alt boyutlar olan ‘özyeterlik’, ‘güven’, ‘dışadönüklük’ ve ‘umut’ boyutlarının ise ‘tamamen katılıyorum’ düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

5.1.2. İkinci alt probleme ilişkin sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarındaki iş doyumunu düzeylerine ilişkin görüşleri kişisel değişkenlere göre incelenmiş ve hem toplam puanlarda hem de alt boyutlara ilişkin puanlarda cinsiyet, medeni durum ve öğretim şekli değişkenlerine göre anlamlı fark gözlemlenmemiştir. Ancak iş doyumuna ilişkin öğretmen görüşlerinin yaş, öğrenim durumu, branş, mezun olunan fakülte, okul türü, çalışma süresi ve öğretmen sayısı değişkenlerine göre ise farklılaştığı gözlemlenmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin fark incelendiğinde ‘iletişim’ boyutunun puanlarındaki farkın 21-30 yaş ile 31-40 yaş grubundaki öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Grupların ortalaması incelendiğinde ise 31-40 yaş grubundaki öğretmenlerin puanlarının, diğer bütün gruplardan düşük olduğu belirlenmiştir.

Anlamlı farklılık gözlemlenen bir diğer değişken olan öğrenim durumu değişkeni incelendiğinde ise farkın ‘yönetim’ boyutunda olduğu ve lisans mezunu olan öğretmenlerin lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu tespit edilmiştir.

Branş değişkenine bakıldığında ‘ücret’ boyutunda anlamlı fark olduğu görülmüş ve branş öğretmenlerinin görüşlerinin ortalamasının sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mezun olunan fakülte değişkeninde ise ‘terfi’ boyutunda anlamlı fark olduğu ve eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin ortalamalarının fen edebiyat ve diğer fakülte mezunu öğretmenlere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Okul türü değişkenine bakıldığında ‘ücret’ boyutunda fark olduğu ve bu rakın ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenler arasında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca grupların ortalamaları incelendiğinde ise en düşük ortalamanın ortaokulda çalışan öğretmenlere ait olduğu görülmüştür.

Çalışma süresi değişkenine bakıldığında ‘ödüllendirme’ boyutunda fark olduğu ve 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip öğretmenlerin 1-15 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerden daha yüksek ortalama da olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmen sayısı değişkenine bakıldığında ise ‘sosyal haklar’ boyutunda fark olduğu ve 1-20 kişilik okullarda çalışan öğretmenlerin ortalamasının 21 ve üstü kişilik okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okullarındaki pozitif psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin görüşleri kişisel değişkenlere göre incelenmiş ve hem toplam puanlarda, hem de alt boyutlara ilişkin puanlarda cinsiyet, öğrenim durumu, branş, mezun olunan fakülte, okul türü, öğretim şekli ve öğretmen değişkenlerine göre anlamlı fark gözlemlenmemiştir. Pozitif psikolojik sermayeye ilişkin öğretmen görüşlerinin medeni durum, yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre ise farklılaştığı gözlemlenmiştir.

Medeni durum değişkenine ilişkin fark incelendiğinde toplam ölçek ve ‘dışadönüklük’, ‘psikolojik dayanıklılık’ ve ‘umut’ puanlarında fark olduğu gözlemlenmiştir. Grupların ortalamaları incelendiğinde ise tüm boyutlarda evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha yüksek ortalama ya sahip olduğu tespit edilmiştir.

Yaş değişkenine ilişkin farkın ‘umut’ boyutunda ve 21-30 yaş ile 40 yaş ve üstü yaş grupları arasında olduğu görülmüştür. Grupların ortalamalarına bakıldığında ise en düşük ortalamanın 21-30 yaş grubundaki öğretmenlere ait olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak çalışma süresi değişkeni incelendiğinde ise, toplam ölçek, ‘dışadönüklük’, ‘psikolojik dayanıklılık’ ve ‘umut’ puanlarında fark olduğu görülmüştür. Grupların ortalamasına bakıldığında tüm boyutlarda 16 ve üzeri yıl çalışma süresindeki öğretmenlerin 1-15 yıl çalışma süresindeki öğretmenlere göre daha yüksek ortalama ya sahip oldukları tespit edilmiştir.

5.1.3. Üçüncü alt probleme ilişkin sonuçlar

Öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri ile pozitif psikolojik sermayeye ilişkin görüşleri arasındaki ilişki incelenmiş ve her iki görüş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Ayrıca iş doyumunu ölçeğinin ‘çalışma arkadaşları’ alt boyutunun, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ‘özyeterlik’ alt boyutuyla pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘iyimserlik’ alt boyutuyla pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘güven’ alt boyutuyla pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘dışadönüklük’ alt boyutuyla pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘psikolojik dayanıklılık’ alt boyutuyla pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘umut’ alt boyutuyla pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin toplamıyla pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumunu ölçeğinin ‘işin doğası’ alt boyutunun, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ‘özyeterlik’ alt boyutuyla pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘iyimserlik’ alt boyutuyla pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘güven’ alt boyutuyla pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘dışadönüklük’ alt boyutuyla pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘psikolojik dayanıklılık’ alt boyutuyla pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘umut’ alt boyutuyla pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin toplamıyla pozitif yönde, orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

İş doyumunu ölçeğinin ‘iletişim’ alt boyutunun, pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ‘psikolojik dayanıklılık’ alt boyutuyla negatif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı, ‘umut’ alt boyutuyla negatif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin toplamıyla negatif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak iş doyumu ölçeğinin toplamı ile pozitif psikolojik sermaye ölçeğinin ‘güven’ alt boyutu arasında pozitif yönde, düşük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlardan hareketle aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

