



**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME VE YAŞAM DOYUMU DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ
(SİVEREK İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Esmâ Yıldız

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

TEMMUZ 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren yirmi dört (24) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı: Esmâ

Soyadı: YILDIZ

Bölümü: Okul Öncesi Eğitimi

İmza:

Teslim Tarihi: 16/07/2019

TEZİN

Türkçe Adı: Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi (Siverek İlçesi Örneği)

İngilizce Adı: The Analysis Of The Organizational Socialization And Life Satisfaction Levels Of Preschool Teachers (Example Of Siverek District)

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı : Esmâ YILDIZ

İmza :

JÜRİ ONAY SAYFASI

Esma YILDIZ tarafından hazırlanan “Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi (Siverek İlçesi Örneği) ” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Okul Öncesi Eğitimi Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Gülümser GÜLTEKİN AKDUMAN

Temel Eğitim Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Başkan: Prof. Dr. Ayşe Dilek ÖĞRETİR ÖZÇELİK

Temel Eğitim Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Üye: Dr. Öğretim Üyesi Hatice ÖZASLAN

Temel Eğitim Anabilim Dalı, Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 16/07/2019

Bu tezin Temel Eğitim Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Selma YEL

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Öncelikle araştırma süresince gerek mesleki kariyer bilgilerini gerekse sosyal yaşam tecrübelerini bıkmadan ve usanmadan; sabır, hoşgörü ve güler yüzüyle aktaran tez danışmanım sayın Prof. Dr. Gülümser GÜLTEKİN AKDUMAN' a saygılarımı sunar ve teşekkür ederim.

Hayatımın her anında destekçim olan, maddi manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen ve bundan sonra da hayatımın her aşamasında yanımda ve arkamdaki en büyük güç olarak hissedeceğim kıymetli ailemin her bir ferdine sonsuz teşekkür ederim.

Tanıdığım günden itibaren desteğini ve ilgisini her daim hissettiren, tez çalışması boyunca en büyük destekçim ve motive kaynağım Mert YILMAZ' a teşekkür ederim.

Araştırma süresince kıymetli katkılarını ve desteklerini esirgemeyen öğretmenim Fidel TOKER' e, kuzenlerim Fatma ERDOĞAN, Nesrin KARA ÇOPUR ve Doğa ATİLA' ya katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Esmâ YILDIZ

**OKUL ÖNCESİ ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL
SOSYALLEŞME VE YAŞAM DOYUMU DÜZEYLERİNİN
İNCELENMESİ (SİVEREK İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

(Yüksek Lisans Tezi)

Esmâ Yıldız

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TEMMUZ, 2019

ÖZ

Bu araştırma, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu kapsamda araştırma, Şanlıurfa ili Siverek ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 110 okul öncesi öğretmeni ile yürütülmüştür. Araştırmada veri toplamak amacıyla; öğretmenler hakkında gerekli bilgilere ulaşabilmek için Kişisel Bilgi Formu, örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve yaşam doyumu düzeylerini belirlemek için Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında, bağımsız değişkenlerin kategori sayısına göre, bağımsız örneklemeler için t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile analiz edilmiş olup; anlamlı çıkan farklılıklarda, grup farklılıklarını inceleyebilmek için

Scheffe testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre örgütsel sosyalleşme düzeyinin öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme, kadro durumu, kurum türü, öğretmen algısına göre sınıfın fiziksel yeterliği ve çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşama durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Yaşam doyumu düzeyinin ise öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçme durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde ve zayıf bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: okul öncesi öğretmeni, örgütsel sosyalleşme, yaşam doyumu

Sayfa Adedi: 128

Danışman: Prof. Dr. Gülümser GÜLTEKİN AKDUMAN

**THE ANALYSIS OF THE ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION
AND LIFE SATISFACTION LEVELS OF PRESCHOOL TEACHERS
(EXAMPLE OF SİVEREK DISTRICT)**

(M.S. Thesis)

Esma Yıldız

GAZI UNIVERSITY

INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES

JULY, 2019

ABSTRACT

This study was conducted to examine the organizational socialization and life satisfaction levels of preschool teachers. In this context, the research was carried out with 110 pre-school teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Siverek, Şanlıurfa. To collect data for the survey, Personal Information Form was used to reach necessary information about teachers, Organizational Socialization Scale was used to determine organizational socialization levels, and Life Satisfaction Scale was used to determine life satisfaction levels. The data obtained were analyzed by t-test and One Way Variance Analysis (ANOVA) for independent samples according to the number of categories of independent variables in SPSS program and Scheffe test was used to examine group differences in the significant differences. The relationships between the variables were examined by Pearson Product-Moment Correlation Coefficient. According

to the results of the study, it was seen that the level of organizational socialization showed a statistically significant difference in terms of teachers' willingness to choose the profession, staff status, type of institution, physical competence of the class according to the perception of teachers and language differences in communicating with children. On the other hand, the level of life satisfaction showed a statistically significant difference according to the willingness to choose the profession of the teacher. In the study, it was found that there is a positive and weak relationship between organizational socialization and life satisfaction levels of teachers.

Key Words: preschool teacher, organizational socialization, life satisfaction

Page Number: 128

Supervisor: Prof. Dr. Gülümser GÜLTEKİN AKDUMAN

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xvi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	4
Araştırmanın Önemi.....	5
Araştırmanın Sınırlılıkları	7
Araştırmanın Varsayımları.....	7
Tanımlar	7
BÖLÜM II	9
KURAMSAL ÇERÇEVE	9
Örgütsel Sosyalleşme ve Amacı	9
Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi ve Özellikleri	11
Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Görevleri ve Sonuçları	14
Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri.....	17
Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sosyalleşme	22
Yaşam Doyumu ve İlgili Kavramlar	27
Yaşam Doyumunun Önemi.....	29

Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler	30
Yaşam Doyumunun Ölçülmesi	36
Eğitim Kurumlarında Yaşam Doyumu	37
İlgili Araştırmalar	38
Örgütsel Sosyalleşme ile İlgili Araştırmalar	38
Yaşam Doyumu ile İlgili Araştırmalar	47
BÖLÜM III	54
YÖNTEM.....	54
Araştırmanın Modeli	54
Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	54
Veri Toplama Araçları	57
Kişisel Bilgi Formu.....	57
Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği.....	58
Yaşam Doyumu Ölçeği	59
Verilerin Toplanması.....	60
Verilerin Analizi.....	60
Çalışmada Dikkat Edilen Etik İlkeler	61
BÖLÜM IV	63
BULGULAR VE YORUM	63
Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular ve Yorum	63
Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular ve Yorum	84
Örgütsel Sosyalleşme ile Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular ve Yorum.....	95
BÖLÜM V	99
SONUÇ VE ÖNERİLER	99
Sonuç	99
Öneriler	102
KAYNAKLAR.....	104
EKLER	121
EK 1.Kişisel Bilgi Formu.....	122
EK 2.Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği.....	123
EK 3. Yaşam Doyumu Ölçeği	124
EK 4. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği İzin Yazısı	125

EK 5. Yaşam Doyumu Ölçeği İzin Yazısı	126
EK 6. Araştırma İçin Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı.....	127

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1 Başarılı ve Başarısız Sosyalleşme Sonuçları	17
Tablo 2 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlere İlişkin Demografik Veriler	56
Tablo 3 Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	61
Tablo 4 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Yaşam Doyumundan Elde Ettikleri Puanlar	64
Tablo 5 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	65
Tablo 6 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	67
Tablo 7 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Mesleği İstekleriyle Seçmelerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	69
Tablo 8 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	71
Tablo 9 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	73

Tablo 10 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumun Türüne Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	74
Tablo 11 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Algılarına Göre Sınıflarının Fiziksel Yeterliklerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	78
Tablo 12 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Sınıflarında Kaynaştırma Öğrencisinin Varlığına Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	80
Tablo 13 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Çocuklarla İletişim Kurmada Dil Farklılığı Açısından Problem Yaşanması Durumuna Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	82
Tablo 14 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	84
Tablo 15 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	85
Tablo 16 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Mesleği İstekleriyle Seçmelerine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	86
Tablo 17 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	87

Tablo 18 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	89
Tablo 19 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumun Türüne Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	90
Tablo 20 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Algılarına Göre Sınıflarının Fiziksel Yeterliklerine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	91
Tablo 21 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Sınıflarında Kaynaştırma Öğrencisinin Varlığına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	93
Tablo 22 Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Çocuklarla İletişim Kurmada Dil Farklılığı Açısından Problem Yaşanmasına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları	94
Tablo 23 Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlar ile Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasında İlişkiye Ait Korelasyon Testi Sonuçları	95

ŞEKİLLER LİSTESİ

<i>Şekil 1.</i> Motivasyon süreci	19
---	----

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

r	Korelasyon Katsayısı
$\bar{x}$	Ortalama
N	Toplam Kişi Sayısı
S	Standart Sapma
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Paket Programı)
SWLS	The Satisfaction With Life Scale

BÖLÜM I

GİRİŞ

Problem Durumu

Örgütler bir amaç ya da amaçlar doğrultusunda bir araya gelmiş insanlar topluluğudur. Örgütlerin amaç veya amaçlarını gerçekleştirebilmesi için iş görenlerinin birbirlerine bağlı ve bu bağlılıklarının sürekli olması gerekir (Başaran, 2000, s.14). Her örgütün ve her bireyin kendine has değer ve tutumları vardır. Örgütsel sosyalleşme sayesinde örgütün ve bireylerinin değer ve tutumları uzlaşır, bu doğrultuda da örgüt kendi amaç veya amaçlarını gerçekleştirebilir. Örgüte yeni gelen bireyin ya da aynı örgütte farklı bir yerde çalışmaya başlayan bireyin kendisinden beklenen tutum, değer ve davranışlarını öğrenmesi sürecine örgütsel sosyalleşme denir. Örgütsel sosyalleşme yeni iş görenin kendisini örgütün bir üyesi gibi hissetmesini sağlar (Çapar, 2007).

Okul örgütlerinde iş görenler öğretmenler olduğundan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi oldukça önemlidir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri meslek hayatı boyunca, başka bir makama geçtiğinde veya görev yaptığı okul değiştiğinde yaşanan bir süreçtir. Aslında örgütsel sosyalleşme farkında olarak geçen bir süreçtir ancak öğretmenler meslekleri boyunca farkında olmadan bu süreçleri devam eder (Kartal, 2007).

Her örgütün kendine özel amaçları olduğu gibi eğitim kurumlarının da toplumsal amaçları vardır. Bu amaçların yerine getirilmesi için öğretmenlerin etkili ve verimli çalışmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin bu şekilde çalışmalarını etkileyen olumsuzluklar arasında iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve kabullenme eksikliği sayılabilir. Görülen bu eksiklikler işe gitmede isteksizlik, iş birliği yapmada etkili olamama, istikrarlı kararlar verememe gibi olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Dolayısıyla da öğretmenler görevlerini yerine getirmede zorluklar yaşamaktadır (Elci, 2008, s.1-2).

Öğretmen başarılı bir sosyalleşme süreci geçirdiğinde motivasyonu ve iş doyumu artar böylece yüksek ve etkili bir performans gösterebilir. Başarısız bir sosyalleşme geçiren öğretmen ise rol belirsizliği, çatışmalar, uyum göstermede zorluk yaşayabileceğinden düşük performans göstermesine sebep olabilir (Erdoğan, 2012).

Bir bireyin yaşamdan elde ettiği doyum yani yaşadığı koşullardan memnuniyeti bireyin hayatının daha anlamlı ve daha mutlu sürdürebilmesine olanak sağlayan en önemli etmenlerdendir. Yaşam doyumu bir bireyin hayattan arzuladıkları ve hayattan elde ettikleri değerlerin karşılaştırılması olarak tanımlanabilir (Gündoğar, Gül, Uskun, Demirci & Keçeci, 2007; Popelkova, 2011). Yaşam doyumu bireyin yaşamından mutlu olması ve yaşamında arzuladığı kriterlere ulaşabilmesi ve kendi hedeflerini sağlayabilmesi olarak ifade edilmektedir. Bireyin bu bahsedilen yaşam doyumuna ulaşabilmesi için hedeflerinin gerçekçi olması ve sahip olduğu değerleri doğru yorumlayıp kendi yaşam doyumunun farkında olması çok önemlidir (Gezgin Gürbüz, 2008; Sülen Şahin, 2010; Şar, Işıklar & Aydoğan, 2012).

Yaşam doyumu kişinin kendisinden kaynaklı faktörlerden olabileceği gibi dış etmenlerden kaynaklı da olabilir. Mutlu olarak tabir edilen bir insanın hayatından da memnun olduğu söylenebilir (Kumar, 2014). Yapılan araştırmalar neticesinde gelir durumu, yaş, cinsiyet gibi nesnel değişkenlerin yaşam doyumu açısından temel

değişkenler olmadığı, ruhsal ve psikolojik etmenlerin kişilerin yaşam doyumunu daha fazla etkilediği belirlenmiştir (Myers & Diener, 1997).

Hayatından arzu ettiğini bulamayan bir bireyin ileride meslek hayatında da mutsuz ve negatif birisi olacaktır. Yani mutsuz bir kişinin ileride öğretmen olduğu düşünülürse o kişinin hayatındaki memnuniyetsizliği mesleğine hatta öğrencilerine kadar yansıyacak olumsuz bir durum oluşturacaktır (Kumar, 2014).

Yaşam doyumunu kişinin sadece kendi içinde yaşadığı bir durum olarak değerlendirmek yanlış olacaktır. Öyle ki yaşam doyumunu yüksek olan bireyler gerek çalışma hayatlarında gerekse sosyal çevrelerinde her zaman bir adım önde olmayı başaracaktır. Yani yaşam doyumunu yüksek olan birey daha fazla gelir elde edecek, sosyal hayatında daha aktif bir yerde bulunacaktır. Bu bağlamda değerlendirildiği zaman yaşam doyumunun önemi bir kat daha artmaktadır (Şimşek, 2011).

Çocuklar toplumun geleceğidir. Bu gelecek çocuklara verilen eğitimle oluşur. Çocukların karşılaştıkları ilk eğitim okul öncesi eğitim olduğundan, okul öncesi öğretmenlerinin psikolojik iyi oluşlarını etkileyen her bir faktör çok önemlidir (Akkurt, 2008).

İlk defa bir okul öncesi eğitimi gören çocuk ilk defa bir öğretmenle karşılaşır. Bir bebek dünyaya geldiğinde karşılaştığı ilk insanlar olan ailesinin hayatında büyük önem taşıdığı gibi çocuğun gördüğü ilk öğretmen de onun hayatında büyük bir değer ve önem taşır onun tüm eğitim hayatını kısacası tüm hayatını etkiler. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumunu düzeyleri kendilerini direkt çocukları ise dolaylı olarak etkilediğinden önemi büyüktür. Literatür incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumunu düzeylerini inceleyen bir araştırma yapılmadığı görülmüştür. Bu nedenle bu araştırma okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumunu düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

Alt amaçlar:

1. Okul öncesi öğretmenlerinin yaşı; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumuna ait puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?
2. Okul öncesi öğretmenlerinin medeni durumu; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumuna ait puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?
3. Okul öncesi öğretmenlerinin görevini isteğiyle seçmesi; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumuna ait puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?
4. Okul öncesi öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğindeki kıdemi; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumuna ait puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?
5. Okul öncesi öğretmenlerinin kadro durumu; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumuna ait puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?
6. Okul öncesi öğretmenlerinin görev yaptığı kurumun türü; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumuna ait puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?
7. Okul öncesi öğretmenlerinin algılarına göre sınıfının fiziksel yeterliği; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumuna ait puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?

8. Okul öncesi öğretmenlerinin sınıfında kaynaştırma öğrencisinin varlığı; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumuna ait puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?
9. Okul öncesi öğretmenlerinin sınıfındaki çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşaması; öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumuna ait puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık yaratmakta mıdır?
10. Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) ve yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir korelasyon var mıdır?

Araştırmanın Önemi

Örgütlerin kendilerine özgü amaç, değer, tutum ve davranışları vardır. Bir örgütün varlığını devam ettirebilmesi için iş görenleriyle örgütsel sosyalleşme sürecini başarılı geçirmesi gerekmektedir. Çünkü iş görenler bu süreç sayesinde örgütün amaç, değer, tutum ve davranışlarını öğrenir ve benimserler. Bu süreci başarılı geçiren bireyler örgüte uyumludur, etkili ve yüksek çalışma gösterirler böylece örgüt amaçlarına ulaşmada kolaylık sağlar. Eğitim örgütlerinde de durum bu şekildedir. Örgütsel sosyalleşme sürecini başarılı geçiren öğretmenler kendilerini okulun bir üyesi olarak görürler, motivasyonları yüksek olur ve kendilerinden beklenen tutum ve davranışları yerine getirmede etkilidirler. Toplumların ayakta kalmasının eğitim sayesinde olduğunu düşünecek olursak öğretmenlerin bunda rolleri büyüktür. Bu yüzden de öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreçlerini başarılı olarak geçirmeleri çok önemlidir.

Yaşam doyumu ise bireyin hayattan kendi belirlediği kriterlere göre keyif almasıdır. Öğretmenler toplumumuzun geleceğini şekillendiren bireylerdir. Onlar yaşamdan ne

kadar yüksek seviyede doyum alırsa o kadar etkili olurlar ve bu da nesillerimizin, toplumumuzun geleceği için çok önemlidir.

Okul öncesi eğitimin önemi her geçen gün daha iyi anlaşılmakta buda okul öncesi eğitime verilen çok yönlü görevleri arttırmaktadır. Artan çok yönlü görevler ise okul öncesi öğretmenlerinin niteliğini önemli kılmaktadır. Okul öncesi eğitimin gelişmesi için öğretmenin gerekli bilgi ve becerilere sahip olması, bunları çocuklara kazandırabilmesi, çocuklara olan ilgi ve tutumları ve mesleğini severek, istekle yapması çok önemlidir. Çünkü bu dönemde çocukların gelişiminde en önemli faktör çevresindeki kişilerdir ve okul öncesi öğretmenleri çocukların ailelerinden sonra karşılaştıkları ilk insanlardır (Akkurt, 2008). Örgütsel sosyalleşme düzeyi yüksek olan okul öncesi öğretmeni mesleğini yaparken tükenmişlik hissetmemekte, yaptığı işten doyum alarak işinin önemini bilmekte ve motivasyonu yüksek olmaktadır. Genel yaşamından memnun olan öğretmen ise işine mutlu gitmekte, yaşadığı zorluklar karşısında mücadele ederken azimli ve istekli olmaktadır. Örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeyleri yüksek okul öncesi öğretmenlerin bu sebeplerle mesleki verimi, memnuniyeti, sabrı ve azmi de artacağından, çocukların eğitimine olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir. Bu araştırmanın amacı okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesidir. Okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerini daha iyi, etkili ve başarılı icra edebilmesi için örgüt olarak sosyalleşmesi ve yaşamdan aldıkları doyumun yüksek olması gerekmektedir.

Bu araştırma ile kişisel faktörlerin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumunu etkileri araştırılarak, örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerini arttırmak için yapılması gerekenler hakkında öneriler oluşturulması açısından önemlidir. Bu araştırma ile örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumunu inceleyecek olan araştırmacılar için bir yol haritası oluşturmak ve bu konuda bir kaynak oluşturma isteği bu araştırmanın önemini yansıtmaktadır.

Literatür incelendiğinde örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu kavramlarıyla ilgili ayrı ayrı birçok araştırma yapıldığı görülmüştür. Ancak bu iki kavramın birlikte ele alındığı

bir araştırma literatürde rastlanılmamıştır. Okul öncesi öğretmenleriyle çalışılan araştırmalarda ise ayrı ayrı bu kavramların konu edinildiği araştırma sayısı bile azken bu iki kavramın birlikte ele alındığı bu araştırma büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma 2017- 2018 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ilinin Siverek ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul öncesi eğitim veren okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleriyle sınırlıdır.
2. Araştırma Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeğinden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın yapılmasında geçerli olabilecek varsayımlar aşağıda belirtilmiştir:

1. Araştırmada örneklemin evreni temsil ettiği kabul edilmiştir.
2. Araştırmada kullanılan Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyini, Yaşam Doyumu ölçeğinin ise öğretmenlerin yaşam doyumunu ölçtüğü varsayılmıştır.
3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeklere içtenlikle, objektif ve doğru olarak cevap verdikleri kabul edilmiştir.

Tanımlar

Örgüt: Örgüt; yasal, toplum içinde yerleşmiş, halka açık, mal ve hizmet türünden olan ürünlerinin, toplumun bir kesimince talep edilip yine onlarca kullanıldığı bir oluşumdur

(Hoşgörür, 1997).

Sosyalleşme: Sosyalleşme; sosyal, kültürel, politik, ekonomik, antropolojik, psikolojik, yönetsel ve felsefi yönleri bulunan dolayısıyla birçok bilim dalını ilgilendiren karmaşık bir kavramdır. Bu kavram bireyin yeni durumun parçası olmasını, dışarıdan biri olmaktan çıkarak, içeriden birisi olmasını sağlayan bir değişim süreci olarak tanımlanmaktadır (Balci, 2000, s.1).

Örgütsel sosyalleşme: örgütsel sosyalleşme, iş görenin örgütte kendisinden beklenen norm, değer ve tutumların öğrenmesini sağlayan süreçtir (Kartal, 2007, s.7).

Yaşam doyumu: Bir insanın beklentileriyle, sahip olduklarının karşılaştırılmasıyla elde edilen durum ya da sonuçtur (Vara, 1999).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Sosyalleşme ve Amacı

Örgütsel sosyalleşme kavramını daha iyi algılayabilmemiz için öncelikle örgüt ve sosyalleşme kavramlarını incelemek gerekir.

Örgüt; bir hedef veya hedefler doğrultusunda bunlara ulaşabilmek için iki veya daha fazla kişinin oluşturduğu nispeten sürekli bir temel çerçevesinde olan sosyal bir birimdir (Robbins & Judge, 2012, s.5).

Sosyalleşme ise bireyin doğumuyla başlayan ve birey toplumda var olduğu sürece devam eden topluma uyum sürecidir. Bu süreç bulunduğu her zaman ve mekân içinde devam etmektedir. Böylece toplumsal düzen ve uyum devam etmektedir (Mutlu, 2008, s.31).

Örgütsel sosyalleşme ise bir örgüte yeni katılan yada aynı örgütte farklı bir işe geçen iş görenlerin, üzerlerine düşen görevleri, sorumlulukları, davranışları ve örgüte dair tutum ve değerleri öğrenme sürecine örgütsel sosyalleşme denir (Can, 1999, s.321).

Örgütsel sosyalleşmenin temel amacı örgüte katılan bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak görmesini sağlamaktır (Can, 1999, s.326).