- ✓ Öğretmenlerin iş doyumuna yönelik görüşlerinin neden ortaya yakın düzeyde olduğu araştırılarak bunun, daha yüksek düzeye çıkarılması için çalışmalar yapılmalıdır. Diğer bir deyişle okullardaki iş doyumunun orta düzeyden daha yüksek düzeye yükseltilmesi sağlanmalı ve bunun için gerekli koşullar sağlanmalıdır.
- ✓ İş doyumuna yönelik olarak öğretmenlerin terfi konusunda neden olumsuz görüşlere sahip oldukları araştırılıp bu olumsuz görüşlerin ortadan kaldırılmasını sağlayacak çalışmalar yapılmalıdır. Diğer bir ifadeyle mevcut terfi sisteminin daha adil ve açık bir sisteme dönüştürülmesi için çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ İş doyumuna yönelik olarak öğretmenlerin yönetim konusunda orta düzeyde görüşlere sahip oldukları görülmüştür. Bu noktada yönetimin iş doyumunu destekleyici kişilerden oluşması için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ Öğretmenlerin sosyal haklar konusunda orta düzeyde görüşleri olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumlarını yükseltebilmek için sosyal haklarında da birtakım iyileştirme ve düzenlemeler yapılmalıdır.
- ✓ İletişim konusunda da öğretmenler orta düzeyde görüşlere sahiptirler. İletişimin güçlendirilmesi iyi bir yönetimle olabilir, dolayısıyla okul yöneticileri bu konuda yeterli donanıma sahip olmalıdırlar. Bunun için gerekli eğitimlerle destek sağlanabilir.
- ✓ Son olarak pozitif psikolojik sermayeye yönelik öğretmen görüşlerinin oldukça olumlu olduğu tespit edilmiştir. Okullarda pozitif psikolojik sermayeye verilen önemin daha da artırılması için gerekli tedbirler alınmalı ve yöneticiler bu konuda eğitimlerle desteklenmelidir.

Araştırmacılar için geliştirilmiş olan öneriler ise şu şekildedir;

- ✓ Araştırmadan elde edilen bu sonuçların genellenebilirliğini arttırmak adına benzer çalışmalar, daha büyük örneklem grupları üzerinde de yürütülmelidir.

- ✓ Kamu ve özel okullar arasındaki farkların, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermayeyi ne yönde etkilediğini belirlemek amacıyla benzer bir çalışma, hem kamu hem de özel okullar üzerinde yürütülmelidir.
- ✓ Okul yöneticilerinin, iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye konusundaki eksikliklerini ve ihtiyaçlarını belirlemek adına çalışmalar yapılmalıdır.
- ✓ Benzer bir çalışma okul yöneticilerine uygulanarak öğretmen görüşleri ile yönetici görüşleri arasındaki farklar incelenmelidir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1994). *Çağdaş örgütlerde insan kaynağının yönetimi*. Pegem Yayınları, Ankara, 6.
- Açıkalın, A. (2000). *İlköğretim okulu yöneticilerinin dönüşümcü liderlik özellikleri ile empati becerileri arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ağırdas, Y. (2014). *Resmi liselerde dağıtımcı liderlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine dayalı olarak incelenmesi (Çorum örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *K. Maraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, (1), 123-140.
- Akdoğan, A ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17 (1): 273-293.
- Akgül, A. (2006). Piramit I : *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi* 1-2-3.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, (4), 1-25.
- Akman, Y., Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Öğretim elemanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 11-20.

- Aladağ, E., Feyzioğlu, B. , Kiremit, H. Ö. ve Koruklu, N. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25,119 – 137.
- Alderfer, C.P.(1972). *Human Needs In Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Allen, N. ve Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Altınışik, S. (1999). *Eğitimde toplam kalite yönetiminin sağlanmasında okul yöneticilerinin iş doyumunun önemi*. KATÜ Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü VIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde sunulmuş bildiri, Trabzon.
- Anderson, L. R. (1966). Leader behavior, member attitudes, and task performance of intercultural discussion groups. *The Journal of Social Psychology*, 69 (2), 305-319.
- Appollis, V. P. (2010). *The relationship between intention to quit, psychological capital and job satisfaction in the tourism industry in the Western Cape*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. University of the Western Cape, EMS Faculty, Department of Industrial Psychology.
- Araz, Y. (2013). *Pozitif psikolojik sermayenin iş yaşamına etkisi üzerine yapılmış çalışmaların içeriksel analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep: Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Argon, T ve Eren, A. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Aşık, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-48.

- Avey, J. B., Patera, J. L., ve West, B. J. (2006). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13, 42-60.
- Avey, J. B. (2007). *The performance impact of leader positive psychological capital and situational complexity*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Nebraska Faculty of the Graduate College.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., ve Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Avey, J.B., Nimnicht, J.L. ve Pigeon, N.G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership&Organization Development Journal*, 31(5):384-401.
- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., ve Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22, 127-152.
- Avolio B.J., Walumbwa F.O. & Weber T.J. (2009). Leadership: Current theories, research and future directions. *Annual Review of Psychology*. (60), 421–449.
- Aydın, A., Yılmaz, K., ve Altınkurt, Y. (2013). Eğitim yönetiminde pozitif psikoloji. *International Journal of Human Sciences*, 10, 1470-1490.
- Bal, A. B.(2009). *Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F., 17.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, (547-552).

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28 (2), 117-148.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. Vilanayur S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* içinde (sayı 4, ss. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9 (3), 75-78.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Birinci Baskı, İstanbul: Kariyer Yayın. Eğt. Hizm. Ltd. Şti.
- Baş, T. ve Ardiç, K. (2002). A comparison of job satisfaction between public and private university academicians in Turkey. *METU Studies in Development*, 29(1-2), 27-46.
- Başaran, A. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik stilleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyum. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 32-25.