Yeni iş görenin ortama uyum göstermesini hedefleyen örgütsel sosyalleşme sürecinin amaçları altı başlıkta toplanabilir. Bunlar:

- İşin gereklerini öğrenmek: Birey sosyalleşme süreci sayesinde hangi yeteneklerini ve bilgileri hangi araçlarla kullanacağını ve çalışmasının hangi değer kriterlerince olacağını öğrenir.
- Bireyler arası sağlıklı ilişkiler kurulmasını sağlamak: Örgüte yeni giren bireyler eski bireylerle tanışır, kendisinden beklenen iş ve örgüt hakkında bilgi edinirler. Bilgi edinme süreci illa ki formal ilişkiler sayesinde olduğu gibi informal ilişkiler sayesinde de olur.
- Örgüt içi güç odaklarını tanıtmak: Örgüte yeni katılan bireyin örgütün dahil olduğu her konunun uzmanlık gerektiren işlerini kimlerin yaptığı ve informal liderlerin kim olduğunu öğrenmesi gerekmektedir.
- Ortak örgüt dilini öğretmek: Her örgütte üyelerinin kullandığı ortak bir dil vardır. Bu ortak dil kısaltmalar, örgütsel jargon ve teknik kelimeleri içerir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin bir amacı da örgütsel dilin bu süreç içerisinde öğrenilmesidir.
- Örgütsel amaç ve değerleri öğretmek: Birey örgütün hedeflediği amaçları ve değerlerini bu süreç içerisinde öğrenir.
- Örgüt tarihini öğretmek: örgütteki bireyler örgütün kendisine has önemli tarihlerini, gelenek ve göreneklerini ve hikayelerini öğrenirler (İshakoğlu, 1998, s.80-82).

Örgütsel sosyalleşmenin amacı bireyin örgütü, örgütün değerlerini, amaçlarını ve politikalarını, üzerine düşen görev ve sorumlulukları, örgütteki diğer bireylerin yeteneklerini ve performanslarının öğrenilmesini sağlamaktır (Erçetin, 2004, s.18).

Örgütsel sosyalleşme süreci deneyimli iş görenlerin rol modeli olmasını sağlayarak rol belirsizliği ve rol çatışmalarının önüne geçmeyi ve yeni iş görenlerin bu süreç içerisinde uyum sağlamalarını amaçlamaktadır (Saks, Uggerslev & Fassina, 2007)

Örgütsel sosyalleşmenin bir amacı da örgütsel bağlılığın ve sadakatin sağlanmasıdır (Schein, 1975).

Örgütsel sosyalleşmenin amaçları şu şekilde de sıralanabilir:

- Örgütün görelî sürekliliğini sağlamaktır
- Örgütün maddî ve manevî değerlerinin öğrenilmesini ve bunları yeni iş görenin benimsemesini sağlamaktır.
- Yeni iş görenin üzerine düşen görev ve sorumlulukların neler olduğunu öğrenmesini amaçlamaktadır.
- İş görenlerin örgütün kendi içindeki kurallarının öğrenilmesini amaçlamaktadır (Kocacık, 1997, s.116).

Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi ve Özellikleri

Örgütsel sosyalleşme örgüte yeni katılan bireylerin kendilerini örgütteki eski bireyler gibi örgütün bir parçası olarak görmesini hedeflemektedir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin başarılı olması halinde bireyin motivasyonu, uyumu ve işten aldığı doyumunu yüksek olacaktır. Başarısız olması halinde yüksek oranda işten ayrılma gerçekleşmektedir. Bu durumda da hem birey hem de örgüt zarar göreceğinden örgütsel sosyalleşme önemlidir (Balci, 2003, s.12).

Örgüte yeni katılan her bireyin çatışma ve uyumsuzluk sorunlarının en alt düzeye indirilebilmesi için örgütsel sosyalleşme sürecinden mutlaka geçmesi gerekmektedir (Doğan, 1997).

Bireyin örgüte katıldıktan sonra kariyerindeki başarısı örgütsel sosyalleşme programına bağlı olduğundan örgütsel sosyalleşmenin önemi büyüktür (Can, Akgün & Kavuncubaşı, 2001, s.154).

Sosyalleşme deneyimleri bireylerin moralini, iş doyumunu, üretkenliğini, örgüte olan bağlılığını, kişiler arası iletişimi ve personel devir hızını etkilerken yeni gelen bireylerin de kaygı seviyesini ve karasızlığını etkiler (Zonana, 2011, s.39).

Örgüt içerisinde bulunan tüm bireyler aynı görüşleri paylaşmak zorunda değiller. Sosyalleşme sürecinde bireyler farklı görüşleri öğrendikleri gibi karşıt düşüncelere direnci de öğrenirler. Birey bu süreçte örgüte uyum göstermeyi de öğrenir (Moorhead & Griffin, 1989, s.648).

Eğer bir örgütte örgütsel sosyalleşme süreci başarılı geçmişse o örgütte iş birliği ve koordinasyonu sağlamak kolaydır. Böyle örgütlerde de değişime karşı direnci tahmin etmek kolay olacağından örgütsel sosyalleşmenin önemi büyüktür (Çelik, 2002, s.86).

Sosyalleşme sürecinin faydalarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Örgüte yeni giren birey sosyalleşme faaliyetleri sayesinde heyecanı ve gerginliği azalır ve bu sayede başarısızlık kaygısı en alt seviyeye düşer.
- Sosyalleşme sayesinde örgüte bağlılık duyguları oluşacağından buna bağlı doğabilecek olumsuz duygulardan sıyrılır. Böylece işten ayrılma oranı düşer.
- Birey bu süreçte iş hakkında gerçekçi beklentiler içerisine girdiğinden iş doyumunda da yüksek olur.
- Örgüte yeni katılan bireyin çevreyi, işi ve örgütü tanınması gerekir. Tanıma süreci sosyalleşme sayesinde zamandan tasarruflu bir şekilde gerçekleşir. Birey en kısa sürede kendisinden beklenen işi öğrenerek beklenen standarta ulaşmış olur (Yüksel, 1997, s.129).

Örgütün yaşamının uzun olması ve başarının yüksek olması açısından örgütsel sosyalleşme önemlidir (Ergün & Taşgit, 2011).

Bireyler örgütsel sosyalleşme süreci sayesinde kendi bilgi ve birikimleri ve kişiliklerini örgüte uygun hale getirirler. Sosyalleşme süreci başarılı olan yeni bireyler daha yüksek performans gösterirler (Özenli, 2006, s.34).

Örgüte yeni katılan bireyin örgütün üyeleri gibi davranmayı öğrenmesi örgütsel sosyalleşmedir. Birey örgütün bir parçası olmaya çalışırken, örgüt içindeki yerini öğrenir ve kendisinden beklenen işlevleri gerçekleştirmeye çalışır (Başaran, 2000, s.270).

Her örgüt için büyük önem arz eden örgütsel sosyalleşmenin birçok özelliği vardır. Örgütsel sosyalleşmenin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- Değer, tutum ve davranışların değişimi: örgütsel sosyalleşme süreci içinde değişim ve yenileşmeyi içeren bir süreçtir. İş gören örgüte katıldığında kendi tutum, davranış ve değerlerini yeni örgütün tutum, değer ve davranışlarına göre sistemli bir şekilde yeniden biçimlendirir. Örgütsel sosyalleşme amaçlarını gerçekleştirebilmek hem de yeni tutum, değer ve inançlarının biçimlendirilmesi için gereken araçları, sorumluluklarını öğrenmesini kapsar (Çelik, 2002, s.46).
- Sosyalleşmenin Sürekliliği: örgütsel sosyalleşme süreci kısa bir andan oluşan bir süreç değildir. Aksine zaman içerisinde gerçekleşir ve kesin başlangıç ve bitişi yoktur (Feldman & Arnold, 1983, s.79). Örgütsel sosyalleşme süreklidir çünkü hayat boyu gelişebilir (Selçuk, 2010, s.64). Sosyalleşme bireyin kariyerinin bir noktasında yaşanılıp bitmez tüm kariyeri boyunca dönem dönem yavaşta olsa devam eder (Elci, 2008, s.9-10).
- İki yönlü bir süreç olması: Bireyin örgütten beklentileri: çalışmasının karşılığı olacak hayat standartlarını yükseltecek bir ücret, gelişmiş sosyal imkanlar ve meslekte daha üst noktalara çıkmasını sağlayacak terfi imkanlarıdır. Örgütün bireyden beklentileri ise: çalışması sırasında iş görenden en yüksek verimi sağlamaktır (Sökmen & Tarakçıoğlu, 2008).
- İş, çalışma grubu ve örgütsel uygulamalara uyum: Örgütsel sosyalleşme yeni bir işe girildiği sıradaki uyumun yanı sıra aynı zamanda mevcut çalışanların yeni birimlere ve yeni projelere uyumunu da kapsar (Garip, 2009, s.13).

- Yeni iş görenler ile yöneticiler arasındaki etkileşim: İş görenler ile yöneticiler arasındaki etkileşim oldukça önemlidir. İş görenler örgütün tüm isteklerine cevap veremeyebilir. İşte tam da burada yöneticilerin rolü ortaya çıkar. Yöneticiler iş görenlerin öncelikle beklenti ve davranışlarını dikkate alır daha sonra değişim süreci başlar ve yöneticiler iş görenlerin güçlü yanlarını doğru birimlere yani faydalı olabilecekleri alanlara yönlendirmelidir (Sökmen & Tarakçıoğlu, 2008).
- İlk dönemin analiz edilmesi: Yeni iş görenlerin ilk dönemlerinin analizinin yapılması oldukça önemlidir. Çünkü yeni iş görenler çalışmalarının ilk senesinde işten memnun olmama, performans eksikliği gibi bazı olumsuzluklarla karşılaşabilir. Bundan dolayıdır ki yeni iş görenlerin çalışmaya başladıkları ilk dönemlerde ki sosyalleşme süreçlerinin analizi yapılmalıdır (Aknar, 2013, s.13).

Örgütsel Sosyalleşme Sürecinin Görevleri ve Sonuçları

Örgütsel sosyalleşme sürecinde hedeflenen bazı örgütsel sosyalleşme görevleri bulunmaktadır. Bu süreç temel eğitim, hazırlayıcı eğitim, hizmet içi faaliyetler ve eğitim programları dışındaki formal ve informal sosyalleşme araçları yapılan faaliyetler aracılığıyla bu görevler gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin görevlerini dört ana başlık altında toplamak mümkündür (Morrison, 1993). Bunlar:

- Görev hükümlerinin açıklanması: örgütte her bireyden beklediği görev ve sorumluluklar vardır. Birey örgüte yeni katıldığında üzerine düşen bu görev ve sorumlulukları örgütsel sosyalleşme sayesinde öğrenir ve bunları gerçekleştirmek için gerekli bilgi ve becerileri kazanmak ve uzmanlaşmak için araştırma yapar. Yöneticilerin iş görenlerine verdiği görev hükümlere ait geri bildirimlerin önemi büyüktür (Morrison, 1993).
- Rol açıklığının sağlanması: örgütsel sosyalleşmenin başarılı olabilmesi için iş görenlere üzerine düşen rollerin açıklıkla öğretilmesi önemlidir. Bu rollerin

öğrenilmesinde verilen geri dönütlerin de önemli bir etkisi vardır. Çünkü geri bildirim iş görenlerin beklentilerini karşılamada ve bireyin örgüte uyumlu olabilmesinde önemlidir (Morrison, 1993).

- Kültürlenme Etkileri: her örgütün kendine özgü bir kültürü, gelenek görenek ve değerleri bulunur. Örgüte yeni katılan birey kültür değerlerini kendilerine yapılan bilgilendirme sayesinde veya diğer iş görenleri gözlemleyerek kazanılabilir (Morrison, 1993).
- Sosyal bütünleşmeyi sağlama: son görev yeni katılan bireyin kendisini örgütün bir parçası gibi görerek iş gurubuyla bütünleşmesidir. Kültürlenme etkinlikleri gibi sosyal bütünleşme örgütün kültürü hakkında bilgi edinmeyi ve sosyal davranışların hangi yollarla değerlendirileceği hakkında da iş görene fikir verir (Çalık, 2006).

Örgütlerde iş görenler birey olarak ve oluşturdukları çalışma toplulukları olarak sürekli bir yenilenme içindedir. Örgüte yeni katılanların girdikleri bu farklı ortama adapte olmaları oldukça önemlidir. Bireyin kendini geliştirmesi ve işle ilgili doyuma ulaşabilmesi için hem işe yeni katıldığı sıradaki hem de iş devam ederken uygulanacak eğitim faaliyetleri önem arz eder. Bireyin kendisine ait olan değer yargıları ve örgütün kendi çıkarlarının arasında bir köprü kurma ancak örgütsel sosyalleşme faaliyetleriyle sağlanabilir. Ayrıca örgütsel sosyalleşme birey ve örgütün değişim süreçlerine katkıda bulunduğu gibi görev sorumluluklarının elde edilmesini de sağlar (Kartal, 2007, s.90).

Örgütlerin yürüttükleri sosyalleşme faaliyetlerinden sağladığı yararlar şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütsel sosyalleşme sonucunda iş görendeki başarısızlık gibi olumsuz endişelerinin önüne geçilir.
- Yeni örgüte katılan bireyler örgütsel sosyalleşme sayesinde kendisinden beklenen görev ve sorumlulukları daha çabuk kavrar ve bunları gerçekleştirme süresi kısalmır.

- Sosyalleştirme faaliyetleri ile örgüte katılan bireyin işe başlama maliyeti düşürülür.
- Birey örgüte girdiğinde bu çalışmalar ile beklentileri gerçekçi hale dönüşür. İş hakkında olumlu tutumlara sahip olacağından motivasyonu yükselir ve işinden alacağı doyum seviyesi yükselir.
- Yeni katılan iş gören örgüt hakkındaki her türlü bilgiyi sosyalleştirme faaliyetleri ile daha çabuk öğreneceğinden zaman yönünden büyük tasarruf sağlanır.
- İş görenin uyumsuzluk, iş bırakma gibi olumsuz duygularının önü alınmış olur (Kuşdemir, 2005, s.15).

Sosyalleşme süreci başarılı olan örgütlerde iş görenler arasında birlik ve beraberliğe daha kolay ulaşılır. Böyle örgütlerde olması muhtemel olan tepkileri tahmin etmek kolay olacağından önlem alınabilir. Ancak başarısız örgütsel sosyalleşme süreci geçiren örgütlerde birlik olmayacağından her birey farklı şekilde istediği gibi davranabilir (Çelik, 2002, s.74).

Örgütsel sosyalleşmenin sonuçlarını bireysel ve örgütsel olarak iki başlıkta değerlendirecek olursak; örgütsel açıdan iş görenlerin örgüte bağlılıklarını, başarılarını, uyumunu, işe karşı ve motivasyonlarını arttırırken işten ayrılmaları ve kaygılarını düşürür. Bireysel sonuçları olarak ise iş görenler başarılı sosyalleşme ardından daha mutlu, özgüvenli, iyimser olurlar (Kılıçoğlu & Yılmaz, 2013).

Örgütsel sosyalleşmenin başarılı ve başarısız olarak gerçekleşmesi durumunda oluşabilecek sonuçlar iki başlık altında da incelenebilir. Olumlu geçmesi durumunda:

Yüksek performans ve çalışma temposu, örgüte ve ortama yüksek düzeyde uyum, iş doyumunun sağlanması, örgütün değerlerinin belirlenmesi ve rollerin açık olarak belirlenmesi, işletmenin belirlediği amaçların sağlanmasında gönüllü katılım ortaya çıkar. Olumsuz geçmesi durumunda ise bu durumların tersi sonuçlar gözlemlenirken aynı zamanda işe devamsızlık ve işten ayrılmalar da ortaya çıkabilir (Koparal, 2004, s 199-200).

Literatürde ise başarılı ve başarısız sosyalleşme sürecinde ortaya çıkabilecek sonuçlar yaygın olarak aşağıda ki şekilde belirtildiği gibidir.

Tablo 1

Başarılı ve Başarısız Sosyalleşme Sonuçları

Başarılı Sosyalleşme	Başarısız Sosyalleşme
İş doyumu	İş doyumsuzluğu
Rol açıklığı	Rol belirsizliği ve çatışması
Yüksek iş motivasyonu	Düşük iş motivasyonu
İşe yüksek oranda ilgi	İşe düşük oranda ilgi
Örgüte yüksek düzeyde bağlılık	Örgüte düşük düzeyde bağlılık
İşte kalabilme istek ve hakkı	Görevde bulunmak istememe
Yüksek performans	Düşük performans
İçselleştirilmiş değerler	Değerlerin reddedilmesi

Hellriegel, D., Slocum, J.W. & Woodman, R.W. (1998) *Organizational behavior*, South-Western: College.

Örgütsel Sosyalleşme Belirtileri

Örgütsel sosyalleşmenin belirtileri iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme olarak belirtilmiştir (Wanous, 1980).

İş Doyumu

İş görenin yaptığı işten ve işyerindeki hayatından duyduğu haz iş doyumu olarak tanımlanır. İş görenin hissettiği bu tatmin ne kadar yüksek işinde ki verimi de o kadar yüksek olur (Başaran, 2000, s.13).

İş görenlerin beklentileriyle işin özellikleri birbirleriyle uyumlu olduğunda iş doyumu gerçekleşir. İş doyumu dinamik bir dolgu olduğundan yöneticiler bir kere doyumu sağladığında bu sürekli böyle devam edeceği anlamına gelmez. Koşulların bozulması gibi durumlarda iş doyumu hızla iş doyumsuzluğuna dönüşebilir. İş doyumunun düşük olması örgütlerde oluşan verimsizlik, işlerin yavaşlaması, örgütün iç ve dış tehlikelere karşı zayıf düşmesi hatta yok olması gibi sorunların arkasında yer alır (Akıncı, 2002).

İş doyumunun iş gören açısından önemi şu şekilde sıralanabilir:

- Doyum düzeyi düşük olan iş görenin baş ağrısı, mide ağrısı gibi sağlık problemleri oluşur ve bu sebeple daha fazla doktora gideceğinden sağlık masrafları artar. Doyum düzeyi yüksek olan iş gören ise daha sağlıklı bir hayata sahiptir.
- İş doyumunu düşük olan bireyler mutsuz ve memnuniyetsiz olurlar. Bu bireylerin verimliliği düşük olur, işe sık devamsızlık yaparlar ve işten ayrılma oranları yüksektir. Doyumu yüksek olan iş görenler mutlu ve olumludurlar, dinamiklerini dışarıya da yansıtır. İşe devamsızlık oranı azdır ve işten ayrılmayı düşünmezler.
- İş doyumunu düşük bireyler aynı zamanda sosyal hayatlarında da olumsuz olup sorun yaşarlar, ailelerine de bu sorunları yansıtabilirler.
- İş doyumunu yüksek olan işgücü iş yerine pozitif bir hava, olumlu duygular, yüksek dinamik bir ortam ve yaşam getirirler (Kutanis, 2003, s.73).

İş doyumunu etkileyen faktörleri bireysel ve iş ortamına bağlı olarak incelenebilir. Bireysel faktörler: iş görenin kişiliği, eğitimi, beklentileri, hizmet süresi, tecrübesi ve sosyal kişiliğidir. İş ortamına bağlı faktörler: Ücret, çalışma koşulları, iş güvenliği, uygun ödüllendirme sistemi, layıkıyla kariyerinde ilerleyebilmesi, işin genel görünümü ve zorluğu, örgütte alınan kararlara iş görenlerin ve yöneticilerin katılabilmesidir (Bakan & Büyükbeşe, 2004).

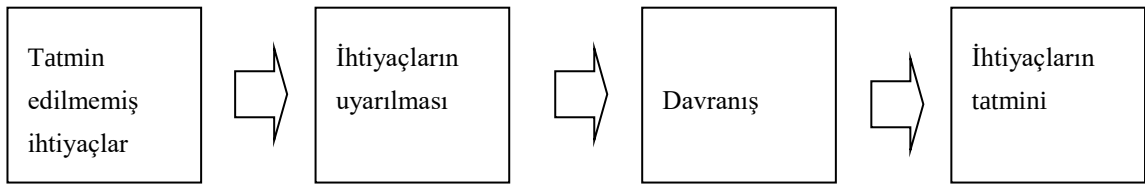
Kişilerin hayatlarında iş ayrılmaz bir parçadır. İnsan günlük hayatın büyük bir bölümünü iş yerinde geçireceğinden işinde yaşadığı doyum onun sosyal hayatında yaşadığı doyum da etkilemektedir (Aydın, 2007, s.38).

Motivasyon

Bir veya daha fazla bireyi belli bir amaç doğrultusunda durağan olmayacak şekilde harekete geçirmek için yapılan çabaların tümüne motivasyon denir (Taymaz, 2005, s.114).

Örgüt açısından motivasyon kavramı ise örgüte yeni katılan bireyin göreve başlaması, bunu devam ettirmesi ve görevini istekle yapmasını sağlayan mekanizma ve güçlerdir (Özalp, 1984, s.440).

Motivasyon sürecinin basit hali şekilde gösterilmiştir. Şekilden de anlaşılacağı gibi birey ihtiyaçlarını gidermediği sürece motive olamaz. Yani bireyin bu ihtiyaçlarının harekete geçirilmesi gerekir, ihtiyaçlarını harekete geçmesine ise motivasyon denir (Can, 1992, s.164).



Şekil 1. Motivasyon süreci. Can, H. (1992). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Adım.

Örgütler iş görenler sayesinde var olmaktadır. Örgüt başarısının daim kılınabilmesi için örgüt iş görenlerinin motivasyonunu önemsemek zorundadır. Çünkü motivasyon sayesinde iş görenler kendilerine düşen görev ve sorumlulukları etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirebilir (Garip, 2009, s.36)

İş görenleri nelerin güdüleyeceğini kesin olarak bilmek çok zordur. Ancak yöneticilerin iş görenleri gözlemlemesi, onları tanıyarak ihtiyaçlarının neler olduğunu bilmesi, verilecek ödüllerin neler olacağını iş görenlerine açıklaması bu konuda işlerini kolaylaştırır. Güdüleme faktörlerini dış güdüleme ve iç güdüleme faktörleri olarak değerlendirebiliriz. İç güdüleme faktörleri bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır. Bu faktörlere örnek olarak bireyin kişiliği, yetenekleri, beceri ve deneyimlerini örnek verebiliriz. Dış güdüleme faktörleri ise çalışma koşulları, aldığı ücret, bireye verilen işle iş görenin uyumlu olması söylenebilir (Bingöl, 1998, s.274).

Örgütlerde yüksek motivasyonun oluşturulabilmesi için yöneticilere şu tavsiyeler verilebilir:

- Her birey birbirinden farklıdır. Her bir bireyi tanımaya zaman ayırmak onların ihtiyaçları ve bireysel farklılıklarını kavramada önemlidir.
- İş göreni iş başında gözlemlemek faydalı olacaktır.
- İş görenlere değerlendirmeler hakkında bilgi verilmelidir.
- Ödül ile başarı arasındaki ilişkiye dikkat edilmelidir. Ödüller performans artışında önemlidir.
- Çalışanlar arasında adil davranmaya özen gösterilmelidir (Robbins, Water-March & Cacioppe, 1989, s.142).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık iş görenin örgütüne ve amaçlarına sadakatla bağlı olması, bunlar için büyük bir istekle ve özverili çalışması, kendisini örgüte adama duygu ve tutumlarına denir (Eren, 2010,s.494).

Örgütsel bağlılık, bireyin işi hakkındaki inanç ve düşünceleridir. Örgütün kariyerde ilerleme imkanları, verimliliği örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasındadır (Balay, 2000, s.18)

İş görenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler şu şekilde sıralanabilir:

- Kişisel özellikler (yaş, cinsiyet, eğitim durumu)
- Rolle ilgili özellikler (görevin büyüklüğü, rol çatışması ve karmaşası)
- Yapısal özellikler (örgütün büyüklüğü, otoritenin merkezileşme düzeyi)
- İş tecrübesi (sosyal ilişkiler, örgüte karşı düşünceler, diğer iş görenlerin örgüte karşı olumlu düşünceleri, liderlik algıları) (Güney, 2011, s.281).

Bir örgütün ayakta kalabilmesi iş görenlerine bağlıdır. İş görenlerin örgütlerine bağlılık seviyesi o örgütün gücünü göstermektedir. Bu bağlılığı arttırmak için ise örgütler maaş yükseltme, kariyerde ilerleme gibi yollar kullanmaktadır (Çetin, 2004, s.90).

Örgütlerin ana hedeflerinden biri de iş görenlerinin örgüte olan bağlılığını sağlayabilmektir. Bu amaç için kullanabileceği araçlar ise kontrol, vizyon, çaba gerektiren görevler, iş birliği, teknoloji, insanlara ilgi, sağlıklı iletişim, ortak kazanımlar, yetiştirme ve gelişmedir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık üç ögeden oluşmaktadır. Bunlar:

- Örgütün amaç ve isteklerinin içtenlikle özümsemesi ve bireyin içinde bunlara karşı kuvvetli bir inanç oluşması,
- Bireyin örgüt için kendisinden beklenenden daha fazla gayret gösterme isteği,
- Örgütün üyesi olarak devam etmeye güçlü bir istek içinde olmasıdır (Mowday, Steers & Porter, 1979).

Örgütüne bağlı olan bir birey mutlu ve başarılıdır. Bu iş görenlerin ürünleri kaliteli getirmekte ve değişime karşı uyumda güçlük çekmemektedir (Salancik, 1995, s.284).

Örgütsel bağlılığın en önemli sonuçları işe devamsızlıkta ve iş yavaşlatmada azalma, iş başarıları, örgütte kalma ve iş gücü devridir (Güney, 2011, s.281).

Örgütsel Kabullenme

Örgüt kültürünün benimsenmesi örgütsel kabullenme olarak ifade edilir (Özden, 2000, s.206). her örgütün kendine özgü değer, norm ve davranışları vardır. İş görenler örgütsel sosyalleşme süreci ile bu değer, norm ve davranışları kabullenmeleri gerekir. Bu değer, norm ve davranışların kapsadığı öğeler:

1. Örgütün ana amaçları ve bu amaçlara ulaşmada kullanılan araçlar,
2. İş görene verilen ana görev ve bu görevi gerçekleştirirken dikkat etmesi gereken kurallar,
3. Örgütün sürekliliği ve bütünlüğünün devamı için gerekli kural ve ilkeler (Can, 1999, s.326).

Bu değer, tutum ve normları kabul etme ve uyum gösterme örgütsel sosyalleşme sürecinde önemli bir aşamadır (Kartal, 2007, s.78).

Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Sosyalleşme

Her insan kendisini toplumuna kabul ettirme aynı zamanda da toplumun anlamlı bir parçası olma isteğindedir. Bu isteğinin gerçekleşmesi için gerekli şartlardan en önemlisi ise eğitimidir (Katman, 2010, s.23). Eğitim durağan bir süreç olmayıp insan hayatının tamamında etkin olan bir süreçtir. Çünkü eğitimin en önemli amacı, bireyin toplumun anlamlı bir parçası olabilmesi için bireyde var olan tüm yeteneklerin ortaya çıkmasını, bunların ulaşabileceği son noktaya kadar gelişmesini sağlamaktır. Bireyin eğitim sayesinde topluma uyum sağlaması daha kolay olmaktadır (Güney, 2000, s.64).

Eğitimin topluma uyumu sağladığı atlanılamaz bir gerçek ise eğitimin yapıldığı temel kurumlardan biri olan okulların önemi de oldukça fazladır. Okullar toplumlara ait değerleri üretebilmekte, aktarabilmekte ve bunları yaparken de sosyalleşme işlevini sağlayabilmektedir (Bilhan, 1996, s.176).

Eğitim örgütlerinde örgütsel sosyalleşme çalışanların görevsel kimliğini ve okuldaki rolünü kazanması, okul kültürünü tanıyıp özümsemesi olarak düşünülebilir. Okul ilişkileri ile çalışanlar arasında önemli bir rol oynayan örgütsel sosyalleşme eğitim çalışanı ile okul başarısı arasında önemli bir halkadır (Kartal, 2003, s.12).

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesi

Öğretmenin sosyalleşmesi mesleklerinin tutum, değer ve normlarını öğrenerek bunları içselleştirdiği bir süreçken aynı zamanda bunların nasıl değişeceğini de öğrenmeyi içermektedir (Memduhoğlu, 2008, s. 137-153). Bir başka tanımda ise öğretmen örgütsel sosyalleşme ile içinde bulunduğu kurumun ana değer, norm, felsefe ve misyonunu öğrenmektedir (Çelik, 1998, s.20).

Genel anlamıyla öğretmenın sosyalleşmesi öğretmende meydana gelen tüm değişimler demektir. Okuldaki kural, değer, tutum, davranış ve uygulamaya yönelik ilkelerin yeni gelen öğretmenın yönetici ve öğretmen arkadaşlarıyla etkileşimi sayesinde öğrenmesi, içselleştirmesi ve kültürlenmesi olarak da ifade edilebilir (Güçlü, 1996, s.59).

Toplumsal değer, norm ve kuralların öğrencilere en iyi ve en etkili şekilde aktarıldığı kurum okuldur. Bunu en etkin şekilde sağlayan ise öğretmenler olduğundan; öğretmenler okulların en etkin üyesi olmaktadır. Bu sebeple öğretmenlerin başarılı bir sosyalleşme süreci geçirmeleri çok önemlidir (Elci, 2008, s.23).

Öğretmenlerin başarılı olmasını sağlayan önemli bir nokta ise okuluna, öğrencilerine, mesleğine ve meslektaşlarına içsel bağlılık hissetmesidir. Hissettikleri bağlılık ne kadar güçlü ve kendisiyle özdeşleşmiş olursa başarılı olma ihtimali o denli yüksek olacaktır. Öğretmenlerin okullarına bağlılığını oluşturup kuvvetlendirecek yol ise örgütsel sosyalleşme sürecini başarılı bir şekilde tamamlamaktan geçmektedir (Özkan, 2005, s.7).

Öğretmenlerin temel görevlerinden birisi de öğrencilerinin çağın gerek ve ihtiyaçlarına uygun donanımlara sahip bireyler olarak yetişmesini sağlamaktır. Öğretmenlerin bu görevi yerine getirebilmesi için kendilerinin de sürekli gelişmesi ve mesleğini uygulayabilmesi için gerekli şartların var olması gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleklerini icra ederken başarılı olmasını sağlayan önemli etkenlerden birisi de örgütsel sosyalleşme sürecidir (Özden, 2002, s.31).

Öğretmenlerin tecrübeleri sayesinde değişime uğradığı örgütsel sosyalleşme mesleklerinin bir üyesi olma ve öğretim sürecinde ilerlemelerini ifade etmektedir. Örgütsel sosyalleşme mesleğe başladığı anda sona eren bir süreç değildir (Lacey, 1988, s.634). Mesleğe başlanıldığında, üst makamlara geçildiğinde ya da başka bir okulda görevine devam ettiğinde de yaşanan bir süreç olan örgütsel sosyalleşme öğretmenin meslek kariyeri boyunca devam etmektedir. Öğretmenlerin başarılı bir eğitimci olması için hizmet öncesi eğitim, kurslar ve okul tecrübesi gerekmektedir. Okul örgütü

tarafından yapılan örgütsel sosyalleşme faaliyetleri bilinçli hareketler olsa da aslında öğretmenler farkında olmadan bu sürecin içine dahil olmaktadır (Kartal, 2003, s.95).

Öğretmenlerin sosyalleşme süreçleri resmîyette öğretmen eğitimi ile başlamakta, meslek hayatları boyunca rol, çevre ve görüşleri değiştiğinde düzenleme ve uyarlamalar ile devam etmektedir (Bowles, 2004, s.15).

Öğretmenlik diğer mesleklerden farklı özelliklere sahip ve ayrı bir önemi olan bir meslek grubudur. Öğretmenliğe yeni başlayan öğretmenlerin eğitim programları, törenler gibi faaliyetler düzenlenerek okul norm, değer ve kurallarının öğrenmesini, okul ortamı ve çevresiyle bütünleştirilmesi gerekmektedir. Aynı zaman da okulda bulunan diğer öğretmenlerin de bu sürecin içinde bulunması gerekmektedir. Çünkü gerçekleştirilecek bu faaliyetlerle diğer öğretmenlerin de yeni değer ve kuralların farkına varmaları sağlanacaktır. Böylelikle diğer öğretmenlerin de sosyalleşme süreçleri devam ediyor olacaktır. Okuldaki değer, kural ve normların olan veya olabilecek değişimlerin güncel halini, eski yeni öğretmen ayrımı yapılmadan tüm öğretmenlere aktarılması gerekmektedir. Çünkü sosyalleşme yaşam boyu devam eden bir süreçtir (Zoba, 2000, s.44).

Öğretmen yetiştirme ve eğitimi genel olarak hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim olarak iki başlık altında incelenmektedir. Eğitim yaşam boyu devam eden bir süreç olduğu için öğretmenlerin eğitimini de sadece hizmet öncesi eğitim olarak kabul etmek doğru olmamaktadır. Mesleğe başladıklarında da kendi çabaları ve bağlı oldukları kurumların faaliyetleriyle öğretmenlerin kendilerini geliştirmesi şarttır (Şişman, 1999, s.5).

Hizmet Öncesi Eğitim ve Örgütsel Sosyalleşme

Öğretmenin mesleğine hazır bir şekilde başlayabilmesi, okuluna uyum sağlayabilmesi ve örgütsel sosyalleşme sürecini başarı ile tamamlamasında hizmet öncesi eğitim önemi çok fazladır (Kartal, 2003, s.97).

Öğretmen adaylarının hizmet öncesi dönemde yani üniversite yaşamında kazandıkları ve sergiledikleri öğrenme yaşantıları onların meslek anlayışlarının temelini oluşturacaktır. Bu yüzden üniversite döneminin öğretmen adaylarına mesleğe yönelik olumlu tutum ve davranışlar geliştirebileceği şekilde düzenlenmesi çok önemlidir. Mesleğine olan tutumları olumlu ve sağlam olarak göreve başlayan öğretmen ise kendisine verilen her görevde en iyisini eksiksiz şekilde yapar, öğrencilerine bakış açısı her zaman olumlu olur, gelişmeleri yakından takip edip bunu verdiği eğitime yansıtabilir, yaratıcı ve araştırmacı olurlar. Mesleğine olumlu tutumlar ile başlayan öğretmenlerin mesleklerini severek yapacakları için örgütlerine uyum süreçleri de olumlu etkilenmektedir (Çeliköz & Çetin, 2004, s.137).

Öğretmen adaylarının üniversite eğitimlerinin bilgi donanımı ve meslek ahlakı olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Bilgi donanımı boyutu; öğretmenlik mesleği, alan eğitimi, eğitim sistemi ve politikaları gibi öğretmenin mesleğini profesyonelce yapabilmesi için gerekli bilgi ve donanımları kazanmasını içermektedir. Meslek etiği ise öğretmen adaylarından beklenen mükemmel eğitimci olma düşüncesinin gerçekleşebilmesi için mesleki etikler ile eğitcilik becerilerini kazanmasını kapsamaktadır (Özden, 2000, s.35).

Hizmet öncesi eğitimin öğretmen adaylarına eğitim sisteminin bürokratik yapısını ve kurumsal gerçeklerini kuramsal ve uygulama yoluyla öğretmesi gerekmektedir. Bir örgüt olarak okul anlaşıldığında öğretmen kendi rolünü kavrayarak sorumluluklarının farkında olmakta ve görevlerini en iyi şekilde yapabilmektedir. Öte yandan herhangi bir sorunla karşılaştığında sorunun sebeplerini tespit ederek çözüme kavuşturabilmekte ve örgütsel çatışma ve değişim faktörlerini kavrayabilmektedir. Bunun tersi durumunda ise öğretmenler okullarına adapte olmakta zorlanır, öğretim yöntem ve tekniklerini oluşturamayabilir ve karşılaştıkları sorun ve zorluklarda başarılı mücadeleler verememe ihtimali yüksektir (Kuzmic, 1994, s.24).

Hizmet İçi Eğitim ve Örgütsel Sosyalleşme

Eğitimin bireyin tüm hayatı boyunca devam ettiği bir süreç olduğu yadsınamaz bir gerçek ise öğretmenlerin de eğitimini sadece hizmet öncesi eğitim olarak algılamamak gerekmektedir. Öğretmenlerin mesleki kariyerleri başladığında da hem kendi çabaları ile kendi kendini geliştirmeli hem de bağlı oldukları kurumların düzenlediği faaliyet ve uygulamalarla öğretmenlerin gelişiminin sürekli olması sağlanmalıdır (Şişman, 2000, s.5).

Öğretmenlerin mesleki hayatlarındaki en zor ve en kritik yıl mesleğe başladıkları yıl olmaktadır. Öğrencilikten öğretmenliğe geçişin yapıldığı bu dönemde, kariyerleri boyunca elde edecekleri başarıların temelini oluşturacak olan beceri, teknik ve alışkanlıkları edinmeye başlanılmaktadır. Ayrıca bu dönemde öğretmenlerin işlerine karşı tutum ve davranışlarının da temelleri atılmaktadır (Balcı, 2000, s.56).

Hizmet içi eğitim; mesleğe başlanıldığında stajyerlik/adaylık eğitimi ve uygulamaları içerisinde yapılırken mesleki kariyer boyunca ise yeniliklerin ve değişimlerin aktarılması, mevcut bilgilerin hatırlatılması ve güncellenmesi, meslekteki başarıların artırılması gibi hedeflerle yapılmaktadır (Çelikten, Şanal, & Yeni, 2005, s.226). Hizmet içi eğitimler tüm bu hedeflerinin yanında aynı zamanda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini sağlamak amacıyla da yapıldığından hizmet içi eğitimlerin önemi çok fazladır (Erçetin, 2004, s.27). Bilimsel ve teknolojik gelişmelere her geçen dakika yenisinin eklendiği günümüzde bu yeniliklere adapte olmak örgütlerde verimi ve başarıyı yükseltme ve hayatı devam ettirme açılarından çok önemli bir etkidir. İş görenlerin sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirebilmesi için bu gelişmelere adapte olması gerekmektedir. Bahsedilen adaptasyon süreci ise örgüt içinde ve dışında iş görenlerin sürekli eğitilmesi yani hizmet içi eğitim yoluyla olabilmektedir. Gelişen ve değişen dünyamızda hizmet içi eğitim vazgeçilemeyecek bir gerekliliktir (Pehlivan, 1992, s.151-152).

Öğretmenler hizmet öncesi eğitim dönemlerinde ne kadar başarılı olurlarsa olsunlar mesleğe başladıklarında bu eğitimlerinde görmedikleri sorunlar ile karşı karşıya

kalabilmektedirler. Her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenler için de ilk yıl örgütlerinde uyum zorluklarını yaşadıkları bir dönem olabilmektedir (Korkmaz, Saban & Akbaşlı, 2004, s.268). Bu tür güçlüklerin çözüme kavuşması için göreve yeni başlayan öğretmenler ‘Aday Öğretmen’ kabul edilmekte ve örgütsel sosyalleşme sürecine dahil edilmektedir (Yıldırım, 2017, s.25). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreçlerinin başarılı geçmesi için eğitim programları ve diğer faaliyetler yeterli olmamakta bu süreçte yönetici ve diğer tecrübeli öğretmenler de yer alarak fiil ve davranışlarıyla model olmaları gerekmektedir (Çalık, 2006, s.6).

Yaşam Doyumu ve İlgili Kavramlar

İlk kez 1961 senesinde Neugarten tarafından ortaya atılan yaşam doyumu kavramını tam anlamıyla anlayabilmemiz için öncelikle “doyum” kavramının ne olduğunu öğrenmemiz gerekir. Doyum bireyin ihtiyaçlarının, isteklerinin ve hayattan beklentilerinin karşılanması demektir (Özer & Karabulut, 2003). Yaşam doyumu ise kişinin bu istek, ihtiyaç ve arzularına sahip olması durumudur (Dilmaç & Ekşi, 2008).

Yaşam doyumu kişinin kendi belirlediği ölçütlere göre yaşamını olumlu bir şekilde değerlendirmesidir (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985).

Yaşam doyumu bireyin hayatında moral yüksekliği, mutluluk gibi olumlu duyguların yoğun olmasını ifade etmektedir (Vara, 1999, s.23).

Yaşam doyumu kişinin beklentilerinin reel olanlarla mukayese edilmesi sonucu orta konulur ve kişinin bütün hayatını ve hayatının tüm boyutlarını içerir. Günlük hayattan haz duymak, hayatın anlamını çözümleyebilmek, amaçlara ulaşma gayretini gösterebilmek, bedensel olarak kişinin kendisini iyi hissetmesi ve sosyal ilişkiler içerdiği boyutlara örnek olarak sayılabilir. Yaşam doyumu kişinin iş, aile yaşantısı gibi mikro konularda değerlendirilebileceği gibi yaşamı makro olarak bir bütün halinde de değerlendirilebilir. Doyum alanı içerisinde kişinin aile yaşantısı, işi, edindiği hobileri, fiziksel ve bedensel sağlık durumu, maddi durumu, iş ve arkadaş çevresi gibi faktörler

yer almaktadır. Görüldüğü üzere yaşam doyumu kişinin yaşam içerisinde ki olumlu ve olumsuz duygu durumlarını yansıtmakta ve mutluluğun bir ölçüsü olarak kabul edilmektedir (Akyüz, 2014, s.53)

Bireyin psikolojik durumu yaşam doyumunun göstergelerinden biridir. Kişisel hayatında yaşadığı problem ve zorluklar, bireysel ve sosyal çatışmalar yaşam doyumunu olumsuz etkileyen faktörler arasındadır (Demirel & Canat, 2004).

Yaşam doyumu gizil bir değişken olduğu için doğrudan gözlemlemek mümkün değildir. Bundan dolayı benzer kavramlarla yaşam doyumunu açıklamak daha doğru olacaktır (Çetinkaya, 2011). Bu kavramlar mutluluk, öznel iyi oluş ve yaşam kalitesidir. Literatürde yaşam doyumu kavramlarıyla eş anlamlı olarak kullanılan bu kavramların yaşam doyumundan farklılıkları vardır.

Mutluluk ve Yaşam Doyumu

Mutluluk haz alma, iyi olma hali, sevinç ve tatmin olma olarak tanımlanmaktadır (VandenBos, 2007). Mutluluğun net bir tanımı olmamasına rağmen genellikle olumlu duygular ile ilişkilendirilir (Lyubomirsky, King & Diener, 2005). Araştırmaların genelinde mutluluk ve yaşam doyumu arasında yakın bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ancak mutluluk ve yaşam doyumu aynı kavramlar değildir. Bu iki kavramı birbirinden ayıran özellikler vardır. Mutluluk daha çok duygusal boyuta sahipken, yaşam doyumu bilişsel boyutta özellikler gösterir. Mutluluk bir değerlendirme değildir bireyin duygularını ifade eder. Yaşam doyumu ise bireyin kendi kriterlerine göre hayatıyla ilgili bir değerlendirme yapmasıdır (Crooker & Near, 1998). Bir amaca sahip olan birey olumsuz duygular yaratan olaylar yaşasa da hayatı olumlu değerlendirebilir, hayata yüklediği amaç ve anlamlara göre nerede olduğunu bilip yaşamından doyum sağladığını düşünebilir. Bu doğrultuda yaşam doyumu bireyin hayata verdiği anlamlara göre oluşturduğu düşünce iken mutluluk olumlu ya da olumsuz olaylar karşısında hissettiği ve yaşadığı duygulardır (Sirgy, 2012, s.35).

Öznel İyi Oluş ve Yaşam Doyumu

Öznel iyi oluş insanın kendi hayatını bilişsel ve duyuşsal açıdan değerlendirmesidir (Diener, 2000). Öznel iyi oluş olumlu duygu, olumsuz duygu ve yaşam doyumu olmak üzere iç boyuttan oluşmaktadır. Olumsuz duygu boyutunu bireyin mutsuzluk, acılar, keder, gam ve tasa gibi olumsuz duyguları ifade ederken, olumlu duygu boyutu ise mutlu olma, sevinç, haz duyma gibi olumlu duyguları ifade eder. Yaşam doyumu boyutu ise yaşama dair genel bir değerlendirme yapmayı kasteder ve öznel iyi oluşun bilişsel boyutunu kapsar. Olumlu ve olumsuz duygu boyutlarında bireyin verdiği tepkiler anlık ya da belli bir süreyi kapsarken yaşam doyumu boyutu bireyin kendi fikirleri, hayat tarzı ve kendisiyle ilgili yargıları olduğundan bir süreç değerlendirmesidir ve daha tutarlıdır (Yetim, 2001).

Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doyumu

Yaşam kalitesi kişinin hayat koşullarının niteliği, bu niteliklerden memnuniyeti ve hayat koşullarının ve kişinin memnuniyetinin toplamı olarak üç boyutta ifade edilebilir (Borthwick-Duffy, 1992, s.57). Yaşam kalitesini nesnel ve öznel boyutlarda da inceleyebiliriz. Nesnel boyutta kişinin sağlık, eğitim, geliri gibi özellikleri öznel boyutta ise mutluluk, yaşadığı olumlu ve olumsuz iyi olaylar, iş, sosyal ve aile hayatı gibi çeşitli alanlarda yaşadığı doyumlardır. Bu sınıflandırmada da görüldüğü gibi yaşam doyumu kavramı kişinin yaşam kalitesiyle ilgili yapmış olduğu öznel değerlendirmeler içerisinde yer almaktadır (Sirgy, 2012).

Yaşam Doyumunun Önemi

Yaşam doyumu insanların ruh ve beden sağlığını doğrudan etkilediği için önemli bir yere sahiptir. Bireyin aile ve sosyal ilişkilerinin etkili ve doğru olması, yaşamını kaliteli bir şekilde devam ettirebilmesi ve mutlu birey olabilmesi açısından yaşam doyumu oldukça önemli bir yere sahiptir. Yaşamından tatmini yüksek olan bireylerin hem ruhen hem de

fiziki sağlıkları olumlu etkilenmekte, kendilerine, ailelerine ve sosyal çevrelerine de kaliteli zaman ayırmaktadır (Keser, 2003, s.186).