- Berberoğlu, N. (2013). *Psikolojik sermayenin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi: Bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bertz, R.D. ve Judge, T.A. (1994). Person organization fit and the theory of work adjustment: implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44(1), 32-54.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.
- Bingöl, D. (1990). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayını.
- Bursalıoğlu, Z. (2002). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara, PEGEM Akademi, 19.Baskı.
- Fındıkçı, İ. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Biçkes, D. M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (2), 97- 121.
- Caprara ve Cervone (2003). A conception of personality for a psychology of human strengths: personality as an agentic, self regulating system, in : L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger, (ed), *A psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology* (ss. 61-74). Washington: DC American Psychological Association.
- Carroll, B. A. (1991). *The pyramid of corporate social responsibility*. *Business Horizons*, 28(3), 40-52.
- Chen, Y. (2007). Relationships among service orientation, job satisfaction and organizational commitment in the international tourist hotel industry. *Journal of American Academy of Business*, 11(2), 71-82.

- Csikszentmihalyi, M. (2003). Legs or wings? A reply to R. S. Lazarus. *Psychological Inquiry*, 14, 113-115.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. 1. Baskı, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Çalışkan, Z. (2005). İş tatmini: Malatya’da sağlık kuruluşları üzerine bir uygulama. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 1 (4), 9-17.
- Çetin, F. ve H. N. Basım (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 79-94.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Çetin, F., Şeşen, H., ve Basım, N. (2012). Örgütsel psikolojik sermayenin çalışan tükenmişliğine etkisi: Kamuda bir araştırma. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.681-684). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Çetin, F., ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 1 (45), 121-137.
- Çetin, F., Hazır, K., ve Basım, N. (2013). Destekleyici örgüt kültürü ile örgütsel psikolojik sermaye etkileşimi: Kontrol odağının aracılık rolü. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, 31-52.
- Çetin, F., ve Varoğlu A. K. (2013). Psikolojik sermayenin algılanan performansa ve işten ayrılma niyetine etkilerinde iş tatmini ve cinsiyetin rolü. *21. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.468-471). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Çınar, E. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel bağlılıkla ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı, örgütsel davranış*, İstanbul. (Çev:Kemal Tosun ve ark.) işletme İktisadî Enstitüsü Yayını No:98,96.
- Dinham, S. ve Scott, C. (1997). *Modeling teacher satisfaction: findings from 892 teaching staff at 71 schools*. Eric Documents, ED: 408247.
- Dönmez, B. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile işe ilişkin duyuşsal iyilik algısı, iş doyumunu, işgören performansı ve yaşam doyumunu ilişkilerinin seyahat acentası çalışanları örnekleminde incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eğimli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(23), 41.
- Ellis, N. H. ve Bernhard, R.G.(1992). Prescription for teacher satisfaction: Recognition and responsibility. *Clearing House*, 3 (65),174.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.
- Erkmen, T., ve Esen E. (2012). Bilişim sektöründe çalışanların psikolojik sermaye düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14, 55-72.
- Erkmen, T., ve Esen, E. (2012). Psikolojik sermaye konusunda 2003-2011 yıllarında yapılan çalışmaların kategorik olarak incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 89-103.

- Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Psikolojik sermaye ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*, 10(39):23-30.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Erkuş, A. (2009). *Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci*. Ankara: Seçkin.
- Erkuş, A. ve Afacan F.M (2010). *Psikolojik sermaye ile mesleki ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiler: Meslek yaşamı projesinin aracılık etkisi*. Çukurova Üniversitesi, 18.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongre Bildiriler Kitabı (766-772).
- Erkuş, A. ve Afacan F.M (2012). *İş yaşamında mutluluk: Psikolojik sermaye ve iş çevresinin etkileri üzerine bir araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi, 20.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (420-422).
- Erkuş, A. ve Afacan, F.M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2 (42), 302-318.
- Eryılmaz, A. (2013). Pozitif psikolojinin psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında gelişimsel ve önleyici hizmetler bağlamında kullanılması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 1, 1-20.
- Esen, N. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğretmenini yetiştiren yüksek öğrenim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyumu düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Bolu: Abat İzzet Baysal Üniversitesi.
- Field, J. (2003). *Social Capital*, Routledge, London.
- Freeman, R.B. (1978). Job satisfaction as an economic variable, *The American Economic Review*, Vol.68, No.2: 135-141.
- Gable, S. L. ve Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of General Psychology*, 9(2), 103-110.

- Glenn N. D., Taylor R. D., & Weaver C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate Multi-Study. *Journal Of Applied Psychology*, 62, 190-193.
- Goldsmith, A., Darity, W. ve Veum, J. (1998). Race, cognitiveskills, psychological capital and wages. *The Review of Black Political Economy*, 2 (26), 9-21.
- Griffin, M.A., Patterson, M.G. ve West, M. (2001). Job satisfaction and teamwork: the role of supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 537-550.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(2).
- Hackman, J.R. ve Oldman, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Harpaz, I. (1990). The importance of work goals: An international perspective. *Journal of International Business Studies*, First Quarter, 75.
- Harvey, J. H., ve Pauwels, B. G. (2003). The ironies of positive psychology. *Psychological Inquiry*, 14, 125-128.
- Hayek, M. (2012). Control beliefs and positive psychological capital: Can nascent entrepreneurs discriminate between what can and cannot be controlled? *Journal of Management Research*, 12, 3-13.
- Hayek, M., Novicevic, M. M., Buckley, R. M., Clayton, R. W., ve Roberts, F. (2012). Narrative analysis of Dale Carnegie's How to Stop Worrying and Start Living: Using psychological capital as the analytical framework. *Journal of Management History*, 18, 268-284.
- Heller, D., Judge, T.A., Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, (23), 815-835.
- Hellriegel, D., Slocum, jr, J. W. ve Woodman, R. W. (2001). *Organizational behavior*. South-Western Colloge Publishing, Ninth Edition, USA.