Frish (2006), bireyin iyi hissetmesini, kendisini ödüllendirmesi olarak düşünmekte ve bireyin yaşamından aldığı doyumun yüksek olmasının, hayatında önemli ve iyi işler yapmış olmasından kaynaklı olduğunu belirtmektedir. Nasıl ki başarı başarıyı getiriyorsa; yüksek yaşam doyum ve tutarlı mutluluk insanın fiziksel ve ruhsal iyi hissetmesini, zorluklarla etkili ve yeterli mücadele edebilmeyi, kendisine güveni, aktifliği, enerjiyi, sosyalliği, hedeflerine ulaşmadaki kararlılığını geliştirdiğinden önemi çok büyüktür. Nitekim insan hayatı boyunca en önemli hedeflerinden birinin yaşamından doyum sağlamak olması bu önemi destekler niteliktedir (Seligman, 2007).

Yaşam doyumunun insan hayatındaki önemi araştırmalarda da ortaya çıkmıştır. Bu araştırmalarla yüksek yaşam doyumuna sahip bireylerin ruhsal ve bedensel sağlıklarının daha iyi olduğu, kendisine güveninin daha yüksek olduğu, daha çok saygı gördüğü, dünyaya bakış açılarının daha olumlu olduğu ispatlanmıştır. Yapılan araştırmalar neticesinde yaşam doyumuna gereken önem verildiğinde; en başta birey olmak üzere sıra ile aile ve toplum yaşamlarında huzur, mutluluk düzeyleri ile hayat kalitesinin artacağı ortaya çıkmaktadır (Keser, 2003, s.186).

Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşamın bireyin hem iş hayatını hem de iş dışında kalan zamanını kapsayan bir süreç olarak düşündüğümüzde, yaşam doyumunu bireyin tüm hayatına gösterdiği tutum ve ya duygusal tepkisidir. Yaşam doyumunu yalın ve net gibi gözükse de esasen çok daha karmaşık bir yapıdadır. Yapılan araştırmalarda yaşam doyumunu ölçülmesine ve etkileyen faktörlerin sınırlarının belirlenmesinde birçok zorluklar yaşandığı belirtilmektedir. Yapılan ilk çalışmalarda yaşam doyumunu etkilediği düşünülen binlerce öge ölçülürken, öge sayısı ortalama olarak 15 ile 30 arasına indirgenmiştir (Tomrukçu, 2010, s.9).

Yaşam doyumu her bireyde farklılaşabileceği için onu etkileyen faktörleri sınırlamak ve net bir sıralamak çok zorlaşmıştır. Baykoçak araştırmaları sonucunda yaşam doyumunu etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamıştır; bireyin günlük hayatından memnuniyeti, hayatını anlamlı bulması, hedeflerini gerçekleştirirken uyum göstermede başarılı olabilmesi, bedensel anlamda kendisini iyi hissetmesi, ekonomi ve güvenlik anlamında memnun olması, sosyal ilişkilerinde başarılı olması ve olumlu ve bireysel kimliğe sahip olması (Baykoçak, 2002).

Başka bir araştırmada ise yaşam doyumunu sağlık, kendine güven, kendini anlayabilme ve tanımlayabilme, aile ve akrabalık ilişkileri, eşle olan yakınlık, çocuk sahibi olma ve onu yetiştirme, araçsal rahatlık gibi etmenlerin etkilediği belirtilmiştir (Dikmen, 1995, s.118).

Yaşam doyumunu etkileyen etkenler bireyin sosyal ilişkilerinden, kişisel özelliklerine, bedensel ve ruhsal yapısından ekonomik konulardaki yaklaşımlarına kadar çok geniş ve detaylı bir alanı içine almaktadır. Her bir bireyde farklılaşan yaşam doyumu, toplum ve ülkelere göre de farklılaşacağından; yaşam doyumunu etkileyen öğelerinde farklılaştığı görülmektedir (Tomrukçu, 2010, s.10).

Literatüre geçmiş yaşam tatminini etkileyen etmenler; kişisel ve demografik faktörler, iş ile ilgili faktörler, çevresel faktörler ve toplumsal faktörler olmak üzere 4 kategoride incelenmiştir (Ergün, 2016, s.43)

Kişisel Faktörler

Bireyin yaşamdan aldığı tatmini etkileyen kişisel faktörleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi olarak incelemek mümkündür.

Yaş: Yaş ile yaşam doyumunu inceleyen çalışmaların sonucu farklılaşmaktadır. Yapılan ilk çalışmalarda gençlerin yaşam doyumu daha yüksek olarak belirlense de yapılan son çalışmalar ile yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir (Tomrukçu, 2010, s.13).

Yaşın yaşam doyumu üzerindeki etkisi hakkındaki görüşler farklılaşmaktadır. Ayten (2014) yaşın artması ile yaşam doyumunun da artacağını belirtmiştir. Bunun sebebinin ise insanların yaşının arttıkça erdemlerini ve inançlarını hayatlarında daha yoğun bir şekilde yer vermesinden kaynaklanabileceğini belirtmiştir (s.88). Yaşam doyumunun yaşlılarda daha yüksek olduğunu düşünen araştırmacılar bunun sebebinin ilerleyen yaşa bağlı olarak bireyin hayattan beklentilerinin azalması ve kabullenmenin artmasından kaynaklandığını belirtmiştir. Gençlerde yaşam doyumunun daha fazla olduğunu düşünen araştırmacılar ise bunun gençlerin geleceğe yönelik plan, amaç ve beklentilerinin yoğun olmasından kaynaklanabileceği belirtilmiştir (Özdevecioğlu, 2003, s.703). Tomrukçu (2010) ise yaş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin ülkeden ülkeye değişebileceğini çünkü ülkelerde var olan yaş algılarının yaşam doyumunu etkileyen önemli bir faktör olabileceğini belirtmiştir (s.13). İlgili araştırmaların birbirinden farklılaşması yaş ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin kesin bir şekilde ifade edilmesine engel olmaktadır. Araştırma sonuçlarına örneklemin özellikleri de etki edebilmektedir (Ergün, 2016, s.44)

İnsanın hayatı boyunca yaşamından memnuniyetine dair düşüncelerinin değişmesinin yaştan ziyade maddi imkanların, ailesel faktörler, psikolojik faktörler gibi pek çok etkenden değişebileceği düşünülmektedir (Batan, 2016, s.37).

Cinsiyet: Yapılan bazı çalışmalarda kadınların yaşamdan aldıkları doyumu erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların annelik duygusu ile yaklaşımlarının erkeklere göre fazla olması ve sorumluluklarını yerine getirmelerinin yaşattığı mutlulukların yaşam doyumuna olumlu etki edebileceği belirtilmiştir. Aynı zamanda kadınların iş yaşamında yer almalarının özgüvenleri ve ekonomik özgürlüklerini arttıracığından yaşam doyumları da olumlu etkilenmektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.701). Yapılan başka bir çalışmada erkeklerin yaşamdan aldıkları tatminleri daha yüksek belirlenirken (Avşaroğlu, Deniz & Kahraman, 2005, s.124), bazı çalışmalarda ise cinsiyetin yaşam tatminini etkileyen anlamlı bir faktör olmadığı belirtilmiştir (Yılmaz, Keser & Yorgun, 2010, s.99).

Eğitim Seviyesi: İnsan hayatında eğitim seviyesinin yükselmesi daha iyi iş olanaklarına sahip olmak, üretkenliği arttırabilmek, özgüveni arttırmak, sağlıklı evlilik ve insan ilişkileri, daha fazla ekonomik kazanç ve daha iyi sağlık koşullarına sahip olmak gibi etkiler sağlayacağından yaşamdan alınan tatmini olumlu ancak dolaylı olarak yükselteceği düşünülmektedir (Dockery, 2010, s.12).

Yapılan bazı araştırmalarda ise eğitim düzeyinin arttıkça yaşamdan alınan doyumun düştüğü savunulmuştur. Bunun sebebinin ise eğitim seviyesinin artması ile insanın hayattan beklentilerinin de fazlalaşmasının yaşamdan alınan tatmine olumsuz etkilerinin olabileceği belirtilmiştir (Tomrukçu, 2010, s.12).

Eğitim seviyesinin yaşamdan alınan doyumunu yükselttiği ancak bu etkinin doğrudan olmadığı söylenebilir. Eğitimin ekonomik gelir, sağlık koşulları gibi çeşitli etmenleri olumlu etkileyerek yaşamdan alınan doyumunu yükselttiği düşünülmüştür. Öte yandan eğitim ile yaşam doyumları arasındaki ilişki insanın yaş, medeni durum, ailesel faktörleri, istek ve umutları gibi etmenler ile de etkileşim içinde olduğu bilinmelidir (Batan, 2016, s.42).

Medeni Durum: İnsanların yaşamlarından alacağı tatminde evliliğin önemi büyüktür. Evlilik müessesinin sağlıklı ve sağlıksız yönleri insanların günlük hayatlarını doğrudan etkilediği için yaşamdan alınan tatmini de etkilemektedir. Evliliğindeki ilişkileri sağlıklı olan insanların mutluluk düzeyleri artacağından yaşamdan alacağı tatminlerinde artacağı yapılan araştırmalarda belirtilmiştir (Tomrukçu, 2010, s.14)

Yapılan bir araştırmada evli insanların bekarlardan daha fazla yaşamdan tatmin olduğu belirlenmiştir. Bunun sebebinin ise evlilik ile tüm yaşamın, faaliyetlerin ve sorumlulukların paylaşılması, eşlerin birbirlerini tamamlaması ve düzenli bir hayata geçilmesinden kaynaklı olabileceği savunulmaktadır (Çetinkaya, 2004).

Üniversite öğrencilerinin örnekleme alındığı bir araştırmada ise evlilerin yaşamdan aldıkların tatminin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bunun sebebinin ise katılımcıların daha eğitimini bitirmeden evlilik hayatının verdiği sorumlulukların ağır gelmesi olabileceği savunulmuştur (Gülcan, 2014) .

Başka bir araştırmada ise evlilikte mutluluğun aynı seviyede olmayacağı, evliliğin ilk yıllarından evliliklerindeki tatmininin yüksek iken çocuk sahibi olup onları yetiştirirken bu tatminin düştüğü ancak 45-50 yaşlarından sonra tatminin arttığı belirtilmiştir. Yapılan çalışma her yaş grubundan olan katılımcılarla gerçekleştirilmiş olup, evli katılımcıların yaşamdan aldığı tatminin daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (Onur, 2011).

İş İle İlgili Faktörler

Yaşamdan alınan doyumunu etkileyen iş ile ilgili etmenler bireyin emeği karşısında aldığı gelir, kendisinden beklenen görevler, rol belirsizliği, ödüllendirme olanakları, iş ortamının birey üzerindeki etkileri olarak sıralamak mümkündür. İnsan işi ve isin getirdiği sosyal ve ekonomik getirileri sayesinde kendi ve ailesinin yaşamlarını sürdürebilmektedir. Üstelik insanlar yaşamlarının büyük bir çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmektedir. Bu sebeplerle de insan yaşamının çoğunluğunda yer alan iş ile ilgili faktörler bireyin yaşamdan aldığı doyumunu etkilemektedir (Özdevecioğlu, 2003, s.697).

Yaşam doyumunu ile iş doyumunu birbirlerini etkileyen ve ayrı tutulamaz iki kavramdır. Yapılan araştırmalar neticesinde de yaşam doyumunu etkileyen en büyük faktörün iş doyumunu olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bireylerin zamanlarının çoğunu çalışarak geçirmeleri, öte yandan çalışma karşılığı edindiği gelirin bireyi sosyal ve ekonomik açıdan etkilemesi iş doyumunun yanında yaşam doyumuna da etkili olduğunu kanıtlar niteliktedir. Yani bireylerin çalışma koşulları, çalışma karşılığında edindiği gelir, iş yerindeki memnuniyeti gibi faktörler nedeniyle iş doyumunu etkilenmekte ve bu paralelde yaşam doyumunu da olumlu veya olumsuz şekilde etkilenmektedir. Bireyin iş doyumunun yükselmesi tüm hayatını olumlu yönde etkilemekte ve yaşam doyumunun da yükselmesine neden olmaktadır. Ters açıdan düşündüğümüzde ise işlerinden memnun olmayan yani iş doyumunu düşük bireylerin tüm yaşamı olumsuz yönde etkilenmekte ve bu durum da yaşam doyumunu düşürmektedir (Keser, 2003, s.200).

Yapılan bir araştırmada ise yaşamdan aldıkları tatmini; özerk çalışma imkanı, çalışma zamanlarının esnek olması, işin tamamını yapma fırsatı ve geri bildirim alabilme imkanının arttırdığı savunulmaktadır (Dikmen, 1995, s.134). Yapılan bir çalışmada ise çalışma ortamından memnun olan bireylerin yaşam tatminlerinin memnun olmayanlardan daha fazla olduğu belirlenmiştir (Aysan & Bozkurt, 2004, s.6).

Çevresel Faktörler

Bireyin aile, iş, evlilik, sosyal çevre ve boş zamanlarındaki hayat alanları yaşamdan alınan tatmini etkilemektedir. Ancak bunun yanında alternatif iş bulabilme olanakları, yaşadığı ülkesindeki sosyal ve ekonomik durum gibi etmenlerinde bireyin yaşamdan aldığı doyuma etkisi bulunmaktadır (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, s.8).

Bireyin sendikal haklarının olması yaşamdan alınan doyumu arttırmaktadır. Çünkü toplu iş sözleşmeleriyle sosyal yardımlar, günlük çalışma süreleri, gelir artışı, sosyal hizmetler ve çalışanların yaşam alanlarında sağlanan olumlu düzenlemelerin bireylerin iş yaşamlarında ki tatminlerini arttırdığı dolayısıyla da yaşamdan alınan tatmini de arttırdığı düşünülmektedir. Yapılan bir çalışmada sendikaların çalışanların haklarını güvence altına alması ve yaptığı hizmet ve düzenlemelerin çalışanların yaşam tatminlerini yükselttiği belirlenmiştir (Yılmaz vd., s.105).

Yaşam tatminini etkileyen başka bir faktör ise enflasyondur. Enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde bireylerin yaşadığı ekonomik problemler sebebi ile yaşam standartlarının düşmesi yaşam tatminine olumsuz etki etmektedir. Enflasyonun yükselmesi ile insanlar temel ihtiyaçlarını karşılamak için zorlanmakta, diğer masraflarından kısıtlamalara gitmekte ve ek gelir sağlamak için çaba göstermektedir. Bu zorluk ve uğraşların yaşam tatminini olumsuz etkilediği düşünülmektedir (Baştumur, 2006, s.73).

Ülkemizde yaşanan enflasyon yüksekliğinin insanlarda yaşattığı geçim problemleri, gelir giderlerde yaşanan orantısızlıklar gibi sebeplerle ülkemizde yaşayan insanların yaşamdan aldıkları doyuma olumsuz etkilerinin olabileceği belirtilmiştir (Ergün, 2016, s.46).

Toplumsal Faktörler

Yaşam tatminine etkisi olan toplumsal faktörler insanın sorumlulukları, ailesinin yaşam tarzı ve onlara olan mesafesi, akrabalarıyla olan ilişkileri ve toplumsal olaylara katılımı olarak sıralanabilir. İnsanın hayatında bu faktörlerin durumunun iyi olması yaşamdan alacağı tatmini yükseltirken; bu faktörlerin bir veya birkaçında zorluk yaşayan insanların yaşamlarındaki tatminlerin de olumsuz etkilendiği araştırmalarda belirtilmiştir (Özdevecioğlu, 2003, s.697). Öte yandan iş-aile çatışması da yaşam doyumunu olumsuz etkileyen bir diğer toplumsal faktördür (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007, s.13).

Yapılan araştırmalarda her gün fiziksel egzersiz yapan ve sporla uğraşan insanların yaşam tatminleri yapmayanlardan daha fazla olduğu belirtilmiştir. Türkiye’de örneklemi öğretim elemanları olan bir araştırmada spor yapmanın yaşam tatminini anlamlı değiştirmedeği ancak spor yapan katılımcıların yaşam tatminlerinin yapmayanlardan daha fazla olduğu belirtilmiştir (Doğan & Morali, 1999, s.26).

Başka bir araştırmada ise dini inançların yaşam tatminini anlamlı etkilediği savunulmuştur. Üniversite öğrencilerinin katıldığı çalışmada dini inançları güçlü olan katılımcıların daha fazla yaşamlarından doyum aldıkları bulunmuştur (Dost, 2007, s.140–141).

Bireylerin boş zamanlarını kaliteli ve keyif aldıkları etkinliklerle geçirmesi yaşam doyumunu olumlu etkileyebilmektedir. Bireylerin sosyal ilişkilerini geliştirecek, kendilerini bedensel ve ruhsal açıdan daha iyi hissetmelerine sebep olacak hobilere yönelmeleri yaşamdan alınacak tatminin artmasına olumlu etkileri bulunmaktadır (Batan, 2016, s.51).

Yaşam Doyumunun Ölçülmesi

Yaşam doyumu 1960’lı yıllardan itibaren anket araştırmalarında yer almaya başlayan bir kavram olmuştur. Yaşam doyumunun anket araştırmalarına konu olmaya başlaması anketlerde sorulan soruların geçerliliği tartışmasına da neden olmaya başlamıştır. O

günden bugüne yaşam doyumunun standart anket sorularıyla ortaya konup konamayacağı sürekli tartışılan bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde araştırmacıların önemli bir bölümü standart anket sorularının yaşam doyumunu ölçmede yetersiz kaldığını savunmaktadır (Veenhoven, Saris, Scherpenzeel & Bunting, 1996, s.7).

Yaşam doyumu ile ilgili araştırmacıların maruz kaldığı bir diğer sorun ise insanların yaşam doyumlarıyla ilgili hiçbir fikre sahip olmamasıdır. Öyle ki anket sorularını cevaplayan kişiler kendi mevcut doyumlarına göre değil de arzuladıkları ve hedeflediği doyuma göre sorulara cevap vermektedir. Bu durumun varlığı ise araştırmaların istenilen hedeflere ulaşmasını güçleştirmektedir (Veenhoven vd., 1996, s.8).

Yaşam tatmininin ölçülmesinde tek ve çift maddeli ölçekler hazırlanmaktadır. Tek maddeli ölçekler yaşamdan alınan tatmini genel ve toplu olarak bakılmasını sağlasa da, bazı açılardan eksik kalmaktadır. Çok maddeli ölçekler ise insanların duygu ve yaşamlarını bilişsel olarak değerlendirmelerini sağlamakta ve büyük bir ölçüde geçerli sonuçlar vermektedir (Ergün, 2016, 47-48).

Eğitim Kurumlarında Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu toplumdaki tüm bireyler için önemli bir yer arz eden göstergedir. Hiç kuskusuz tüm bireyler yaşam doyumlarının yüksek olmasını arzulamaktadır. Ancak yaşam doyumunun yüksek olması eğitim kurumlarında çalışanlar için daha önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler için yaşam doyumuna çok daha kıymetlidir. Çünkü öğretmenlerin yaşam doyumu sadece kendilerini ve yakın çevresini değil, öğrencilerini de olumlu veya olumsuz etkilemektedir.

Günümüz dünyasında aktif geçen gün içi vaktin büyük bir bölümü çalışma saatleriyle geçmektedir. Yani çalışma hayatıyla yaşam doyumu arasında doğru bir orantı vardır. Diğer bir deyişle yaşam doyumu yüksek olan bir bireyin çalışma hayatından da genellikle memnun olduğu görülmektedir. Bu nedenle yaşam doyumu yüksek olan eğitim kurumu

Çalışanları öğrencilerini daha sağlıklı ve bilinçli şekilde yetiştirebilmektedir. Öte yandan öğrencilerin eğitim hayatlarının başarılı geçtiği düşünüldüğünde bu durum topluma da olumlu yansıyamayacaktır. Toplumların kalkınmasında ve gelişmesinde eğitimin başlıca yer tuttuğu gerçeği algında, eğitim kurumu çalışanlarının yaşam doyumlarının yüksek olması büyük bir öneme sahiptir.

İlgili Araştırmalar

İlgili araştırmalar kısmında örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumunu ile ilgili daha önceden yapılmış Türkçe ve yabancı araştırmalara yer verilmiştir.

Örgütsel Sosyalleşme ile İlgili Araştırmalar

Kartal (2003) Ankara ilinde çeşitli ilçelerde görev yapan 138 yönetici ve 401 öğretmene yönelik yaptığı araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan ğretmen ve yöneticilerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini; iş doyumunu, motivasyonu, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme alt boyutlarını esas alarak saptamayı amaçlamıştır. Örneklemenin rgtsel sosyalleşme düzeylerini saptamak için faktör analizi ile geçerlik güvenirlik çalışmaları araştırmacı tarafından belirlenen rgtsel Sosyalleşme lği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda yönetici ile öğretmenler arasında iş doyumunu boyutunda anlamlı farklılık bulunduğu ve yöneticilerin iş doyumunu boyutunda daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir. Ancak motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında yönetici ve öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyetin hiçbir alt boyutta farklılaşma sağlamadığı bulunmuştur. Sınıf ğretmeni ve branş öğretmenleri arasında iş doyumunu boyutunda anlamlı bir farklılaşma belirlenemezken; motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarında sınıf öğretmenlerin lehine olmak üzere farklılaşma tespit edilmiştir. Kıdemin kabullenme boyutunu anlamlı etkilemediği, iş doyumunu, motivasyonu ve bağlılık boyutlarında anlamlı farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. 21 yıl ve üzeri

kıdeme sahip katılımcıların tüm alt boyutlarda diğer gruplardan daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları belirlenmiştir.

Çapar (2007), betimsel nitelikli araştırmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeyi konu almıştır. Araştırmanın örneklemini Antalya ilinde görev yapan 600 öğretmen oluşturmuş olup öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ölçebilmek adına Kartal (2003)'ün geliştirdiği Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ilköğretim okulunda görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeye ilişkin görüşlerinin olumlu olduğu belirlenmiştir. Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutları puanları ile görev değişkeni arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiş olup, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerinden daha fazla puanlara sahip oldukları belirlenmiştir. Yaş değişkeni ile iş doyumu boyutu arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş ve 46 ve daha fazla yaş aralığında olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutlarında daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet değişkeninin ise örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutlarını anlamlı etkilemediği saptanmıştır. Kıdem değişkeni ile örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutları (iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme) arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiş ve 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutlarında daha yüksek puanlar aldığı belirlenmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin bağlılık boyutunu medeni durumun anlamlı etkilediği ve evli öğretmenlerin tüm alt boyutlara ait puanlarda daha yüksek puanlar aldığı tespit edilmiştir.