- Herzberg, F. (1967). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Book.
- Ilies, R., & Judge, T.A. (2002). Understanding the dynamic relationships among personality, mood and job satisfaction: A field experience sampling study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 1119-1139.
- Işıkkhan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü: iş doyumu. *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını, 1.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları (Yayın No: 40.)
- İncir, G. (2008). *Ergonomi, çalışma ortamı ve fiziksel çevre*. MPM Yayınları: 701, Ankara.
- Keser, A. (2005). *İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi*. *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-96.
- İşcan, Ö. F. ve U. Sayın (2010). Örgütsel adalet, İş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşten doyum (<http://www.ogretmeninsesi.com/makale/isdoyumu.htm>, 10.05.2015 tarihinde erişildi.)
- Jensen, S. M. ve Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*. 2 (18), 254-273.
- Johns, G. ve Saks, A. M. (2001). *Organizational behaviour*. Pearson Education Canada Inc. Toronto, 5. Edition, 138.
- Judge, T.A. ve Wanatabe, S. (1993). Another look at the job satisfaction life satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 6 (78), 939-948.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits -self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86 (1) , 80-92.

- Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., ve Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, ve C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* içinde (pp. 25-52). London, UK: Sage.
- Judge, T. A., ve Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective well-being at work. M. Eid ve R. Larsen (Eds.), *The science of subjective well-being* içinde (ss. 393-413). New York: Guilford Publications.
- Judge, T. A., ve Klinger, R. (2009). Promote job satisfaction through mental challenge. E. A. Locke (Ed.), *Handbook of principles of organizational behavior* içinde (ss. 107-121). Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., Hulin, C. L., ve Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology* içinde (ss. 496-525). New York: Oxford University Press.
- Kara, A. U. (2014). *Pozitif psikolojik sermaye ile bireysel performans ilişkisi: Tarım kredi kooperatifleri merkez birliği örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kayalık, B. D. (2004). Yönetime katılma ve Ankara'daki üniversite kütüphaneleri üzerine bir inceleme. *Akademik Fener, Balıkesir Üniversitesi*, 2 (1), 104- 134.
- Keith, D.(1982). *İşletmede insan davranışı* (5. Baskı). (çev. K. Tosun). İstanbul.
- Kelecioğlu, H., Bilge, F. ve Akman, Y. (2006). Öğretim elemanları iş doyumu ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 3(26), 115-128.
- Keleş, H.N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2):343-350.
- Keleş, H. N., ve Özkan, T. K. (2011). Pozitif örgütsel davranış değişkenleri ve bıkkınlık eğiliminin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkileri. *19. ulusal*

- yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.518-521). 19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Çanakkale.
- Kelly, J.D. (1989). *Gender, pay and job satisfaction of faculty in journalism. Journalism Quarterly*, 66(2), 446-452.
- Kernis, M. H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, (14),1–26.
- Keser, S. (2013). *İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kesken, J., Ayyıldız N.A.(2008) Liderlik yaklaşımlarında yeni perspektifler: Pozitif ve otantik liderlik *.Ege Akademik Bakış* (8),729-754.
- Khaleque, A., Rahman, M.A. (1987) Perceived importance of job facets and overall job satisfaction of industrial workers. *Human Relations*, 40(7), 401-416.
- Kılıç, B. (2002). *Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyum, özyeterlik inancı ve yaşam doyum ilişkisinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi.
- Kim, S. (2002) Participative management and job satisfaction: lessons for management leadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231-242.
- Ko, W. H. (2012). The relationships among professional competence, job satisfaction and career development confidence for chefs in Taiwan. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 1004-1011.
- Koçak, T. (2006). *Okul yöneticilerin dönüşümcü liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyum arasındaki ilişki (Ankara ili örneği)*.Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Koçel, T. (2005). Yöneticilik ve Motivasyon. T. Koçel (Ed). *İşletme Yöneticiliği* (10. baskı) (631-660). İstanbul: Arıkan Basım.
- Kuşdil, E. , Bayram, N. , Aytaç, S. ve Bilgel, N.(2004). Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1 (6).
- Kutanis, R. Ö. ve Oruç, E. (2014). Pozitif örgütsel davranış ve pozitif psikolojik sermaye üzerine kavramsal bir inceleme. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 2(2), 145-159.
- Larson, R. W. (2000). Toward a psychology of positive youth development. *American Psychologist*, 55, 170-183.
- Larson, M. D. (2004). *Positive psychological capital: A comparison with human and social capital and an analysis of a training intervention*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. University of Nebraska Faculty of the Graduate College.
- Larson, M. ve Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1):45-62.
- Lewis, S. (2011). *Positive psychology at work*. West Sussex: John Wiley & Sons Ltd.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 1-55.
- Linley, P. A. (2004). *Positive psychology in practice*. Hoboken: John Wiley ve Sons, Inc.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S. ve Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *Journal of Positive Psychology*, 1 (1), 3-16.
- Linley, P. A., Govindji, R., ve West, M. A. (2007). Positive psychology approaches to public services leadership: An introduction to strengths-based leadership. *The International Journal of Leadership in Public Services*, 3, 44-55.

- Liu, Y., L. M. Prati, P. L. Perrewé ve G. R. Ferris (2008). The relationship between emotional resources and emotional labor: an exploratory study. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(10), 2410-2439.
- Liu, L., Chang, Y., Fu, J., Wang, J., ve Wang, L. (2012). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 12, 219-226.
- Liu, L., Hu, S., Wang, L., Sui, G., ve Ma, L. (2013). Positive resources for combating depressive symptoms among Chinese male correctional officers: Perceived organizational support and psychological capital. *BMC Psychiatry*, 13, 89-97.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* içinde (ss. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F. ve Avolio, B. J. (2003). Authentic leadership development. *Positive Organizational Scholarship*. 241–258.
- Luthans, F. ve C. M. Youssef (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of chinese workers: exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1:249-271.

- Luthans, F., J. B. Avey, Avolio, B. J., S. M. Norman ve G. M. Combs. (2006). Psychological capital development: toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 387-393.
- Luthans, F., Zhu, W. ve Avolio, B. J. (2006). The impact of efficacy on work attitudes across cultures. *Journal of World Business*, 41, 122.
- Luthans, F. ve C. M. Youssef (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Luthans, F., B. J. Avolio, J. B. Avey ve S. M. Norman (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., J. B. Avey ve J. L. Patera (2008). Experimental analysis of a web- based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221.
- Luthans, F., S. M. Norman, B. J. Avolio ve J. B. Avey (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Avey, J.B. ve Peterson, S.J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1):41-67.
- Maddux, J.E. (2008). Positive psychology and the illness ideology: Toward a positive clinical psychology. *Applied Psychology: An international review*, 57, 54-70.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. psychological review, 50, 370-396.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*, 2nd. ed., New York, Harper & Row.

- Meyer, J.P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-552.
- Miles, E.W., Patrick, S. ve King, W.C. (1996). Job level as a systemic variable in predicting the relationship between supervisory communication and satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 277-292.
- Moorhead, G., Ricky W. Griffin (1989). *Organizational behavior*. Houghton Mifflin Company, Second Edition, USA.
- Mottaz C.J. (1987) "Age And Work Satisfaction", *Work And Occupations*, 14(3), 389-408.
- Mullins, L. J. (2002). *Management and organizational behaviour*. UK, Prentice Hall Sixth Edition.
- Nelson, D. ve Cooper, C. (2007). *Positive Organizational Behavior: AccentuatingThe Positive at Work*. Thousand Oaks: Sage.
- Norman, S. M. (2006). *The role of trust: Implications for psychological capital and authentic leadership*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Nebraska Faculty of the Graduate College.
- Norman, S. M., Avey, J. B., Nimnicht, J. L., ve Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17, 380-391.
- Okpara, J.O. (2006). The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of nigerian managers in the oil industry. *The Journal Of American Academy Of Business*, 1 (10), 50.
- Onur, B. (1997). *Gelişim psikolojisi* (4. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.

- Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12, 7-8.
- Oswald, A. ve Waar, P. (1996). Is job satisfaction u-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69-1.
- Özdamar, S. (1988). *Endüstriyel ilişkiler ve verimliliğin önemi, Türkiye’de endüstriyel ilişkiler ve verimlilik semineri notları*. MPM Yayınları:376, Ankara.
- Öncel, H. (1998). *Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özer, S.P. ve Urtekin, E.G. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28:107-125.
- Özer, S.P. (2008). *Kişisel özelliklerin iş doyumunu, yaşam doyumunu ve iş-yaşam doyumunu ilişkisindeki rolü*. İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Özer, S. P., Özmen, Ö. N. T. ve Topaloğlu, T. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 4 (13), 437- 447.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi: Stratejik bir yaklaşım*. İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. (2009). *Örgütsel davranışta yeni bir boyut: Pozitif (olumlu) örgütsel davranış yaklaşımı ve konuları*. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, 17.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (491-497).
- Özkalp, E., ve Seçgin, S. (2013). Pozitif örgütsel davranışın örgütsel bağlılık üzerine etkilerini belirlemeye yönelik Eskişehir’de yapılan bir araştırma. *21. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.401-406). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.

- Özmen, Ö. N. T., Özer, P. S., ve Topaloğlu, T. (2012). Örgütsel iklimin, çalışanların psikolojik kapasitesi ile iş doyumu ilişkisine düzenleyici etkisi. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.103-105). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Parker, S. K. (1998). Enhancing role-breadth self efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 835-852.
- Patterson, M., Warr, P. ve West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of the employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77:193-216.
- Pekel, H. N. (2001). *İşletmelerde motivasyon-verimlilik ilişkisi: Devlet hava meydanları işletmesi Antalya havalimanı çalışanları arasında bir örnek olay araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Peterson, C., ve Park, N. (2003). Positive psychology as the evenhanded positive psychologist views it. *Psychological Inquiry*, 14, 143-147.
- Peterson, S.J., Luthans F., Avolio, B.J., Walumbwa, F.O. ve Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64:427-450.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*. Yayınlanmamış Doktora Tezi.Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Porter, L., Bigley, G.A. ve Steers, R.M. (2003). *Motivation and behavior*. McGraw-Hill.
- Quintanilla, A. R. ve England George W. (1996). How working is defined: Structure and stability. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 515-516.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. İstanbul: Nobel.

- Sabancı, A. (1998). Gdleme düzeni açısından Türk Milli Eēitim rgt'nde mevcut ödül ve terfi sistemine bir bakış. *aēdaē Eēitim*, 23(240), 45–48.
- Sabancı, A. (1999). *İlkēretim okullarındaki dl sistemlerinin ēretmen ve müdür yardımcıları için önem derecesi, gereksinimleri karşılama ve iş doyumunu saēlama düzeyi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sabancı, A. (1999). dl sisteminin ilkēretim okullarındaki ēretmenler ve müdür yardımcıları için önem derecesi, gereksinimleri karşılama ve iş doyumunu saēlama düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eēitim Yönetimi*, 19, 363– 391.
- Saēlam, A.. (2003). İlkēretim okulu yöneticilerinin sınıf ēretmenlerini işe güdüleme davranışları. *Eēitim Araştırmaları*, 3(12), 139–148.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde alışan ēretmenlerin iş doyumunu-manisa ili rneēi. *Amme İdaresi Dergisi*, 33, 111-124.
- Savur, N. (2013). *Otantik liderlik ve çalışanların psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1990). *Psychology and industry today*. Macmillan: New York.
- Schweiger, D.M., Denisi, A.S. (1991) Communication with employees following a merger: a longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110- 135.
- Seligman, M.E.P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55:5-14.