Elci (2008), tarama modelini kullandığı araştırmasında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek ve kişisel özellikler ile örgütsel sosyalleşme arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Kartal (2003) Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği kullanılmış olup araştırmaya Konya ilinin Selçuklu, Meram ve Karatay ilçelerinde görev yapan 834

öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda en yüksek örgütsel sosyalleşme seviyesi örgütsel bağlılık boyutunda bulunurken, cinsiyetin örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu boyutunu anlamlı etkilediği ve erkek öğretmenlerinin iş doyumu boyutunda puanlarının kadın öğretmenlerden yüksek olduğu görülmüştür. Branş ile göre örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutları (iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme) arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerin branş öğretmenlerinden tüm boyutlarda daha fazla puan aldıkları tespit edilmiştir. Kıdem değişkeninin motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutları puanlarını anlamlı etkilediği ve motivasyon ve bağlılık boyutunda 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer gruplardan daha yüksek puanlara sahip olduğu, kabullenme boyutunda ise 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha yüksek puanlara sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışkan (2009), betimsel tarama modelini kullandığı araştırmasında özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinin yöneticilerinin algıladıkları liderlik tarzları ve bazı değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmasına İstanbul ilinde görev yapan 180 öğretmen katılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ait algılarını belirlemek için ise Liderlik Davranışlarını Belirleme Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonunda özel eğitim öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile yöneticilerinin algıladıkları liderlik tarzları arasında anlamlı bir ilişki olduğu araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Yaş, kıdem ve örgütte çalışma süresi değişkenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini anlamlı etkilediği ancak cinsiyet, medeni durum ve çalışılan kurum tipinin ise örgütsel sosyalleşme düzeyini anlamlı etkileyen değişkenler olmadığı belirtilmiştir.

Filstad (2011) araştırmasında örgütsel sosyalleşme taktiklerini yeni gelenlerin örgütsel bağlılık ve öğrenme süreçlerine etkilerinin nasıl olduğunu belirlemek amacıyla yapmıştır. İki Norveç devlet kurumunda yeni gelenlerin araştırmaya dahil edildiği çalışmada, sonuç olarak, yeni gelenlerin çalışma faaliyetlerine katılma ve yerleşik meslektaşlarla sosyal

olarak etkileşime girme şansı, duygusal bağlılık ve öğrenme süreçlerini olumlu yönde etkilerinin olduğu belirlenmiştir.

Kammeyer-Mueller, Livingston & Liao (2011) araştırmalarını örgüte yeni gelenlerin proaktif davranışlarının demografik ve tutumsal benzerliğe göre nasıl değiştiğini incelemek amacıyla yapmışlardır. Araştırma sonucunda yaş açısından meslektaşlarından önemli ölçüde farklı olan yeni gelenlerin daha proaktif uyum davranışları gösterdiği belirtilmiştir.

Karadağ (2011), Elazığ ilinde görev yapan beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeyi hedeflediği araştırmasına 2009-2010 eğitim öğretim yılında Elazığ il merkezi ve ilçelerinde bulunan 142 beden eğitimi ve spor öğretmenini dahil etmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirleme amacıyla Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonunda bulunan ortalamalar örgütsel sosyalleşme alt boyutlarında “sık sık” ifadesine denk gelirken, yaş faktörünün örgütsel sosyalleşmenin tüm alt boyutlarını, kıdem faktörünün ise iş doyumu ve örgütsel bağlılık boyutlarını anlamlı etkilediği sonuçlarına araştırmacı tarafından ulaşılmıştır.

Dal (2012), tarama modelini kullandığı çalışmasında İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş., Genel Müdürlüğü’nde çalışan personelin kurumu, örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarında nasıl algıladıklarını incelemiştir. Araştırmaya kurumda çalışan gönüllü 112 personel katılmıştır. Araştırmaya katılan personele kişisel bilgilerin yer aldığı bir anket ve Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda personelin eğitim durumu ile motivasyon boyutu arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, iş doyumu, bağlılık ve kabullenme boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu belirtilmiştir. Aylık gelirin ise kabullenme boyutunu anlamlı etkilediği iş doyumu, motivasyon ve bağlılık boyutlarını anlamlı etkilemediği araştırma bulgularında yer verilmiştir.

Yıldız (2012), ilköğretim okullarında yeni göreve başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme süreçlerinde okul yöneticilerinin sosyalleştirme stratejilerini kullanma

seviyelerine ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasına Kastamonu ilinde yeni göreve başlayan 130 ilköğretim okulu öğretmenini dahil etmiştir. Araştırma amacına ulaşabilmek için katılımcılara Okul Yöneticisinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşmesini Sağlamak İçin Kullandığı Stratejiler Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, yöneticilerin sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerini öğretmenlerin “ara sıra” olarak belirttikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda öğretmenlerin yöneticilerinin sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerine dair düşüncelerinin, cinsiyet ve yaş faktörlerinden anlamlı etkilendiği belirtilmiştir.

Aknar (2013), araştırmasını otel çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek amacıyla yapmıştır. Buna ek olarak bazı demografik faktörlerle örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarının değişkenliğini incelemiştir. Araştırmasına Ankara ilinde bulunan işletme belgeli otel işletmesi çalışanlarından 392 otel çalışanı katılmıştır. Araştırma sonucunda cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutları arasında, yaş ile motivasyon arasında, eğitim düzeyi ve turizm eğitimi ile tüm alt boyutlar arasında, çalışılmakta olan bölüm ile bağlılık, kabullenme ve motivasyon boyutları arasında, mevcut birimde çalışma süresi ve mevcut işletmede çalışma süresi ile bağlılık, motivasyon ve iş doyumu boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir.

Aliyev (2014), araştırmasında örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu amaçla Erzurum ilinde bulunan 156 banka çalışanı ile çalışma yapmıştır. Katılımcılara uygulanan veri toplama aracı üç boyuttan oluşmakta olup; ilk bölümde kişisel bilgilere dair sorular, ikinci bölümde Örgütsel Sosyalleşme Envanteri, üçüncü bölümde ise Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği yer almaktadır. Araştırma bulgularında örgütsel sosyalleşme ve tüm alt boyutları (iş eğitimi, örgütü anlama, çalışma arkadaşlarının desteği, geleceğe ilişkin beklentiler) ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ve olumlu bir ilişkinin var olduğu, ayrıca örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sosyalleşmeyi olumlu etkilediği belirtilmiştir.

Çobanoğlu ve Öğretir (2015) ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini inceleme amacıyla yaptığı araştırmasına Denizli ilinde bulunan 350 ilköğretim öğretmeni dahil edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek amacıyla Kişisel Bilgi Formu, örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek amacıyla ise Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli kullanılan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri tüm alt boyutlarda (iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme) yüksek belirlenmiştir. Ayrıca öğretmenlerin kıdemi arttıkça örgütsel sosyalleşme puanlarının da yükseldiği ancak eğitim seviyelerinin yükseldikçe örgütsel sosyalleşme puanlarının azaldığı araştırma sonuçlarında yer almıştır.

Demirkart (2015), tarama modelinde olan araştırmasını okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ve yöneticilerin kişisel özellikleriyle örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapmıştır. Bu amaçla kullandığı veri toplama aracının ilk bölümünde kişisel bilgilere ait sorular yer alırken ikinci aşamasında ise Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği yer almaktadır. Araştırmasında İstanbul ili Sultanbeyli ilçesinde bulunan tüm ilköğretim okulu müdürlerine ulaşıldığından örneklem seçme yöntemi kullanmamış olup 101 yöneticinin ölçekleri geçerli kabul edilerek araştırmaya alınmıştır. Verilerin sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel sosyalleşmenin bağlılık boyutu puanları iş doyumu, motivasyon ve kabullenme boyutlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. İlköğretim okul yöneticilerinin yaş değişkeni ile iş doyumu, motivasyon ve bağlılık boyutlarında, mesleki kıdem ile bağlılık boyutu arasında, yönetici olarak toplam hizmet yılı ile motivasyon ve bağlılık boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir.

Umur ve Demirtaş (2016), araştırmada aday öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve kendini ayarlama becerileri düzeylerini ve örgütsel sosyalleşme ile kendini ayarlama becerisi arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlamışlardır. Bu kapsamda aday öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

kullanılırken, kendini ayarlama beceri düzeylerini belirlemek için ise Kendini Ayarlama Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya Gaziantep ili Şehitkamil ve Şahinbey ilçelerinde görev yapan 517 aday öğretmen dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda aday öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve kendini ayarlama beceri düzeylerinin yüksek olduğu belirlenirken; bu iki faktör arasındaki ilişkinin düşük düzeyde pozitif ve anlamlı olduğu belirtilmiştir.

Delobbe, Cooper-Thomas ve De Hoe (2016), iş yaşamlarındaki psikolojik sözleşmenin sosyalleşme sürecini nasıl etkilediğini araştırma amacıyla çalışma yapmışlardır. Araştırma örneklemi 144 kişiden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda işe yeni başlayan bireylerin, istihdam başlangıcındaki sorumluluklarının örgütsel sosyalleşmenin altında yatan sosyal değişim dinamiğine katkıları olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Dönmez (2016), araştırmasında örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmacı buna ek olarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizleşmelerinin araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formundaki maddelere göre anlamlı farklılık oluşma durumları incelemiştir. Araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, örgütsel sessizlik düzeylerini belirlemek için ise ‘Örgütsel Sessizlik Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırma Denizli ilinin Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde bulunan 454 ilköğretim öğretmenin katılımıyla gerçekleşmiş olup ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek, örgütsel sessizlik düzeylerinin ise orta olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih boyutunda ve örgütsel sessizlik ölçeğinin izolasyon boyutunda erkek öğretmenlerin puanlarının kadın öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Örgütsel sosyalleşmenin politik ile amaç ve değerlere uyum boyutlarında idarecilik görevi bulunan öğretmenlerin puanları bulunmayanlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. Üç yıl veya üç yıldan daha az aynı okulda bulunan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmenin genel ortalaması ve dil- tarih boyutu

puanları bulunduğu okulda üç yıldan daha fazla bulunan öğretmenlere göre anlamlı derecede daha düşük tespit edilmiştir. Örgütsel sessizliğin okul ortamı boyutunda branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre ve sendika üyeliği bulunmayan öğretmenler sendika üyeliği bulunan öğretmenlere göre daha yüksek ve anlamlı algıya sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca örgütsel sosyalleşmenin bütünü ve tüm boyutları ile örgütsel sessizliğin bütünü ve alt boyutları arasında çok zayıf ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişki örgütsel sessizliğin yükselirken örgütsel sosyalleşmenin arttığını göstermektedir.

Ellis, Bauer, Nifadkar ve Erdogan (2017), araştırmayı yeni işe girenlerin sosyalleşme deneyimlerini belirlemek amacıyla yapmıştır. Veri toplama süreci dört aşamalı olarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda, yönetici-yeni gelen sosyal değişim ilişkisini, hem yeni gelenlerin hem de yöneticilerin kişilikleri ve iş arkadaşı bilgilerinin sağlanmasının potansiyel etkilerini ortaya koymuştur

Yıldırım (2017) yordayıcı ilişkisel tarama modelini kullandığı araştırmasında lise öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin örgütsel vatandaşlık düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını incelemiştir. Araştırmaya İstanbul ili Esenyurt ilçesinde bulunan kamuya bağlı liselerde görev yapan 480 öğretmen dahil edilmiş olup; bu öğretmenlere kişisel bilgilerin yer aldığı ‘Kişisel Bilgi Formu’, örgütsel sosyalleşme düzeylerini ölçmek için Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve örgütsel vatandaşlık davranışları düzeylerini ölçebilmek adına ise Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sosyalleşme düzeyinin, örgütsel vatandaşlık düzeylerini olumlu yönde ve orta düzeyde yordadığı tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri ile tenefüslerini nerede geçirdikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresinin örgütsel sosyalleşmeyi anlamlı etkilediği belirlenmiştir. Örgütsel vatandaşlık düzeyleri ile hizmet süresi, eğitim durumu, yaş ve medeni hal arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, cinsiyet ve tenefüsü nerede geçirdikleri arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Özden (2018) çalışan kadınların örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizliği arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla yaptığı araştırmasına 418 kadın dahil edilmiş olup araştırmasında örgütsel sosyalleşmeyi belirlemek için Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği, örgütsel sessizliği belirlemek için ise Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasında bir ilişki bulunamazken iki ana değişkenin bazı alt boyutları arasında anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizliğin yönetici boyutu arasında ve örgütsel sosyalleşmenin yeterlilik boyutu ile örgütsel sessizliğin ortam şartları boyutu arasında negatif yönlü ilişki belirlenmiştir. Medeni durumun örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizliği anlamlı etkilediği, evli katılımcıların daha yüksek örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik algılarına sahip olduğu saptanmıştır. Eğitim durumunun örgütsel sessizliğe anlamlı bir etkisi olmadığı ancak örgütsel sosyalleşmeyi anlamlı etkilediği; yüksek lisans veya doktora mezunlarının daha yüksek örgütsel sosyalleşme algısına sahip olduğu bir diğer araştırma bulgusudur.

Özkan (2019) örgütsel sosyalleşme ile iş yaşamındaki yalnızlık düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçladığı araştırmasında Almanya'nın Baden Württemberg eyaletinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak görev yapan 246 Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmeninin katılımı sağlanmıştır. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin demografik bilgilerinin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerini nasıl etkilediğini saptamak hedeflenmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği kullanılırken iş yaşamlarındaki yalnızlık düzeylerini belirlemek için ise İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları olan iş doyumunu, motivasyonu, bağlılık ve kabullenme boyutlarının mesleki kıdem, branş ve eğitim durumundan anlamlı etkilenmediği ancak iş doyumunu boyutu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu; erkek öğretmenlerin iş doyumunu boyutunda daha yüksek puanlara sahip oldukları belirlenmiştir. İş yaşamında yalnızlık ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişki

incelendiğinde; iş yaşamında yalnızlık ölçeğinin alt boyutlarından duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutları ile örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme arasında negatif yönlü orta düzey bir ilişki saptanmıştır. Bu bulguya dayalı olarak örgütsel sosyalleşmenin azaldıkça iş yaşamında yalnızlık yaşama düzeyinin artacağı araştırmada belirtilmiştir.

Taormina (2019), çalışmasında utangaç çalışanların kariyer başarılarına ilişkin algılarının seviyeleri ve örgütsel sosyalleşmenin; utangaçlık ve öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi kontrol etme düzeyini incelenmiştir. Araştırma 375 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel sosyalleşmenin dört yönünün (eğitim, anlama, iş arkadaşı desteği ve gelecekteki beklentileri), utangaç çalışanlar için öznel kariyer başarısı düzeylerinde artış sağlayan önemli ılımlı etkilere sahip olduğu belirtilmiştir.

Yaşam Doyumu ile İlgili Araştırmalar

Özer (2001), araştırması yaşlıların yaşam doyumu ve öz bakım gücünün huzurevinde ya da aile ortamında yaşamalarıyla ilişkisi incelendiği bir alan araştırmasıdır. Araştırmaya Bornova Eğitim Araştırma ve Sağlık Grup Başkanlığı'na bağlı 3 sağlık ocağından ve İzmir ilinde bulunan üç huzur evinden seçilmiş 240 yaşlı katılmıştır. Araştırma sonunda huzurevinde yaşayan yaşlıların aile ortamında yaşayan yaşlılardan yaşam düzeyi ve öz bakım gücü yüksek bulunmuştur.

Suldo ve Huebner (2004), 816 ortaokul ve lise öğrencisini dahil ettikleri araştırmasında, ergenlerin yaşam doyumu yargılarının, stresli yaşam olaylarının sonraki davranış gelişimi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma sonucunda olumlu yaşam memnuniyetine sahip ergenlerin, yaşamlarından memnun olmayanlara göre stresli yaşam olayları karşısında dışsallaştırma davranışları geliştirme olasılığının daha düşük olduğu belirtildi.

Ayrıca araştırmada ergenlerin yaşam doyumu raporlarının bir yıllık bir zaman dilimi boyunca orta derecede istikrar gösterdiği belirtilmiştir.

Avsaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005), araştırmalarında teknik öğretmenlerin yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin aralarındaki ilişkiyi ve belirlenen değişkenlerle olan ilişkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Bu doğrultuda teknik öğretmenlerin yaşam doyumu düzeyleri için Yaşam Doyumu Ölçeği, iş doyumu düzeyleri için İş Doyumu Ölçeği ve mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek için Maslach Tükenmişlik Envanteri katılımcılara uygulanmıştır. Araştırma Konya ilinde görev yapan 173 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda yaşam doyumu ile tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık boyutları arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu; yaşam doyumu ile iş doyumu arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir.

Şahin (2008), araştırmasında devlet veya özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma Adana ve Mersin il merkezlerinde görev yapan 300 beden eğitimi öğretmeni katılmıştır. Bu doğrultuda katılımcıların yaşam doyumu düzeyleri için Yaşam Doyumu Ölçeği, mesleki tükenmişlik düzeylerini belirlemek için ise Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonunda özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişliği daha az yaşadığı ve yaşam doyumunun daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Mesleği isteyerek seçmek, okullarda araç gereç durumu ve spor salonu bulunmasının yaşam doyumunu arttırdığı araştırma bulgularında belirtilmiştir.

Dingiltepe (2009), araştırmasında tam ve parçalanmış aileye sahip ergenlerin yaşam doyumu ve yaşam kalitesi düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırmaya 186 parçalanmış aileye sahip ve 193 tam aileye sahip ergen katılmıştır. Araştırma sonucunda tam ve parçalanmış aileye sahip ergenlerin fiziksel alandaki yaşam kalitesi hariç tüm yaşam kalitesi düzeylerinde ve yaşam doyumu düzeylerinde anlamlı farklılaşma belirlenmiştir.

Buchanan ve Bardi (2010) araştırmayı nezaket ve yenilik eylemlerinin yaşam doyumunu üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapmıştır. Araştırmanın örneklemini 18-60 yaşları arasındaki gönüllü olarak katılım sağlayan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada katılımcıların 10 gün boyunca rastgele olacak şekilde ya şefkatli davranmak, yenilik eylemi yapmak ya da günlük olarak eylemde bulunma deneyine tabii tutulmuştur. Deneyden önce ve sonra katılımcıların yaşam memnuniyeti ölçölmüştür. Araştırma sonucunda nezaket veya yenilik eylemleri gerçekleştirmenin yaşam doyumunda bir artışa neden olduğu belirtilmiştir.

Temiz (2010), araştırmasının amacını görme kaybı ile psikiyatrik belirti arasındaki ilişkinin incelenmesi ve görme kaybı yaşayan bireylerin yaşam doyumunu düzeylerinin ve stresle başa çıkma yollarının belirlenmesi oluşturmaktadır. Araştırmaya 110 görme engelli birey katılmıştır. Araştırma sonunda görme engelli bireylerin yaşam doyumunu düzeyleri orta ve yüksek düzeyde, stresle başa çıkma tarzlarında ise katılımcıların yüzde ellisinin kendine güvenli yaklaşım tarzını kullandıkları belirlenmiştir.

Eryılmaz (2012), araştırmasını üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağı değişkenlerinin psikolojik sağlamlığı yordama etkisini incelemek amacıyla yapmıştır. Buna ek olarak psikolojik sağlamlık puanlarının yaş, cinsiyet ve fakölte düzeyinden etkilenip etkilenmediği incelenmiştir. Araştırmasına Muğla Üniversitesi'nde eğitim gören 627 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonunda yaşam doyumunu, benlik saygısı ve iyimserlik değişkenlerinin psikolojik sağlamlığı anlamada katkılarının olduğu, kontrol odağı değişkeninin ise tek başına psikolojik sağlamlığı anlamada anlamlı katkılarının olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca yaşam doyumunu, psikolojik sağlamlık, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağı değişkenlerinin yaş ve cinsiyete göre farklılaşmadığı ama fakölte düzeyinden farklılaştığı sonucuna varılmıştır.

Karatekin (2013), araştırmasında benlik yapılarının başa çıkma stratejileri ve yaşam doyumunu açısından incelemiştir. Araştırmaya Gazi ve Ankara Üniversitesi'nde okuyan 347 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonucunda benlik algılarının cinsiyet, öğrenim

gördüğü bölüm ve yerleşim biçim faktörlerinden etkilendiği belirlenmiştir. Katılımcılar arasında en çok görülen benlik yapısının özerk ilişkisellik olduğu belirlenmiştir. Yaşam doyumunun ise benlik yapıları açısından farklılaştığı tespit edilmiştir.

Mamur (2014), araştırmasında kamu kurumunda görev yapan yöneticilerin yaşam doyumu ve iş doyumu düzeylerini ve bu düzeyi belirleyen faktörler incelenmiştir. Araştırmaya İstanbul ili Sultangazi ilçesinde kamu kurumlarında görev yapan 23 yönetici katılmıştır. Araştırma sonucunda yöneticilerin iş ve kişisel doyumlarının yaşam doyumlarını olumlu etkilediği belirlenmiştir.

Akgün (2015), araştırmasında lise öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca araştırmanın belirlediği formdaki maddelere göre (yaş, cinsiyet gibi) psikolojik sermaye düzenleri ile yaşam doyum doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırmaya Gaziantep ilinde görev yapan 407 lise öğretmeni katılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sermaye ve alt boyutları ile yaşam doyumu düzeyleri arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Medeni durum, aylık gelir, okulda çalıştığı hizmet yılı değişkenlerinin psikolojik sermaye ve yaşam düzeylerini farklılaştırdığı belirlenmiştir.

Woo, Kim ve Uysal (2015) turizm sakinlerinin algıladıkları turizm değerleri, yaşam alanı memnuniyeti (maddi ve maddi olmayan) ve genel yaşam kalitelerini inceleyerek turizm gelişimine desteklerini kavrayabilmek amacıyla araştırma yapmıştır. Araştırmada beş farklı turizm noktasında ikamet eden katılımcıların oluşturduğu örneklem ile çalışılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan turizm gelişimi değerinin yaşam alanı memnuniyetini olumlu yönde etkilediği; böylece, genel yaşam kalitesine de katkıda bulunduğu belirtilmiştir.

Söylemez (2016), araştırmasının amacını manevi zekayı yaşamın anlamı ve yaşamın yordayıcısı olarak incelemek olarak belirlemiştir. Araştırmasının örneklemi İstanbul ve Kocaeli’nde yaşayan lisans mezunu bireyler ile Sakarya Üniversitesi Eğitim fakültesi,

Bülent Ecevit Üniversitesi ve Boğaziçi Üniversitesinde öğrenim gören 388 birey oluşturmaktadır. Araştırma sonunda farklı sonuçları ulaşılmıştır. Manevi zeka ile alt boyutları arasında pozitif ilişki, manevi zeka ile yaşam doyumu ve yaşamın anlamı arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Çelik, Sanberk ve Deveci (2017), araştırmalarında formasyon eğitimi alan öğretmen adaylarında yaşam doyumunun yordayıcısı olarak psikojik dayanıklılık ve umutsuzluğun incelenmesini hedefledikleri araştırmalarına Çukurova Üniversitesi'nde formasyon eğitimi alan 140 öğretmen adayını çalışmalarına dahil etmişlerdir. Bu doğrultuda öğretmen adaylarına Yaşam Doyumu Ölçeği, Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve Beck Umutsuzluk Ölçeği uygulanmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılığın ve umutsuzluğun aday öğretmenlerin yaşam doyumu yordadığı belirlenirken; yaşam doyumu ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ancak yaşam doyumu ile umutsuzluk arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğu araştırma bulgularında ifade edilmiştir.