- Seligman, M.E.P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. Snyder et al. (eds.) *Handbook of Positive Psychology*, USA, Oxford University Press.
- Seligman, M. E. P., ve Pawelski, J. O. (2003). Positive psychology: FAQs. *Psychological Inquiry*, 14, 159-163.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., ve Peterson, C. (2005). Positive psychology progress empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421.
- Sheldon, K. M., ve Kasser, T. (2001). Goals, congruence, and positive well-being: New empirical support for humanistic theories. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 30-50.
- Sheldon, K. ve King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56 (3), 216-217.
- Shin, D. C., ve Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- Şenatalar, F. (1978). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*.İstanbul: Üniversite Kitabevi.
- Şimşek, L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*,12.
- Şişman, F. ve İşçi, E. (2014). *Yeniliği destekleyen örgüt iklimi ile çalışan performansı ilişkisinde psikolojik sermayenin rolü (medya sektöründe bir araştırma)*. 13. Ulusal İşletmecilik Kongresi El Kitabı, Marmara Üniversitesi Yayınevi.
- Snyder, C. R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., ve Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Snyder, C. R., ve McCullough, E. M. (2000). A positive psychology field of dreams: “If you build it, they will come...”. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 151-160.

- Snyder, T. R., ve Lopez, P. J. (2007). *Positive psychology the scientific and practical explorations of human strengths*. California: Sage Publications, Inc.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler*. İstanbul: Beta Basım.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13: 693-713.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Sage Publications.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü*. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara: TC Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.
- Sun, T., Zhao, X.W., Yang, L.B. ve Fan, L.H. (2012). The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: A structural equation approach. *Journal of Advanced Nursing*, 68(1):69-79.
- Süral, Özer, P. Ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. C. Serinkan (ed.), *Liderlik ve Motivasyon* (ss. 83-103) İçinde. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Tınar, M. (1996). *Çalışma psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey Matbaacılık.
- Tonbul, Y.(2002). *İlköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerine dönük ödüllendirme uygulamaları etkililiği ve öğretim performansına dayalı öğretmen*

ödüllendirme yaklaşımı. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Topaloğlu, T. (2013). Psikolojik sermayenin geliştirilmesi üzerine bir uygulama ve performans üzerindeki etkileri. *21. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.476-480). 21. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kütahya.

Topçu, M. Ü. (2009). *Malatya il merkezinde çalışan sağlık personelinin iş doyumu ve etkileyen faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Topçu, M.K. ve Ocak, M. (2012). *Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği*. Dokuz Eylül Üniversitesi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (685-690).

Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, A. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Tosi, H.L., Rizzo J.R. ve Carroll S.J. (1990). *Managing organizational behavior*. Harper& Row Publishers, Second Edition, USA.

Tosun, K.(1992). *İşletme yönetimi*. Ankara: Savaş Yayınları.

Tosunoğlu, H. (1998). *Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarının iş doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Elazığ: Fırat Üniversitesi.

Tösten, R. ve Özgan, H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 59, 429- 440.

- Tümgan, C. (2007). *Kamu örgütlerinde motivasyon ve tatmin*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş, http://kutuphane.ksu.edu.tr/e-tez/sbe/T00749/cengiz_tumgan_tez.pdf, erişim tarihi: 22.05.2015.
- Tütüncü, Ö. (2000). Kâr amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3).
- Tüzün, İ. K., Çetin, F., ve Basım H. N. (2012). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel psikolojik sermayenin rolü. *20. ulusal yönetim ve organizasyon kongresi bildiriler kitabı* içinde (ss.416-419). 20. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi İzmir.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). Deü araştırma ve uygulama hastanesi merkez laboratuvarı çalışanlarının örgüte bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 1(19), 91-99.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*, New York: Willey.
- Wahba, M. A., Bridwell, L. G. (1976). *Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 212-240.
- Walumbwa, F.O., Peterson, S.J., Avolio, B.J. ve Hartnell, C.A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service climate, and job performance. *Personnel Psychology*, 63:937-963.
- Wanous P., John-Lawywe E. ve Edward (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, April.

- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal Of Organizational Behavior*, 24(4), 437-442.
- Yammarino, F.J. ve Dubinsky A.J. (1987). On job satisfaction: It's the relationships that count. *The Journal of Risk and Insurance*, 4 (54),804-809.
- Yazgan, İ. B. ve Yerlikaya, E. (2013). *Kişilik kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yelboğa A. (2009). *Validity and reliability of the turkish version of the job satisfaciton survey (JSS)*, *World Applied Sciences Journal* 6 (8): 1066-1072.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 1 (62), 254- 276.
- Yıldırım, S. (1995). Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1,2 (50), 442.
- Yılmaz, A. ve Ceylan, B. Ç. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2 (17), 277-394.
- Yılmaz, K. ve Altınkurt, Y. (2012). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (20), 385-402.
- Yılmaz, M., Köseoğlu, P., Gerçek, C. ve Soran, H. (2004). Yabancı dilde hazırlanan bir öğretmen öz yeterlik ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 260-267.
- Yiğit, M. (2003). *Öğretmenlerin ödül ve cezaya ilişkin algıları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Youssef, C.M. ve Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.

- Yukl, G. (2001). Leadership in organizations. *National College for School Leadership*. 1-4.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri : Bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 291-306.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-Efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82–91.

EKLER

EK- 1. ÖLÇEK FORMU

Değerli Meslektaşım,

Bu çalışmada, yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere öğretmenlerin iş doyumu ve pozitif psikolojik sermaye yeterliklerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla sizlerin görüşlerine ihtiyaç duyulmuştur. Formda yer alan hiçbir sorunun kesin doğru ya da yanlış cevabı yoktur. Bu nedenle soruları cevaplarken göstereceğiniz samimiyet mevcut durumun ortaya konulmasında önemlidir. Ölçekten elde edilen veriler yalnızca akademik amaçlarla kullanılacaktır. Ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.

Deniz SARICI

AİBÜ Eğitim Yönetimi Denetimi ABD Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Medeni durumunuz: () Evli () Bekar
3. Yaşınız: () 21-30 () 31-40 () 41 ve üzeri
4. Öğrenim durumunuz: () Ön lisans () Lisans () Lisansüstü
5. Branşınız: () Sınıf Öğretmeni () Branş Öğretmeni
6. Mezun olduğunuz fakülte türü: () Eğitim Fakültesi () Fen-Edebiyat Fakültesi () Diğer.....
7. Çalıştığınız okulun türü? () İlkokul () Ortaokul () Lise
8. Okulunuzda çalıştığınız süre: () 0-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16 yıl ve üstü
9. Okulunuzun öğretim şekli: () Normal öğretim () İkili öğretim
10. Okulunuzdaki öğretmen sayısı: () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21-25 () 26 ve üstü

II. BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu (X) işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6

14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işlerle engellenir.	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

III. BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadelerde belirtilen niteliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu (X) işaretleyiniz.		Hiç katılmıyorum	Az katılıyorum	Kararsızım	Çoğunlukla	Tamamen
1	Yaptığım işlerin tüm aşamalarında kendimden eminimdir.	1	2	3	4	5
2	Kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
3	Başarı için yapmam gerekeni biliyorum.	1	2	3	4	5
4	Beni zorlayan işlerde kimden yardım alacağımı bilirim.	1	2	3	4	5
5	Hayat dolu bir insanımdır.	1	2	3	4	5
6	Enerji doluyum.	1	2	3	4	5
7	Hayat güzeldir.	1	2	3	4	5
8	Güler yüzlüyüm.	1	2	3	4	5
9	Toplumla iç içe yaşamak bana huzur veriyor.	1	2	3	4	5
10	Mesleki sorumluluklarımın farkındayım.	1	2	3	4	5
11	Öğrencilerimin sorunlarını çözmekte istekliyim.	1	2	3	4	5
12	Mesleğimde güvenilir birisi olduğumu söylerler.	1	2	3	4	5

13	Yaptığım her iş için hesap verebilirim.	1	2	3	4	5
14	Mesleğimle ilgili konularda istenirse bir grubu bilgilendiririm.	1	2	3	4	5
15	Okulumun bir problemi olduğunda çözüm için gerekirse tüm mercilerle görüşürüm.	1	2	3	4	5
16	Okulum için yeni fikirler geliştiririm.	1	2	3	4	5
17	Mesleki konularda kurumumu temsil edebilirim.	1	2	3	4	5
18	Çalışma hayatımda şeffaf olmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
19	Öğrencilerimin eğitimi için çevredeki olumsuzluklarla mücadele ederim.	1	2	3	4	5
20	Kurumumdaki bir sorun için yapıcı katkılar sağlarım.	1	2	3	4	5
21	Beklenmedik sorunlara çözümler geliştirebilirim.	1	2	3	4	5
22	Zorluklar mücadele azmimi artırır.	1	2	3	4	5
23	Güçlükler karşısında mücadele ederim.	1	2	3	4	5
24	Yaşadığım problemler beni olgunlaştırır.	1	2	3	4	5
25	Mesleğimi icra ederken aynı anda birçok işin üstesinden gelirim.	1	2	3	4	5
26	Öğretmenlik hayatımda karşılaşılabileceğim problemlerle bir şekilde baş edebilirim.	1	2	3	4	5

EK- 2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI KULLANIM İZNİ

İş Doyumu Ölçeği:

30 Haz 2014 tarihinde 14:59 saatinde, deniz batur <narcissus_deniz@hotmail.com> şunları yazdı:

Hocam merhaba, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi tezli yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmam için sizin 2009'da Türkçe uyarlamasını yaptığınız ' **İş Doyum Ölçeği**'nizi kullanmak istiyorum. Bu konuda sizden izin istiyorum ve cevabınızı bekliyorum. İyi çalışmalar diliyorum.

DENİZ SARICI

AİBÜ Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Subject: Re: İş doyum ölçeği (JSS)

From: ayelboga@gmail.com

Date: Mon, 30 Jun 2014 16:26:14 +0300

To: narcissus_deniz@hotmail.com

Sayın Batur,

Türkçe uyarlamasını yapmış olduğum JSS ölçeğini tezinizde kullanabilirsiniz.

Çalışmanızda başarılar dilerim.

Dr. Atilla Yelboğa

Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği:

pozitif psikolojik sermaye Ölçeği

deniz batur

13.10.2014

Kime: ozgan@gantep.edu.tr

Habib hocam merhaba,

ben Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nden Türkan Argon hocanın tez öğrencisiyim. Tez çalışmamda size ait 'Pozitif psikolojik sermaye ölçeği'ni kullanmak istiyoruz. Bu konuda sizden izin istiyorum ve mümkünse ölçeği göndermenizi rica ediyorum. İyi çalışmalar dilerim.

Deniz Sarıcı

AİBÜ Yüksek Lis. Öğrencisi

From: rasimtosten@hotmail.com

To: narcissus_deniz@hotmail.com

Subject: tez ölçeği

Date: Mon, 20 Oct 2014 21:44:17 +0300

hocam merhabalar, habip hocamdan tez ölçeğini istemişsiniz. ekte gönderiyorum. Boyutlar ekev dergisinde yayınlanan makalede mevcut. yine de bir problem olursa iletişime geçebilirsiniz. tezinizde iyi çalışmalar dilerim.