Turgut (2017), araştırmasında yoksulluk sorununun yaşam doyumuna etkisini incelemiştir. Araştırmasına Üsküdar Belediyesi Sosyal Destek Hizmetleri Müdürlüğü'nden sosyal yardım alan 224 kişi katılmıştır. Araştırma sonucunda yoksulluk problemi ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş olup yoksulluk arttıkça yaşam doyumunun azaldığını tespit etmiştir.

İnce (2018) hemşirelik öğrencilerinin yaşam doyumu ve umut düzeylerini ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini hemşirelik bölümü 153 öğrencisi oluşturmaktadır. Tanımlayıcı veri toplama formu, Yaşam Doyumu Ölçeği ve Bütünleyici Umut Ölçeği kullanılarak toplanılan veriler sayı-yüzdelik hesaplamaları Kruskalwallis, Anova test, independent t testi, Man Whitney U testi ve Pearson korelasyon testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda yaşam doyumu ölçeği ile bütünleyici umut ölçeği puan ortalamaları arasında zayıf pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yaşam doyumu ile devam ettikleri sınıf ve ailelerinin ekonomik durumu

arasında ve bütünleyici umut ile erkek/kız arkadaşı olma durumu arasında anlamlı farklılaşmalar tespit edilmiştir. Yaş grubu, cinsiyet, en uzun süre yaşadıkları yer, mezun oldukları okul, kardeş sayısı, mesleği sevmeye durumu ve mezuniyet sonrasında ilişkin görüşler etmenlerinin yaşam doyumu ve bütünleyici umut puanlarını anlamlı değiştirmedikleri tespit edilmiştir.

Robustelli ve Whisman (2018) araştırmada minnettarlık ile ilişkiler, iş, sağlıkta memnuniyet ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Amerika Birleşik Devletleri ve Japonya'dan toplam 945 katılımcı ile çalışılmıştır. Araştırma bulgularında minnettarlık ile ilişkiler, iş, sağlıkta memnuniyet ve yaşam doyumu arasında iki yönlü anlamlı ilişkiler olduğu belirtilmiştir.

Koruk (2019) Aydın Devlet Hastanesi Kardiyoloji Kliniği ve Polikliniğine başvuran 774 hastanın dahil edildiği araştırmasında hipertansiyon hastalarının yaşam doyumu ve tedaviye uyumunu etkileyen etmenleri ve yaşam doyumu ile tedaviye uyum arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmada kişisel bilgiler için Hasta Bilgi Formu, ilaç tedavisine bağlılık/uyum öz-etkililik algısını belirlemek için İlaça Bağlılık/Uyum Öz-Etkililik Ölçeği ve yaşam doyumu düzeylerini ölçebilme adına Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacı yüz yüze görüşme yöntemi, hasta dosya kayıtları ve bilgisayar veri kayıtları aracılığıyla verilerin toplanmasını gerçekleştirmiştir. Araştırma sonucunda yaşam doyumu ile ilaca bağlılık/uyum öz-etkililik durumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yaşam doyumu düzeylerinin yaş, medeni durum, sosyal güvence, yaşadığı yer, aile tipi, gelir durumundan anlamlı etkilendiği ancak cinsiyet, öğrenim durumu, meslek, zararlı alışkanlıktan anlamlı etkilenmediği saptanmıştır. Tedaviye uyum ile yaş, öğrenim durumu, sosyal güvence, yaşadığı yer, meslek, zararlı alışkanlık arasında anlamlı bir ilişki bulunurken cinsiyet, medeni durum, aile tipi, gelir durumu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Olčar, Rijavec ve Golub (2019) araştırmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaşam hedefleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya Hırvatistan'ın

çeşitli bölgelerinde görev yapan 480 ilköğretim öğretmeni dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda yaşam hedefleri ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Yöntem bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme ve veri toplama araçları üzerinde durulmuştur.

Araştırmanın Modeli

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği bu araştırma tarama modelinin uygulandığı betimsel bir araştırmadır. Veriler önceden belirlenmiş olan kitleden seçilen örneklemden, aynı zamanda toplandığından, araştırma kesitsel bir betimlemedir. Araştırma, verilerin analizi dikkate alındığında, betimsel tekniklerin yanı sıra hem gruplar arası karşılaştırmaları, hem de korelasyonel analizleri gerektirmektedir. Bu nedenle araştırma, genel tarama modellerinden, ilişkisel tarama modeli özelliğine sahiptir (Karasar, 2012, s.77).

Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın kitlesini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ilinin Siverek ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul öncesi eğitim veren okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri oluşturmaktadır. Şanlıurfa ili Siverek ilçesinde 207 kadrolu ve

sözleşmeli ve 60 ücretli olarak görev yapan okul öncesi öğretmeni vardır. Şanlıurfa ili Siverek ilçesinde görev yapan toplam okul öncesi öğretmeni sayısı 267’dir.

Örneklemenin uygulama işlemi; Siverek ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı okul öncesi eğitim yapan okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin tamamında olasılıklı olmayan örnekleme yöntemlerinden kotalı örnekleme yöntemine uygun olarak belirlenmiştir. Kotanın belirlenmesinde kullanılan toplam okul öncesi öğretmeni sayısı Milli Eğitim Bakanlığı Siverek İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nden temin edilmiştir.

Kotalı örneklemede kullanılacak kitleden (N:267) örnekleme formülü kullanılarak aşağıda belirtilen formül aracılığı ile minimum örneklem büyüklüğü 98 olarak hesaplanmıştır.

$$n = Nt^2pq / d^2(N-1)+t^2pq$$

N: Evrendeki birey sayısı (267)

n: Örnekleme alınacak birey sayısı (98)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (0,5)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (0,5)

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer (1,96)

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen duyarlılık (0,10) (Çıngı, 1990).

Örneklemin sayısının belirlenmesinin ardından, araştırmanın sürdürülmesi hususunda Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden gerekli izinler alınmıştır.

Gerekli izinler alındıktan sonra ilçe genelinde bulunan ilköğretim anasınıfları ve bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenleriyle iletişime geçilmiş ve verilerin toplanılmasına başlanmıştır. Bu amaçla öğretmenler ile ilgili bilgileri elde etmek için hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ve örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerini ölçebilmek amacıyla Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği okul öncesi öğretmenlerine iletilmiştir. Ölçeklerin dağıtılmasının ardından gönüllülük esasına dayalı

olarak 110 öğretmenin ölçekleri geriye dönen ve uygunluğu tespit edilerek istatistiksel analiz için değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan 110 öğretmene ait demografik veriler Tablo 2’ de sunulmuştur.

Tablo 2

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlere İlişkin Demografik Veriler

Değişkenler	Grup	n	%
Yaş	18-25 yaş	38	34,54
	26-33 yaş	47	42,73
	34-41 yaş	25	22,73
Medeni Durum	Evli	52	47,27
	Bekar	58	52,73
Görev Yaptığı Mesleği İsteğiyle Seçme	Evet	101	91,82
	Hayır	9	8,18
Kıdem	0-5 yıl	64	58,2
	5 yıl ve daha fazla	46	41,8
Kadro Durumu	Kadrolu	71	64,55
	Sözleşmeli	11	10,00
	Ücretli	28	25,45
Görev Yaptığı Kurumun Türü	Bağımsız Anaokulu	42	38,18
	İlköğretim Anasınıfı	68	61,82
Öğretmen Algısına Göre Sınıfın Fiziksel Yeterliği	Yeterli	33	30,00
	Kısmen Yeterli	61	55,45
	Yetersiz	16	14,55
Kaynaştırma Öğrencisinin Varlığı	Yok	93	83,64
	Var	17	16,36
Çocuklarla İletişim Kurmada Dil Farklılığı Açısından Problem Yaşanması	Hayır	80	72,73
	Evet	30	27,27

Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğretmenlerin yaş aralığına bakıldığında, öğretmenlerin %34,54’i (n:38) 18-25 yaş; %42,73’ü (n:47) 26-33 yaş arasında ve %22,73’si (n:25) 34-41 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Medeni duruma bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin %47,27’i (n:52) evli iken, %52,73’i (n:58) bekaardır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %91,82’si (n:101) mesleği isteyerek seçtiğini belirtirken, %8,18’i (n:9) mesleği istemeyerek seçtiğini ifade etmiştir.

Kıdeme bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin %58,2'si (n:64) 0-5 yıl; %41,8'i (n:46) 5 yıl ve daha fazla deneyime sahiptir.

Kadro durumlarına bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin %64,55'i (n:71) kadrolu; %10,0 'u (n:11) sözleşmeli ve %25,45 'i (n:28) ücretli çalışmaktadır.

Görev yapılan kurumun türüne bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin %38,18'i (n:42) bağımsız anaokulunda görev yapar iken, %61,82'si (n:68) ilköğretim anasınıflarında görev yapmaktadır.

Öğretmen algısına göre sınıfın fiziki yeterliği durumuna bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin %30,0'ı (n:33) yeterli; %55,45'i (n:61) kısmen yeterli, %14,55'i (n:16) yetersiz sınıflarda görev yaptıkları belirtilmiştir.

Kaynaştırma öğrencisi bulunma durumuna bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıflarında %83,64'nün (n:93) kaynaştırma öğrencisi yok iken, %16,36'nın (n:17) kaynaştırma öğrencisinin olduğu saptanmıştır.

Çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşama durumlarına bakıldığında, araştırmaya katılan öğretmenlerin %72,73'ü (n:80) problem yaşamazken, %27,27'si (n:30) problem yaşadığı saptanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada okul öncesi öğretmenlerin kişisel bilgilerini tespit edebilmek için Kişisel Bilgi Formu (EK 1), örgütsel sosyalleşme düzeylerini tespit edebilmek için Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (EK 2), yaşam doyumu düzeylerinin tespit edilebilmesi için ise Yaşam Doyumu Ölçeği (EK 3) kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada veri toplama aracı olarak, öğretmenlerin demografik verilerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Hazırlanan

bu formda öğretmenlerin yaşı, medeni durumu, görev yaptıkları bölümü istekle seçme durumu, kıdemi, kadro durumu, görev yaptığı kurumun türü, algısına göre sınıfının fiziksel yeterliği, sınıfında kaynaştırma öğrencisi varlığı ve çocuklarla iletişim kurmada dil açısından problem yaşanıp yaşanmadığına dair toplam 9 madde bulunmaktadır.

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği öğretmenlerin sosyalleşme düzeylerini belirlemek amacıyla Kartal tarafından geliştirilmiştir (Kartal, 2003).

Ölçek birbirinden bağımsız dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar: iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenmedir. İş doyumu boyutunda 13 madde, motivasyon boyutunda 16 madde, örgütsel bağlılık boyutunda 18 madde, örgütsel kabullenme boyutunda 13 maddeden oluşmakta olup toplamda 60 madde bulunmaktadır. Anket maddeleri Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde 1, 2, 3, 4 ve 5 puan sıralamasıyla ele alınmıştır. Bu beşli ölçekteki dört aralık için $(5-1=4)$ formülü kullanılmış, hesaplanan aralık katsayısına göre $(4/5=0.80)$ seçenek aralığı olarak kullanılmıştır. Algı düzeyleri: 1.00- 1.80 arası “hiçbir zaman”, 1.81- 2.60 arası “çok nadiren”, 2.61- 3.40 arası “bazen”, 3.41- 4.20 “sık sık” ve 4.20- 5.00 arası “her zaman” olarak beşli ölçeğe göre değerlendirilmiştir. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin bazı maddeleri (5, 21, 22, 25, 35, 36, 42, 43, 49, 52, 56 ve 59) tersine çevrilmiş (reverse) maddelerdir. Veri analizi yapılırken bu maddelerin seçenekleri (1) Tam, (2) Büyük Ölçüde, (3) Ara Sıra, (4) Çok Az, (5) Hiç olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin orijinal halinde her bir alt ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile incelenmiş ve iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme alt ölçeklerinin güvenilirlikleri sırası ile 0.76, 0.87, 0.80, 0.76 olarak hesaplanmıştır (Kartal, 2003).

Kartal (2003)’ten sonra 2015 ve 2019 yıllarında iki ayrı çalışmada geçerlik güvenirlik analizleri tekrar edilmiştir.

Çobanoğlu ve Öğretir (2015), Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğini kullandıkları bir araştırmada ölçeğin geçerlilik analizi için faktör analizi yapılmış ve bulunan sonuçlar ölçeğin orijinal halinde yapılan analizlere benzer tespit edilmiştir. Aynı çalışma da güvenirlik analizi sonuçlarında ölçeğin toplam Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .85 olarak belirlenirken alt boyutları olan iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme iç tutarlılık katsayıları ise sırasıyla. 89, .86, .88, .75 olarak tespit edilerek ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirtilmiştir (s.152).

Özkan (2019) ise Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin kullanarak yaptığı bir araştırmada ölçeğin güvenirlik analizlerinde ölçeğin genel Cronbach Alfa değeri 0,94 şeklinde belirlenirken alt boyutlarının Cronbach Alfa katsayıları iş doyumu 0.86, motivasyon 0,83, bağlılık 0.87 ve kabullenme 0.72 olarak hesaplandığından ölçeğin güvenilir bir ölçme aracı olduğuna karar verilmiştir (s.71).

Yaşam Doyumu Ölçeği

Yaşam Doyumu Ölçeği- The Satisfaction with Life Scale (SWLS) Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından bireylerin yaşam doyumu düzeylerini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması Yetim tarafından 1993 yılında gerçekleştirilmiştir.

Ölçek 5 sorudan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin belirtilen ifadelerini katılım seviyelerini ölçmek için Likert Tipi Yedili Değerlendirme Ölçeği kullanılmıştır. Katılım düzeyleri (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılmıyorum, (4) Kararsızım, (5) Kısmen Katılıyorum, (6) Katılıyorum, (7) Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir. Ölçek puanlanırken her bir soru katılım düzeylerinin yanında yazdığı gibi 1’den 7 ye kadar olan rakamlar kullanılmıştır.

Diener ve arkadaşları orijinal çalışmada ölçeğin güvenirliğini Cronbach Alpha=.87 olarak bulmuşlardır. Ölçüt bağımlı geçerliğini ise .82 olarak elde etmişlerdir (Pavot, Diener,

Colvin & Sandvik, 1991). Ölçeğin Türkiye’de uygulamasını yapan Yetim çalışmasında ölçeğin güvenilirliğini yüksek bulmuştur ($\alpha=.86$) ve test-tekrar test güvenilirliği ise .73 olarak elde edilmiştir (Yetim, 2003).

Yaşam Doyumu Ölçeğinin kullanıldığı bir araştırmada ölçeğin genel güvenilirlik katsayısını $\alpha=0,896$ olarak bulmuştur (Tuncer, 2017).

Yaşam Doyumu Ölçeğinin uygulandığı başka bir araştırmada, araştırmacı yaşam doyumu için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde bütün maddelerin tek bir faktöre pozitif bir şekilde, 0.68 ve üzerinde değerler ile yüklendiğini göstermektedir. Bu bulgu, yaşam doyumu ölçeğinin kavramsal geçerliliğinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Çetinkaya, 2016).

Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılacak veri toplama araçlarının örnekleme uygulanmasına ilişkin izinler gerekli kişilerden alınmıştır. (EK 4 ve EK 5) Uygulama yapılacak öğretmen sayısı belirlenmiş ve Milli Eğitim Bakanlığı’ndan uygulamanın yapılabileceğine dair gerekli izin alınmıştır.(EK 6) Uygulama yapılacak öğretmenlerle görüşülerek uygun tarih ve zaman belirlenerek gönüllülük esasına bağlı olarak ölçekler uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ait 4 alt boyutun (iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık, örgütsel kabullenme) ve yaşam doyumu düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı, bağımsız değişkenlerin kategori sayısına göre, bağımsız örneklem için t testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile SPSS programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Varyans analizi sonucunda istatiki olarak anlamlı bir farklılık çıktı ise; bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için Scheffe Testi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler

Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile incelenmiştir. Yapılan analizlerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak seçilmiştir.

Analizler öncesinde; veri setinde kayıp değer ve uç değer incelemesi yapılmıştır. Herhangi bir kayıp değere rastlanılmamıştır. Uç değer incelemesinde ise; hatalı veri girişi olmadığı, normalliği bozacak uç değerlerin olmadığı belirlenmiştir.

Diğer bir varsayım olan normallik varsayımı da incelenmiştir. Bu inceleme için örneklemin büyüklüğü 50'den fazla olduğundan Kolmogorov-Smirnov testi kullanılmıştır. Kolmogorov-Smirnov değerleri anlamsız çıkmıştır. Bu yüzden normallik sağlanmıştır. Bununla birlikte dağılıma ait çarpıklık ve basıklık değerleri de incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 3'de belirtilmiştir.

Tablo 3

Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Değişkenler	n	Çarpıklık	Basıklık
İş Doyumu	110	-0,221	-0.125
Motivasyon	110	-0,711	1,900
Bağlılık	110	-1,059	1,978
Kabullenme	110	-0,182	-0,429
Yaşam Doyumu	110	-0,490	-0,271

Tablo 3 incelendiğinde, her bir değişkene ait çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 - +2 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu durum bu değişkenlerin normal dağıldığını ve parametrik testlerin uygulanabileceğini göstermektedir (George & Mallery, 2003).

Çalışmada Dikkat Edilen Etik İlkeler

Araştırma, ölçeklerin öğretmenlere uygulanabilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'ndan ve okul idarelerinden gerekli izin ve onaylar alındıktan sonra yapılmıştır. Araştırmaya dahil edilme kriterlerini taşıyan öğretmenlere, araştırma hakkında bilgi verilmiş, çalışmaya katılmaları konusunda gönüllük esas alınmıştır. Çalışmaya gönüllük esasında katılan öğretmenlere ölçek hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış olup, öğretmenlerin isim ve

soy isimlerini belirtmemelerine dikkat edilerek, özel bilgilerin gizliliğine özen gösterilmiştir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine yanıt vermek için toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgular ve yoruma üç başlık altında yer verilmiştir. Demografik özellikler (öğretmenin; yaşı, medeni durumu, mesleğini isteğiyle seçme durumu, kıdemi, kadro durumu, kurum türü, öğretmen algısına göre sınıfın fiziksel yeterliği, kaynaştırma öğrencisi varlığı, çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşama durumu) ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişki birinci bölümde, yaşam doyumu arasındaki ilişki ikinci bölümde incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları ile yaşam doyumu arasındaki korelasyonlara yer verilmiştir.

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Örgütsel sosyalleşme ölçeği boyutlarını iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme olmak üzere dört alt boyut temsil etmektedir. Bu alt boyutlar ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri incelenmektedir. Bulgulara ait veriler Tablo 4-13 arasında yer verilmiştir.

Tablo 4

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Yaşam Doyumundan Elde Ettikleri Puanlar

<i>Alt Boyutlar</i>	n	Ort	s	Min.	Max.
İş Doyumu	110	46,17	8,22	24,00	64,00
Motivasyon	110	61,22	7,57	33,00	77,00
Bağlılık	110	71,55	9,06	40,00	90,00
Kabullenme	110	50,34	5,97	35,00	63,00
Toplam	110	229,27	27,22	143,00	284,00
Yaşam doyumunu	110	22,63	6,43	5,00	33,00

Tablo 4 incelendiğinde örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarından ve yaşam doyumundan elde ettikleri puanlara ilişkin değerler verilmektedir. İş doyumunu alt boyutundan alınan en düşük puan 24, en yüksek puan 64'dir, grubun ortalaması ise 46,17'dir. Motivasyon alt boyutundan alınan en düşük puan 33, en yüksek puan 77'dir, grubun ortalaması ise 61,22'dir. Bağlılık alt boyutundan alınan en düşük puan 40, en yüksek puan 90'dır, grubun ortalaması ise 71,55'dir. Kabullenme alt boyutundan alınan en düşük puan 35, en yüksek puan 63'dir, grubun ortalaması ise 50,34'dir. Toplam puandan alınan en düşük puan 143, en yüksek puan 284'dir, grubun ortalaması ise 229,27 olarak tespit edilmiştir. Yaşam doyumundan alınan en düşük puan 5,00 en yüksek puan 33,00'dir, grubun ortalaması ise 22,63 olarak belirlenmiştir.

Tablo 5

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Grup	Yaş	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
İş Doyumu	18-25 yaş	38	46,71	7,79	2	0,137	0,872
	26-33 yaş	47	45,77	8,89			
	34-41 yaş	25	46,12	7,83			
	Toplam	110	46,17	8,22			
Motivasyon	18-25 yaş	38	61,13	6,67		0,005	0,995
	26-33 yaş	47	61,30	8,31			
	34-41 yaş	25	61,20	7,68			
	Toplam	110	61,22	7,57			
Bağlılık	18-25 yaş	38	70,42	8,74		0,453	0,637
	26-33 yaş	47	72,02	9,62			
	34-41 yaş	25	72,36	8,66			
	Toplam	110	71,55	9,06			
Kabullenme	18-25 yaş	38	49,89	5,58		0,176	0,839
	26-33 yaş	47	50,47	6,44			
	34-41 yaş	25	50,76	5,80			
	Toplam	110	50,34	5,97			
TOPLAM	18-25 yaş	38	228,16	24,93		0,056	0,945
	26-33 yaş	47	229,55	29,79			
	34-41 yaş	25	230,44	26,51			
	Toplam	110	229,27	27,22			

Tablo 5 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu ($F_{(2-107)}=0,137$, $p>0,05$), motivasyon ($F_{(2-107)}=0,005$, $p>0,05$), bağlılık ($F_{(2-107)}=0,453$, $p>0,05$), kabullenme boyutları ($F_{(2-107)}=0,176$, $p>0,05$) ve toplam puanlarının ($F_{(2-107)}=0,056$, $p>0,05$), yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamaları incelendiğinde; 34-41 yaş aralığında olan öğretmenlerin, bağlılık boyutu ($\bar{X}=72,36$) kabullenme boyutu ($\bar{X}=50,76$) ve toplam puanda ($\bar{X}=230,44$) puan ortalamalarının diğer gruptaki öğretmenlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte 18-25 yaş aralığındaki öğretmenler iş doyumu ($\bar{X}=46,71$) puanlarının diğer gruptaki öğretmenlere göre en yüksek puan aldığı ancak motivasyon boyutu ($\bar{X}=61,13$), bağlılık boyutu ($\bar{X}=70,42$), kabullenme boyutu ($\bar{X}=49,89$) ve toplam puanda ($\bar{X}=228,16$) ise en düşük puan ortalamalarına sahip oldukları saptanmıştır.

Yaş grupları incelendiğinde 18-25 yaş grubu öğretmenler üniversiteden yeni mezun olunan ve işe yeni başlayan öğretmenlerdir. Bu yaş aralığındaki öğretmenlerin mesleklerinde idealleri, hayalleri ve istekleri fazla olmaktadır. Bu idealizm iş doyumu boyutundan en yüksek puanları almalarına sebep olabilir. Bununla birlikte araştırmanın yapıldığı bölge atamalarda en yüksek kontenjanın ayrıldığı Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde yer almaktadır. Bu bölgeler okulların ve sosyal yaşantıların diğer bölgelere göre çok daha zor şartlara sahip olduğu bölgelerdir. Heyecanları, hayalleri ve idealleri ile bu bölgelerde görev yapan öğretmenlerin gördükleri karşısında hayal kırıklığına uğrayabilmekte, bulunan şartlar karşısında mutsuzluk ve umutsuzluklar yaşayabilmektedir. 18-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin bu sebeplerle motivasyon, bağlılık ve kabullenme boyutu puanlarının olumsuz etkilendiği ve dolayısıyla da toplam puanlarının da olumsuz etkilenecek en düşük puana sahip olduğu düşünülmektedir.

34-41 yaş aralığında olan öğretmenler mesleklerinde derin tecrübeler edinmiş, yaşanan bölgeye uyum aşamalarını başarıyla geçerek adapte olmuş, okul ve sosyal çevre yaşantılarını kabullenmiş bireylerden oluşmaktadır. Bu öğretmenler tecrübeleri sayesinde karşılaşılabilecekleri olumlu ve olumsuz durumlara çözüm odaklı yaklaşabilmektedirler. Bu etkenlerin 34-41 yaş aralığındaki öğretmenlerin bağlılık ve kabullenme boyutları ve toplam puanda en yüksek puana sahip olmalarına neden olabilir.

Demirkart (2015) okul yöneticileriyle yapmış olduğu araştırmasında yöneticilerin yaşı arttıkça puan ortalamalarının da arttığı gözlemlenmiştir. Oluşan bu durumun yaşı arttıkça kazanılan tecrübelerinde artacağı ve tecrübenin yöneticilerin örgütlerine uyum sağlamalarında avantaj sağlayacağı düşüncesinden kaynaklanabileceği belirtilmiştir.

Araştırma bulgusuna benzerlik gösteren çalışmalarda yaşı örgütsel sosyalleşmeyi etkileyen anlamlı bir faktör olmadığı belirtilmiştir (Dal,2012; Aliyev,2014).

Literatür incelendiğinde araştırma bulgusuna benzer nitelikte olmayan çalışmalar da bulunmaktadır. Çalışkan (2009) özel eğitim öğretmenleriyle yapmış olduğu araştırmasında yaşı ile örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve

kabullenme boyutlarında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalar arasında oluşan bu farklılığın örneklemin görev yaptığı yerden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışkan (2009) araştırmasına İstanbul’da görev yapan özel eğitim öğretmenlerini dahil etmiştir.

Tablo 6

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	S	t	p
İş Doyumu	Evli	52	45,69	8,29	-0,578	0,564
	Bekar	58	46,60	8,21		
Motivasyon	Evli	52	60,54	8,54	-0,891	0,375
	Bekar	58	61,83	6,59		
Bağlılık	Evli	52	71,65	10,11	0,118	0,906
	Bekar	58	71,45	8,10		
Kabullenme	Evli	52	50,58	5,995	0,399	0,691
	Bekar	58	50,12	5,991		
TOPLAM	Evli	52	228,46	29,56	-0,295	0,769
	Bekar	58	230,00	25,18		

Tablo 6 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin medeni durumlarının; örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu ($t=-0,578$, $p>0,05$), motivasyon ($t=-0,891$, $p>0,05$), bağlılık ($t=0,118$, $p>0,05$), kabullenme ($t=0,399$, $p>0,05$) boyutlarında ve toplam puanda ($t=-0,295$, $p>0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamaları incelendiğinde; iş doyumu ($\bar{X}=46,60$) ve motivasyon ($\bar{X}=61,83$) boyutlarında ve toplam ($\bar{X}=230,00$) puanlarda; bekar öğretmenlerin puan ortalamalarının evli öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın yapıldığı bölgeye atamalarda daha fazla kontenjan ayrıldığını hatırlayacak olursak bekar öğretmenlerin mesleğe yeni başlamış veya ilk meslek yıllarında olan öğretmenlerin çoğunlukta olduğu düşünülmektedir. Mesleğin ilk yıllarında hem yaşın verdiği dinamiklik ve idealistlik hem de göreve yeni başlamanın verdiği hevesin örgütsel sosyalleşmenin belirtileri olan iş doyumu ve motivasyonlarına olumlu yansıdığı düşünülmektedir. Öte yandan birey evlendiğinde yaşam tarzı, hayata ve olaylara bakış

açıları değişmekte, sorumlulukları artmaktadır. Dolayısıyla kişiyi fiziksel olarak daha fazla uğraş vermeye sevk etmekte bu durum da okula harcadığı enerjiyi azaltmaktadır. Kendini güçsüz ve fazla sorumluluk sahibi olduğunu hisseden bireyin ise örgütsel sosyalleşmesini olumsuz etkilenebileceği düşünülmektedir.

Çobanoğlu ve Öğretir (2015) araştırmasında ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerini ele almıştır. Araştırmasında medeni durumun örgütsel sosyalleşmenin hiçbir alt boyutunu anlamlı etkilemediğini ancak tüm alt boyutlarda evli öğretmenlerin daha yüksek puanlara sahip olduklarını tespit etmiştir. Araştırmada evli bireylerin ailevi sorumluluklara sahip olmasının daha yüksek puanlar almasında etkili olabileceği belirtilmiştir.

Dönmez (2016) ise öğretmenlerin okul ortamında bireysel bulundukları için medeni durumunun ne olursa olsun örgütsel sosyalleşme süreçlerini etkilemediğini düşünmüştür ve araştırmasında medeni durum ile örgütsel sosyalleşme arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Belirtilen bu çalışmalar araştırma bulgusunu destekler niteliktedir.

Literatür incelendiğinde araştırma bulgusunu desteklemeyen araştırmaların da olduğu fark edilmiştir. Nartgün ve Demirer (2016)' in lise öğretmenleriyle yapmış olduğu araştırmada ise medeni durumun örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından kişiler arası ilişkiler, amaç, değerlere uyum ve örgüt politikası boyutlarını anlamlı değiştirdiği belirlenmiş ve evli öğretmenlerin tüm puanlarda daha yüksek puanlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları arasında oluşan farklılığın örneklemden kaynaklandığı düşünülmektedir. Nartgün ve Demirer (2016)'in araştırmasının örneklemini lise öğretmenleri oluştururken, örneklemin %88,2 sinin evli olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmanın örneklemini ise okul öncesi öğretmenleri oluşturmakta ve örneklemin %47,27'sinin medeni durumu evli olduğu ifade edilmiştir.

Tablo 7

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Mesleği İstekleriyle Seçmelerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Mesleği İstekle Seçme Durumu	n	$\bar{X}$	S	t	p
İş Doyumu	Evet	101	46,75	8,24	2,537	0,013*
	Hayır	9	39,67	4,41		
Motivasyon	Evet	101	61,40	7,77	0,824	0,412
	Hayır	9	59,22	4,46		
Bağlılık	Evet	101	72,04	9,06	1,939	0,055
	Hayır	9	66,00	7,50		
Kabullenme	Evet	101	50,58	6,02	1,466	0,146
	Hayır	9	47,56	4,74		
TOPLAM	Evet	101	230,77	27,52	1,960	0,053
	Hayır	9	212,44	16,72		

***p<0,05**

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçme durumlarının; örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu boyutu ($t=2,537$, $p<0,05$) puanında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Puan ortalamaları incelendiğinde; iş doyumu boyutu ($\bar{X}=39,67$), motivasyon boyutu ($\bar{X}=59,22$), bağlılık boyutu ($\bar{X}=66,00$), kabullenme boyutu ($\bar{X}=47,56$) ve toplam ($\bar{X}=212,44$) puanlarının; istemeyerek mesleğini seçen öğretmenlerin puan ortalamalarının isteyerek mesleğini seçen öğretmenlerden daha düşük olduğu saptanmıştır.

Araştırma verileri incelendiğinde mesleğini isteğiyle seçme değişkeninin iş doyumu boyutunu anlamlı bir şekilde etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir. İnsan hayatının önemli bir kısmının iş hayatında geçtiğini düşünecek olursak; mesleğini isteyerek seçmek öğretmenlerin iş hayatını dolayısıyla tüm yaşamını etkileyen çok önemli bir faktör olduğu öngörülmektedir. Araştırmada incelenen diğer bir değişken olan yaşam doyumu sonuçlarında da, yaşam doyumu ile mesleği isteyerek seçme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmesi, bu değişkenin bireyin tüm hayatını etkilediğini doğrulamaktadır.

Birey meslek seçimi yaparken sadece sınavlardan aldığı puana odaklanmamalı, tercihlerinde önceliğini kendi idealleri ve yeteneklerine vermelidir. Birey bu durumda

mesleğini sadece görev olmaktan ziyade içselleştirip kendini gerçekleştirebildiğini hissedebilmektedir. Bu öğretmenler mesleklerini yaparken daha fazla haz almakta ve mutlu olabilmektedir. Mesleğinden haz duyan bireylerin işlerindeki doyumları da bu doğrultuda artabilir.

Birey mesleğini sadece görev ve gelir kaynağı olarak görmeyip aynı zamanda mutluluk ve onur hissettiğinde her yeni gün görevine gitmek için can atıyor olacak ve mesleğindeki başarıları da onların hevesini arttıracaktır. Mesleki kariyerlerinde yaşayabilecekleri olumlu ve olumsuz tüm durumları kabullenebilir ve olumsuzluklar karşısında mücadele ederken daha dirayetli ve umutlu olabilir.

Bütün öğretmenlik branşlarında sabır ve sevgi çok önemlidir. Ancak bu önem okul öncesi öğretmenliğinde çok daha fazladır. Çünkü karşımızdaki çocukların ailelerinden sonra ilk eğitimleri okul öncesi eğitimiyle başlamakta, tüm kişiliği ve eğitim hayatı bu dönemde şekillenmektedir. Üstelik karşımızdaki çocukların yaşları çok küçük olduğundan sabır ve sevgi bu dönemdeki eğitim için anahtar görevi almaktadır. Çocuklar ilk öğretmenleri olan okul öncesi öğretmenlerine farklı bir bağlılık ve sevgi ile bağlı olmaktadır. Mesleğini isteyerek seçen öğretmenler bu durumun ve öneminin ekstra farkında olduğundan çocuklara yaklaşımlarında daha dikkatli olmaktadır. Mesleğini seven ve çocukların kendilerine olan sevgilerini gören öğretmenler çocukların geleceği için daha başarılı ve etkili eğitim içerikleri hazırlamada istekli, mesleklerinden aldıkları doyum, motivasyon, bağlılık ve kabullenmelerinin daha fazla olacağı düşünülmektedir.

Literatür incelendiğinden Baş (2016)'ın okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerini incelediği araştırmasında, mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin iş doyumunu, motivasyon, bağlılık ve kabullenme puanlarının anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Oluşan bu durumu ise mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin mesleklerini her yönüyle tanımalarından ve olumlu-olumsuz durumları bildiğinden işe başladıklarında hayal kırıklığı yaşamamalarına bağlı olabileceğini düşünmüştür.

Tablo 8

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Kıdem	n	$\bar{X}$	S	t	p
İş Doyumu	0-5 yıl	64	46,78	8,35	0,914	0,363
	5 yıl ve daha fazla	46	45,33	8,06		
Motivasyon	0-5 yıl	64	61,78	6,92	0,919	0,360
	5 yıl ve daha fazla	46	60,43	8,39		
Bağlılık	0-5 yıl	64	71,77	8,16	0,299	0,765
	5 yıl ve daha fazla	46	71,24	10,28		
Kabullenme	0-5 yıl	64	50,17	5,96	-0,339	0,735
	5 yıl ve daha fazla	46	50,57	6,03		
TOPLAM	0-5 yıl	64	230,50	25,79	0,556	0,579
	5 yıl ve daha fazla	46	227,57	29,30		

Tablo 8 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerinin kıdeminin; örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu ($t=0,914$, $p>0,05$), motivasyon ($t=0,919$, $p>0,05$), bağlılık ($t=0,299$, $p>0,05$), kabullenme ($t=-0,339$, $p>0,05$) boyutları ve toplam puanlarında ($t=0,556$, $p>0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Puan ortalamaları incelendiğinde; iş doyumu ($\bar{X}=46,78$), motivasyon ($\bar{X}=61,78$), bağlılık ($\bar{X}=71,77$) boyutları ve toplam ($\bar{X}=230,50$) puanlarda; 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin puan ortalamalarının 5 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin kabullenme boyutunda ($\bar{X}=50,17$) ise en düşük puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır.

Araştırma verileri incelendiğinde kıdem değişkeninin örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarını anlamlı etkilemediği belirlenmiştir. Araştırma gruplarının katılım sayılarına bakıldığında katılımın yarısından fazlasının 0-5 yıl arası deneyime sahip olduğu görülmektedir. Bu durum araştırmanın yapıldığı bölgede atamalarda yoğun kontenjan ayrıldığını göstermektedir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler hem yaşlarının diğer gruptaki öğretmenlerden daha genç olması hem de mesleki heyecanlarının fazla olması, ideallerini gerçekleştirmek için yoğun istek ve enerjiye sahip olmalarından kaynaklı iş doyumu, motivasyon ve bağlılık puanlarının diğer gruplardan yüksek olduğu

düşünülmektedir. 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin içinde bulunduğu okullarında; yönetici ve arkadaşlarıyla iletişimde, norm, değer ve geleneklerde eksiklik veya hata gördüklerinde bunu kabullenip görmezden gelmekten fevri davranabilmekte ve bu durumu değiştirebilmek için çatışmalar yaşayabilmektedir. Bu gruptaki öğretmenlerin kabullenme boyutunda en düşük puana sahip olmalarının bu sebeplerden kaynaklandığı tahmin edilmektedir.

5 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin ilerleyen yaşa bağlı olarak sağlık problemlerinin ve tükenmişlik hissinin artması, gelişen teknolojiye eğitim ortamında da uyum göstermede zorlanma gibi sebeplerin bu gruptaki öğretmenlerin iş doyumu, motivasyon, bağlılık ve toplam puanlarını düşürdüğü tahmin edilmektedir. Bu öğretmenlerin sahip oldukları tecrübenin çokluğu, mevcut sisteme karşı yaşadıkları yorgunluğun artması, aile hayatlarındaki artan sorumluluklarının ise çatışmadan ziyade uyum gösterme isteklerini arttırmış olabilmektedir. Bu sebeple ise kabullenme boyutlarında en yüksek puanlara sahip oldukları düşünülmektedir.

Kıdem faktörünün örgütsel sosyalleşme üzerinde etkisini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Araştırma bulgusuna benzer özellikler göstermeyen Demirer (2014) ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle yapmış olduğu araştırmasında kıdem ile örgütsel sosyalleşme arasında anlamlı ilişkiler tespit etmiştir. Tüm puanlarda 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha düşük puana sahip olduğu ve kıdem yılı arttıkça puanların da arttığı saptanmıştır. Kıdem arttıkça öğretmenlerin mesleklerini en ince detaylarına kadar öğrenmeleri, katıldıkları hizmet içi eğitimler, kazandıkları tecrübeler, okulun tarihini öğrenme etkenlerinin artacağı düşünüldüğü için örgütsel sosyalleşme düzeylerinde de artış sağlanacağı belirtilmiştir. Benzer şekilde Elci (2008) ve Yıldırım (2017)'de kıdemin örgütsel sosyalleşmeyi anlamlı etkileyen bir faktör olduğunu araştırmalarında belirtmiştir. Bulguların araştırma bulgumuzla farklı olması, örnekleme yer verilen branş ve araştırmanın uygulandığı bölgelerin farklılığı sebeplerinden kaynaklanabilir.

Araştırma bulgusunu destekler nitelikte olan Andur(2014)'un ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerini incelediği araştırmasında mesleki kıdem ile örgütsel sosyalleşme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Tablo 9

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Grup	Kadro Durumu	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
İş Doyumu	Kadrolu	71	45,07	8,01	2	5,208	0,007*
	Sözleşmeli	11	43,00	7,81			
	Ücretli	28	50,21	7,74			
	Toplam	110	46,17	8,22			
Motivasyon	Kadrolu	71	60,15	8,49		2,064	0,132
	Sözleşmeli	11	62,55	3,98			
	Ücretli	28	63,39	5,45			
	Toplam	110	61,22	7,57			
Bağlılık	Kadrolu	71	71,00	9,71		0,361	0,698
	Sözleşmeli	11	72,73	5,15			
	Ücretli	28	72,46	8,67			
	Toplam	110	71,55	9,06			
Kabullenme	Kadrolu	71	49,83	6,02		3,255	0,042*
	Sözleşmeli	11	47,91	4,32			
	Ücretli	28	52,57	5,87			
	Toplam	110	50,34	5,97			
TOPLAM	Kadrolu	71	226,06	28,83		2,277	0,108
	Sözleşmeli	11	226,18	16,33			
	Ücretli	28	238,64	24,79			
	Toplam	110	229,27	27,22			

***p<0,05**

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu ($F_{(2-107)}=5,208$ $p<0,05$) ve kabullenme ($F_{(2-107)}=3,255$, $p<0,05$) boyutlarında kadro durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucunda her iki boyutta da farklılığın ücretli öğretmenlerden kaynaklandığı saptanmıştır. Puan ortalamalarına bakıldığında ücretli çalışan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu ($\bar{X}=50,21$), motivasyon ($\bar{X}=63,39$), kabullenme ($\bar{X}=52,57$)

boyutlarında ve toplam ($\bar{X}=238,64$) puanlarının diğer gruplardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma verileri incelendiğinde ücretli çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme açısından beklenmedik şekilde puanlarının daha yüksek çıktığı görülmektedir. Aslında bakıldığı zaman ücretli çalışan öğretmenlerin gerek maaşlarının diğer öğretmenlere göre daha düşük olması gerek özlük haklarının daha kısıtlı olması nedeniyle okulla ve çocuklarla bütünleşmesinin diğer öğretmenlere nazaran daha düşük çıkması beklenirdi. Ancak bu noktada bu şekilde yapılan ölçek ve araştırmaların bizleri bu tür önyargılardan arındırdığı ve asıl gerçek bilgileri yansıttığı açıkça görülebilmektedir. Veri sonuçlarının bu şekilde çıkmasında araştırma yapılan bölgede çalışan ücretli öğretmenlerin genellikle o bölgenin insanı olmasından kaynaklı dil ve kültür açısından çocukları daha yakından tanınması ve uyum sağlamada zorluk çekmemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Öte yandan kadrolu ve sözleşmeli atanan öğretmenlerin birçoğunun ise görev yaptıkları bölgeye hayatlarında ilk defa gitmiş olmaları, dil ve kültür açısından uyum sağlamakta zorlanmaların yaşanması, bölgenin şartları ve kültürü bakımından hayal kırıklığı yaşamaları örgütsel sosyalleşmelerine olumsuz yansımış olabilir.

Tablo 10

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumun Türüne Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Kurum Türü	n	$\bar{X}$	S	t	p
İş Doyumu	Bağımsız Anaokulu	42	49,14	8,18	3,091	0,003*
	İlköğretim Anasınıfı	68	44,34	7,75		
Motivasyon	Bağımsız Anaokulu	42	62,93	7,93	1,884	0,062
	İlköğretim Anasınıfı	68	60,16	7,19		
Bağlılık	Bağımsız Anaokulu	42	73,10	9,33	1,415	0,160
	İlköğretim Anasınıfı	68	70,59	8,83		
Kabullenme	Bağımsız Anaokulu	42	51,07	6,33	1,015	0,312
	İlköğretim Anasınıfı	68	49,88	5,73		
TOPLAM	Bağımsız Anaokulu	42	236,24	28,91	2,143	0,034*
	İlköğretim Anasınıfı	68	224,97	25,39		

***p<0,05**

Tablo 10 incelendiğinde okul öncesi öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu ($t=3,091$, $p<0,05$) ve toplam puan ($t=2,143$, $p<0,05$) puan ortalamalarının görev yapılan kurumun türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Puan ortalamaları incelendiğinde; ilköğretim anasınıflarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ($\bar{X}=44,34$), motivasyon ($\bar{X}=60,16$), bağlılık ($\bar{X}=70,59$), kabullenme ($\bar{X}=49,88$) boyutları ve toplam ($\bar{X}=224,97$) puanlarının; bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin puan ortalamalarından daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte anaokulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ($\bar{X}=49,14$), motivasyon ($\bar{X}=62,93$), bağlılık ($\bar{X}=73,10$), kabullenme ($\bar{X}=51,07$) boyutları ve toplam ($\bar{X}=236,24$) puanlarının anasınıfında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarına dair puanlar incelendiğinde, kurum türünün iş doyumu ve toplam puanı anlamlı etkilediği görülmüştür. Bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme ve toplam puanlarının anasınıflarında görev yapan öğretmenlerden daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Anasınıfları ilkokul, ortaokul, lise gibi eğitim kurumlarında okul öncesi eğitim için ayrılmış sınıflardır. Bağımsız anaokulları ise sadece okul öncesi eğitime ayrılmış kurumlardır. Anasınıflarının bulunduğu okullarda okul öncesi öğretmenleri dışında farklı branşlarda olan birçok öğretmen bulunmaktadır. Okul öncesi öğretmenlerinin diğer branşlara göre eğitim işleyişinin çok farklı olması ve teneffüs saatlerinin olmayışı diğer öğretmenlerle aynı ortamı paylaşma ihtimalini oldukça düşürmektedir. Bu durum da öğretmenleri yalnızlığa sürüklemektedir. Anasınıflarının bulunduğu kurumlarda diğer branşlardaki öğretmenler çoğunlukta olduğu için bu öğretmenler ve talepleri zaman zaman unutulmakta veya geri planda kalmaktadır. Bu kurumlarda okul öncesi eğitim için ayrılmış alan ve materyaller de bağımsız anaokullarına göre daha az olmakta; buda öğretmenlerin eğitim akışını olumsuz etkilemektedir. Tüm bu durumların anasınıflarında

görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini olumsuz etkilediği tahmin edilmektedir.