EK- 3. ETİK KURUL RAPORU

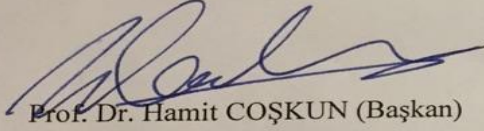


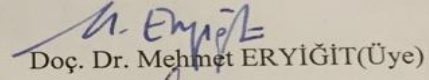
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

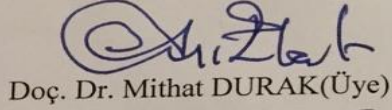
Deniz SARICI
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Eğitim Bilimleri
Eğitim Yönetimi ve Denetimi ABD

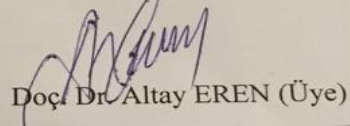
Sayın **Deniz SARICI**

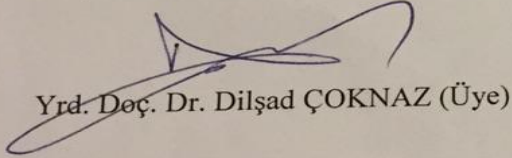
“Öğretmenlerin İş Doyumu ve Pozitif Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu araştırmanız ile ilgili olarak Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kuruluna yapmış olduğunuz başvuru (Protokol NO. 2015/22) Kurulumuzun 25.02.2015 tarihli ve 2015/22 toplantısında değerlendirilerek etik olarak uygun bulunmuştur. Bilgilerinize sunarız.

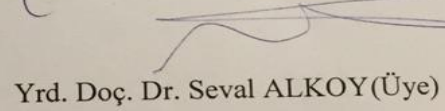

Prof. Dr. Hamit COŞKUN (Başkan)


Doç. Dr. Mehmet ERYİĞİT (Üye)

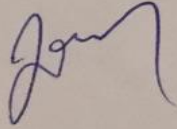

Doç. Dr. Mithat DURAK (Üye)


Doç. Dr. Altay EREN (Üye)


Yrd. Doç. Dr. Dilşad ÇOKNAZ (Üye)


Yrd. Doç. Dr. Seval ALKOY (Üye)

Av. Zuhal DEMİRCİ (Üye)



EK- 4. ARAŞTIRMA İZNİ



T.C.
FOÇA KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 62033687/200/6748856 .

22/12/2014

Konu: "Öğretmenlerin İş Duyumu ve Pozitif
Psikolojik Sermaye" Adlı Anketi

.....MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :a)Kaymakamlık Makamının 18/12/2014 tarih ve 6648684 sayılı Makam Oluru.
b)Öğretmen Deniz SARICI'nın 15/12/2014 tarihli dilekçesi.

Abant İzzet Baysal Üniversitesinde Yüksek Lisans yapan İngilizce öğretmeni Deniz SARICI ilgi dilekçesinde belirttiği üzere, ilçemiz ilk-orta ve lise düzeyindeki okullarında "Öğretmenlerin İş Duyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye" adlı anket ölçeklerinin uygulaması talebinde bulunmuş olup, talebi müdürlüğümüzce uygun görüldüğüne dair ilgi (a) Kaymakamlık Oluru ektedir.

Mustafa YAYLALI
Müdür a
Şube Müdürü

Eki:Kaymakamlık Onayı (1 sayfa)

İsmetpaşa Mah. Mersinaki Cad. No:66 Hükümet Konağı Foça/İZMİR
Elektronik Ağ: www.foca.meb.gov.tr
e-posta: www.foca35@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Güner SAVRAN VHKİ
Tel: (0 232) 8121158
Faks: (0 232) 3128777

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresindenb663-4705-32c4-a453-206c kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
FOÇA KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 62033687/200/6648684

Konu: "Öğretmenlerin İş Duyumu ve Pozitif
Psikolojik Sermaye" Adlı Anketi

18/12/2014

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi : Öğretmen Deniz SARICI'nın 15/12/2014 tarihli dilekçesi.

Abant İzzet Baysal Üniversitesinde Yüksek Lisans yapan İngilizce öğretmeni Deniz SARICI ilgi dilekçesinde belirttiği üzere, ilçemiz ilk-orta ve lise düzeyindeki okullarında "Öğretmenlerin İş Duyumu ve Pozitif Psikolojik Sermaye" adlı anket ölçeklerinin uygulaması talebinde bulunmuş olup, talebi müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde Olur'larınıza arz ederim.

Şuayip ÜNER
Müdür

OLUR
18/12/2014

Niyazi ULUGÖLGE
Kaymakam

İsmetpaşa Mah. Mersinaki Cad. No:66 Hükümet Konağı Foça/İZMİR
Elektronik Ağ: www.foca.meb.gov.tr
e-posta: www.foca35@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Güner SAVRAN VHKI
Tel: (0 232) 8121158
Faks: (0 232) 3128777

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 32ca-813e-3415-be89-82d8 kodu ile teyit edilebilir.

EK- 5. ÖZGEÇMİŞ**ÖZGEÇMİŞ**

Adı Soyadı	: Deniz SARICI
Adres	: Seben-BOLU
Doğum Yeri ve Yılı	: Tekirdağ, 1984
Yabancı Dil	: İngilizce
İlköğretim	: Atatürk İÖO (ANKARA)
Ortaöğretim	: Anakara Atatürk Anadolu Lisesi (ANKARA)
Lisans	: Çankaya Üniversitesi İngiliz Dili ve Edebiyatı (Burslu)
Yüksek Lisans	:Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi
Yayınlar	: “Öğretmen Görüşlerine Göre Yöneticilerin Okullarda Kullandıkları Örgütsel Güç Kaynakları ile Otantik Liderlik Düzeyleri” EYFOR-V Eğitim Yönetimi Forumu, Bildiri. 2014, Konya.
Çalışma Hayatı	:Özel Ferda Koleji (Ankara, Öğretmen, 2008-2010) Atatürk İ.Ö.O. (Erzurum, Öğretmen, 2011) Seben Ortaokulu (Bolu, Öğretmen, 2011-2015)

Karacasu Ortaokulu (Bolu, Öğretmen 2015- halen)

İletişim

: narcissus_deniz@hotmail.com