Bağımsız anaokullarında kurumun tamamı okul öncesi eğitim için dizayn edilmiş olduğundan okulun fiziki şartları anasınıflarına oranla daha gelişmiş olmaktadır. Anaokullarında bulunan materyal, araç gereç çeşitliliği de daha fazla ve hepsi okul öncesi öğretmenlerinin kullanımı için planlanmış olmaktadır. Bu tür okullarda etkinlik çeşitliliği, hem fiziki şartlar hem de idari planlama açısından daha fazla olmaktadır. Bu kurumlardaki öğretmenler istediği etkinlikleri yaparken daha fazla imkanlara sahip olmaktadır. Tüm bu imkanlar öğretmenlerin mesleklerinde hazzı daha fazla almasına, heveslerinin artmasına sebep olmaktadır. Bir diğer durum ise anaokullarında görev yapan tüm öğretmenlerin okul öncesi öğretmeni olması, onları yalnızlık hissinden kurtarmaktadır. Aynı zamanda mesleki paylaşımlarını yapabileceği bir ortama da bu vesileyle sahip olmakta ve kurum için kararlar alınırken konuların sadece okul öncesi eğitim yönünde olduğundan öğretmenlerin kurumlarına ve mesleklerine olan bağlılıkları da artmaktadır.

Araştırma bulgumuzu destekler nitelikte olan Baş (2016)'ın okul öncesi öğretmenleriyle çalışmış olduğu araştırmasında kurum türü ile örgütsel sosyalleşmenin iş doyumu ve bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilirken; anaokulunda çalışan öğretmenlerin anasınıfında çalışan öğretmenlerden daha yüksek örgütsel sosyalleşme puanlarına sahip oldukları belirlenmiştir. Bu durum anaokullarında yöneticilerin öğretmenleriyle birebir ilgilenme ihtimallerinin daha yüksek olması ve eğitim kurumunda sadece okul öncesi eğitimi verilmesinden dolayı tüm ilgi ve planlamaların okul öncesi eğitimle alakalı olmasından kaynaklı olabileceği belirtilmiştir. İçerisinde anasınıfı bulunan okullarda yöneticilerin okul öncesi eğitimi ikinci planda tutması, merkezi sınavlara girecek öğrencilerle daha fazla ilgilenilmesi, bu okullarda görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin okullarında yaşanan olaylardan habersiz kalmaları, ortak paylaşım alanlarında diğer öğretmenlerle zaman geçirme fırsatlarının az olmaları ve diğer okul

öncesi öğretmenleriyle bir araya gelme ihtimallerinin daha az olmalarından kaynaklı örgütsel sosyalleşme düzeylerinin olumsuz etkilenebileceği belirtilmiştir.

Vural (2015) ise ilkokul, ortaokul öğretmen ve yöneticileriyle yapmış olduğu araştırmasında kurum türü ile mesleki yeterlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Puan ortalamaları incelendiğinde tüm alt boyutlarda ilkokulda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin daha yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları gözlenmiştir.

Literatür incelendiğinde araştırma bulgusunu destekler nitelikte olmayan çalışmalar olduğu da belirlenmiştir. Çalışkan (2009)'ın özel eğitim öğretmenleriyle yapmış olduğu araştırmasında kurum türünün örgütsel sosyalleşmeyi anlamlı etkileyen bir faktör olmadığını tespit etmiştir. Araştırma sonucunda özel eğitim okulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve bağlılık boyutları ve toplam puanlarında özel eğitim sınıflarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacı yaptığı gözlem ve ön görüşmeler sonucunda ilköğretim okulu bünyesinde görev yapan özel eğitim öğretmenlerinin beklentilerinin karşılanmadığını ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinin düşük olduğunu belirlemesine karşın araştırmasında kurum tipinin örgütsel sosyalleşme sürecini etkilemediğini tespit etmiştir. Dolayısıyla ulaştığı sonucun görüş ve şikayetlerin gerçeği yansıtmadığını ortaya çıkardığını araştırmasında belirtmiştir.

Tablo 11

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Algılarına Göre Sınıflarının Fiziksel Yeterliklerine Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Grup	Öğretmen Algısına Göre Sınıfın Fiziksel Yeterliği	n	$\bar{X}$	S	sd	F	P
İş Doyumu	Yeterli	33	50,76	6,53	2	12,326	0,000*
	Kısmen Yeterli	61	45,36	7,52			
	Yetersiz	16	39,81	9,04			
	Toplam	110	46,17	8,22			
Motivasyon	Yeterli	33	63,36	7,00	2	2,716	0,071
	Kısmen Yeterli	61	60,84	7,06			
	Yetersiz	16	58,25	9,57			
	Toplam	110	61,22	7,57			
Bağlılık	Yeterli	33	75,09	8,07	2	5,624	0,005*
	Kısmen Yeterli	61	70,97	8,00			
	Yetersiz	16	66,44	12,05			
	Toplam	110	71,55	9,06			
Kabullenme	Yeterli	33	51,73	5,63	2	2,790	0,066
	Kısmen Yeterli	61	50,33	6,09			
	Yetersiz	16	47,50	5,47			
	Toplam	110	50,34	5,97			
TOPLAM	Yeterli	33	240,94	23,69	7	7,094	0,001*
	Kısmen Yeterli	61	227,49	25,17			
	Yetersiz	16	212,00	31,96			
	Toplam	110	229,27	27,22			

***p<0,05**

Tablo 11 incelendiğinde, okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu ($F_{(2-107)}=12,326$, $p<0,05$), bağlılık ($F_{(2-107)}=5,624$, $p<0,05$) ve toplam puanlarında ($F_{(2-107)}=7,094$, $p<0,05$) öğretmen algısına göre sınıfın fiziksel yeterliğine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturduğu saptanmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucunda oluşan farklılıkların sınıflarının fiziksel yapısını yeterli olarak algılayan öğretmenlerden kaynaklandığı belirlenmiştir. Puan ortalamaları incelendiğinde sınıflarını yetersiz olarak algılayan okul öncesi öğretmenlerin iş doyumu ($\bar{X}=39,81$), motivasyon ($\bar{X}=58,25$), bağlılık ($\bar{X}=66,44$) kabullenme ($\bar{X}=47,50$) boyutları ile toplam ($\bar{X}=212,00$) puan ortalamalarının diğer gruptaki öğretmenlere göre düşük olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda sınıflarının fiziksel yapısını yeterli olarak algılayan okul

öncesi öğretmenlerinin iş doyumu ($\bar{X}=50,76$), motivasyon ($\bar{X}=63,36$), bağlılık ($\bar{X}=75,09$) ve kabullenme ($\bar{X}=51,73$) boyutları ile toplam ($\bar{X}=240,94$) puanlarının diğer gruptaki öğretmenler arasında en yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonucunda okul öncesi eğitiminde öğretmenin sınıfın fiziksel yeterliği hakkındaki algısı ile iş doyumu, bağlılık alt boyutları ve toplam puan arasında kuvvetli bir ilişki belirlenmiştir. Sınıflarının fiziksel yeterliği iyi olan öğretmenler tüm puanlarda en yüksek puanlara sahip olurken, fiziksel yetersizliği olan sınıflarda görev yapan öğretmenlerin ise tüm puanlarda en düşük puanlara sahip oldukları görülmüştür.

Sınıfın büyüklüğü çocukların rahat hareket edebileceği, etkinlik türlerinin hepsinin uygulanabileceği ve öğretmenlerin sesini etkili kullanabileceği büyüklükte olmalıdır. Oyun merkezlerinin yeterli materyallerle dolu olması ve güncellenmesi gerekmektedir. Çocukların yaş ve gelişim seviyelerine uygun bir şekilde sınıf dizayn edilmiş olmalıdır. Aksi bir durumda çocuğun fiziksel ve ruhsal gelişiminde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Sınıfın teknolojik donanımı ise eğitime ve öğretmene destek sağlayacak, çocukların tüm duyularına hitap edebilecek şekilde olmalıdır. Öğretmen ve çocuklara etkinlikler için gerekli materyal ve araç gereç çeşitliliği sağlanmalıdır.

Bahsedilen koşullarda veya büyük oranla bu koşullara sahip okullarda görev yapan öğretmenler bu yeterlikler sayesinde daha pratik, daha kolay mesleğini yapabilmektedir. Etkinlik seçimi yaparken tereddütler yaşamadan kazanım ve göstergelerine en uygun etkinliği seçebilmektedirler. Teknolojik donanım ile etkinliklerde çocukların dikkatlerini daha fazla çekebilmekte ve çocukların etkinliklerine katılımlarını arttırabilmektedir. Oyun merkezlerinde yeterli materyaller bulunması ile çocukların hayal güçleri daha fazla desteklenebilir, arkadaşları ile iletişimi güçlenebilir ve okula olan sevgisi artabilmektedir. Çocukların yaş ve gelişim seviyelerine uygun sınıf dizaynı ile daha güvenli bir eğitim ortamı oluşturulurken aynı zamanda fiziksel açıdan da gelişimleri desteklenebilmektedir. Fiziksel yeterliliği uygun olan sınıflarda çalışan öğretmenler; mesleklerini icra ederken aynı zaman da bundan da doyum sağlayacak, mesleklerinde isteksizlikleri daha az

yaşayacaklardır. Fiziki yeterliklerin çocukların gelişimlerine olumlu katkıları olduğunu gördüğünde daha mutlu, etkinlikler için daha istekli olacaklardır. Bir problemle karşılaştıklarında bunları çözmek için daha umutlu, istekli ve kararlı olacaklardır. Anlatılan tüm bu durumların öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine olumlu etkilerde bulunduğu ve dolayısıyla da puanlarının da arttığı düşünülmektedir.

Tablo 12

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Sınıflarında Kaynaştırma Öğrencisinin Varlığına Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Kaynaştırma Öğrencisi Varlığı	n	$\bar{X}$	S	t	p
İş Doyumu	Yok	93	46,80	8,22	1,840	0,068
	Var	17	42,94	7,68		
Motivasyon	Yok	93	61,64	7,67	1,330	0,186
	Var	17	59,06	6,21		
Bağlılık	Yok	93	71,82	9,25	0,704	0,483
	Var	17	70,17	8,13		
Kabullenme	Yok	93	50,39	6,00	0,217	0,828
	Var	17	50,06	5,97		
TOPLAM	Yok	93	230,65	27,73	1,204	0,231
	Var	17	222,00	23,91		

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin sınıflarında kaynaştırma öğrencisi var olma durumlarının; örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu ($t=1,840$, $p>0,05$), motivasyon ($t=1,330$, $p>0,05$), bağlılık ($t=0,704$, $p>0,05$), kabullenme ($t=0,217$, $p>0,05$) boyutlarında ve toplam ($t=1,204$, $p>0,05$) puan ortalamalarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Puan ortalamaları incelendiğinde; iş doyumu ($\bar{X}=42,94$), motivasyon ($\bar{X}=59,06$), bağlılık ($\bar{X}=70,17$), kabullenme ($\bar{X}=50,06$) ve toplam ($\bar{X}=222,00$) puanlarının; sınıfında kaynaştırma öğrencisi olan öğretmenlerin puan ortalamalarının sınıfında kaynaştırma öğrencisi bulunmayan öğretmenlerden daha düşük olduğu saptanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre okul öncesi öğretmenlerinin sınıflarında kaynaştırma öğrencisi olmasının örgütsel sosyalleşme ve tüm alt boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilemediği ancak sınıfında kaynaştırma öğrencisi olmayan öğretmenlerin örgütsel

sosyalleşme ve tüm alt boyutlarında daha fazla puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Bunun nedenlerinin başında ise özel durumlarından kaynaklı kaynaştırma öğrencisine diğerlerine nazaran daha çok ilgi gösterilmesi gerekliliğinin öğretmeni fiziksel ve zihinsel olarak daha fazla yıpratmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Öte yandan kaynaştırma öğrencilerinin diğer öğrencilerle olan ilişkilerinin düzenlenmesi ve kaynaştırma öğrencileriyle diğer öğrencilerin bir bütün halinde hareket etmelerinin sağlanma çabasının zorlukları da öğretmenin örgütsel sosyalleşme belirtilerini olumsuz etkilemektedir.

Bunların haricinde kaynaştırma öğrencilerinin aileleri bazen durumu kabullenmemekte, yeterli ve doğru ilgiyi göstermemekte ve öğretmenlerle işbirliğine yanaşmamaktadır. Bazı durumlarda da diğer çocukların aileleri kaynaştırma öğrencisine temkinli ve önyargılı yaklaşmaktadır. Bu tür problemler öğretmenlerin motivasyonunu ve bağlılığını kırmaktadır.

Kaynaştırma öğrencisinin özelliklerine göre öğretmenler planlarında uyarlamalar yapmakta ya da bireyselleştirilmiş Eğitim Planı hazırlamaktadır. Öğretmen bu değişiklikleri yaparken zaman zaman zorluklar yaşayabilmekte ve kaynaştırma öğrencisinin varlığının sorumluluklarını arttırdığı düşüncesi onların örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Bir başka sebep olarak da kaynaştırma öğrencisi bulunan çocuğun uyumu ya da iletişimi nedeniyle etkinlik akışında aksamalar olabilmekte ve öğretmen sınıf hakimiyetini sağlamakta zorluklar yaşayabilmektedir.

Araştırma bulgusuna benzerlik gösteren Baş (2016)'ın okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerini incelediği araştırmasında kaynaştırma öğrencisinin varlığı ile örgütsel sosyalleşme arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmediğini vurgulamıştır. Öğretmenlerin çalışma saatlerinin ve koşullarının kaynaştırma öğrencisinin varlığına göre değişmemesi örgütsel sosyalleşmede anlamlı bir fark oluşmamasına sebep olabileceği belirtilmiştir.

Tablo 13

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Çocuklarla İletişim Kurmada Dil Farklılığı Açısından Problem Yaşanması Durumuna Göre Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Dil Problemi	n	$\bar{X}$	S	t	p
İş Doyumu	Hayır	80	47,24	7,76	2,258	0,026*
	Evet	30	43,33	8,87		
Motivasyon	Hayır	80	61,44	7,80	0,494	0,622
	Evet	30	60,63	6,99		
Bağlılık	Hayır	80	71,71	9,00	0,314	0,754
	Evet	30	71,10	9,37		
Kabullenme	Hayır	80	50,91	5,78	1,666	0,099
	Evet	30	48,80	6,27		
TOPLAM	Hayır	80	231,30	26,82	1,279	0,204
	Evet	30	223,87	27,99		

***p<0,05**

Tablo 13 incelendiğinde öğretmenlerin çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşama durumlarının; örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından iş doyumu boyutu ($t=2,258$, $p<0,05$), puanında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Puan ortalamaları incelendiğinde; çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşayan öğretmenlerin iş doyumu ($\bar{X}=43,33$), motivasyon ($\bar{X}=60,63$), bağlılık ($\bar{X}=71,10$), kabullenme ($\bar{X}=48,80$) boyutlarında ve toplam ($\bar{X}=223,87$) puan ortalamalarının iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşamayan öğretmenlerden daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Okul öncesi eğitim; çocukların eğitiminin aileden sonra başladığı ilk yerdir. Okul öncesi eğitim çocukların tüm gelişim alanlarına katkı sağlarken, aynı zamanda onların sosyalleşmesini ve ilkokula hazırlanmasını sağlamaktadır. Okul öncesi eğitimde beklenen başarıya ulaşılabilmesi için en önemli etkenlerden biri iletişimdir. Öğretmen-çocuk ve çocukların kendi arasındaki iletişimi sayesinde çocuk okulla bütünleşebilir ve ulaşılması hedeflenen noktaya ulaşılabilir. Araştırmanın yapıldığı bölgede Türkçe dışında Kürtçe ve Arapça da konuşulmaktadır. Özellikle köylerde çocuklar ilk önce Kürtçe veya Arapça öğrenmektedir. Aile arasındaki iletişimde de bu diller kullanılmaktadır. Çocuklar ilk olarak belirtilen dilleri kullanırken daha sonra Türkçe

dilini öğrenmektedir. Hatta köylerde yaşayan birçok ailede kadınların çoğunluğu Türkçe konuşmayı hiç bilmemektedir. Bu bölgelerde okul öncesi eğitime başlayan birçok çocuk da Türkçe konuşmayı hiç bilmemekte, okula başlamasıyla Türkçe dilini de zamanla öğrenmektedir.

Bu durumu öğretmenler için de incelememiz gerekirse; özellikle köylerde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin eğitim öğretim yılı başladığında sınıflarında Türkçe konuşmayı bilen ya hiç çocuk olmamakta ya da birkaç çocuk bulunmaktadır. Bu sınıflarda öğretmen çocuklarla iletişimi sağlayamamakta, çocukların hiçbir duygu, düşünce ve isteklerini anlayamamaktadır. Hatta bu çocuklar tuvalet ihtiyacını bile öğretmenine söylemekte zorlanmaktadır. Aynı şekilde etkinlik içerisinde de çocuklar öğretmenin dilini anlayamadığı için büyük zorluklar yaşamakta, hedeflenen kazanım ve göstergelere ulaşamamaktadır. Öğretmenin çocuklarla iletişimi işaretlerle ya da Türkçe bilen çocukların cümleleri çevirmesiyle olmaktadır. İlerleyen vakitle birlikte çocuklar okulda bulunmaları ve öğretmenlerinin de gayretleri ile Türkçe konuşmayı yavaş yavaş öğrenmekte ve bahsedilen bu zorluklar zamanla aşılmaya başlanmaktadır. Aynı durum sınıfında Türkçe bilmeyen çocukların sayısının birkaç tane olması durumunda da yaşanmaktadır. Belirtilen tüm bu durumların örgütsel sosyalleşme belirtilerini olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Araştırma sonucunda belirlenen dil farklılığı yüzünden iletişim kurmada problem yaşanması durumu ile örgütsel sosyalleşme arasında iş doyumu boyutunda anlamlı bir ilişki bulunmasının sebeplerinin bahsedilen bu zorluklar olduğu düşünülmektedir. Bahsedilen bu durumlarda olan öğretmenlerin çocuklarla sağlıklı bir iletişim kuramaması, etkinliklerini uygularken büyük zorluklar yaşaması onların yıpranmasına yol açabilmekte, tükenmişliğe ve mutsuzluğa sürüklenebilmektedirler. Bu durumdan direk ve dolaylı olarak da iletişimde dil problemi yaşayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri olumsuz olarak etkilenebilmektedir.

Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulgular ve Yorum

Yaşam doyumuna ait elde edilen verilere ilişkin bulgulara Tablo 14-22 arasında yer verilmiştir.

Tablo 14

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Grup	Yaş	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
Yaşam Doyumu	18-25 yaş	38	22,35	6,54	2	0,198	0,820
	26-33 yaş	47	23,02	5,62			
	34-41 yaş	25	22,11	7,78			
	Toplam	110	22,58	6,44			

Tablo 14 incelendiğinde öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ($F_{(2-107)}=0,198$, $p>0,05$).

Ancak puan ortalamaları incelendiğinde 34-41 yaş aralığında olan öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının ($\bar{X}=22,11$), diğer öğretmenlere göre düşük olduğu belirlenmiştir.

Bununla birlikte; 26-33 yaş aralığında olan öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının en yüksek, 34-41 yaş aralığında olan öğretmenlerin ise en düşük yaşam doyumu puanlarına sahip olduğu görülmektedir.

34-41 yaş aralığında olan öğretmenlerde ilerleyen yaşa bağlı olarak sağlık problemlerinin artması, tahammülsüzlüğün artması, kalıplaşan kişilik özelliklerine sahip olmaları, sürekli gelişen teknolojiye ayak uydurmada zorlanma, çocukları ve öğrencileriyle kuşak çatışmasının artması gibi sebeplerin yaşam doyumu puanlarının düşmesinde etken rol oynayabilir.

Yaş faktörünün yaşam doyumu üzerinde etkisini araştıran birçok çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmalardan araştırma bulgusuna benzer şekilde yaş ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade eden birçok araştırma bulunmaktadır (Ünal, 2015; Ateş, 2016; İnce,2018).

Araştırma bulgusuyla benzerlik göstermeyen Sarıdemir (2015)'in yapmış olduğu çalışmada ise öğretmenlerin yaşının yaşam doyumu düzeylerini anlamlı bir şekilde etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin yaş düzeyleri arttıkça yaşam doyumu puanlarının düştüğünü gözlemlemiştir. Öğretmenlerin mesleğe başladıklarında daha idealist, heyecanlı ve azimli olması, geleceğe yönelik beklentilerinin fazla olmasının iş doyumunu dolayısıyla yaşam doyumunu etkileyebileceğini belirtmiştir. Öğretmenlik mesleğinin zamanla monotonlaşması ve kariyer anlamında yükselme olanağının fazla olmaması sebeplerinin ilerleyen yaşa bağlı olarak yaşam doyumu puanlarının düşmesinde etkili olabileceği belirtilmiştir.

Tablo 15

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	S	t	p
Yaşam Doyumu	Evli	52	23,10	6,73	0,792	0,430
	Bekar	58	22,13	6,19		

Tablo 15 incelendiğinde öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının medeni durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t=0,792$, $p>0,05$). Puan ortalamaları incelendiğinde; bekar öğretmenlerin yaşam doyumu ($\bar{X}=22,13$) puanının evli öğretmenlerden düşük olduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen verilerden öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının evli ya da bekar olmalarından anlamlı etkilenmediği anlaşılmıştır. Ancak belirgin bir fark olmasa da evli öğretmenler bekar öğretmenlerden daha yüksek yaşam doyumu puanı almıştır. Bu anlamlı olmayan küçük fark, evli bireylerin yaşayış açısından bekar bireylere göre daha standart ve düzenli yaşamasından kaynaklanabilir. Ayrıca evlilik hayatının gerektirdiği sorumlulukları öğrenen bireyler, meslek hayatındaki sorumluluklarına daha ılımlı bakmayı başarabilirler. Ve bu durum da gerek iş hayatında, gerekse yaşamında olumlu sonuçlar doğurabilmektedir.

Başaran (2016) öğretmenlerle yapmış olduğu araştırmasında evli olan katılımcıların iş dışında da paylaşımda bulunabilecekleri birinin olması, diğer evli çift ve akrabalarla görüşme imkanlarının daha fazla olması ve çift olarak sosyal etkinliklere katılma imkanlarının olmasının yaşamdan aldıkları doyumunu olumlu etkilediğini belirtmiştir. Araştırmasının sonucunda ayrıca medeni durumun yaşam doyumunu anlamlı etkilediğini ve evli katılımcıların yaşam doyumunu puanlarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Medeni durumun yaşam doyumunu üzerindeki etkisini inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. İlgili araştırmaların bir kısmı medeni durumun yaşam doyumunu etkileyen anlamlı bir faktör olduğunu belirtirken (Dirlik, 2016; Kirişoğlu, 2016; Koruk,2019); araştırma bulgusunda olduğu gibi medeni durum ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır (Tomrukçu, 2010; Ergün, 2016; İnce, 2018).

Tablo 16

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Mesleği İstekleriyle Seçmelerine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Mesleği Seçme Durumu	İstekle	n	$\bar{X}$	S	t	p
Yaşam Doyumu	Evet		101	23,09	6,27	2,916	0,004*
	Hayır		9	16,78	5,74		

****p<0,01**

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin yaşam doyumunu puanlarının mesleği isteyerek seçme durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır (t=2,916, p<0,01). Puan ortalamaları incelendiğinde; mesleği isteyerek seçen öğretmenlerin yaşam doyumunu puanlarının ($\bar{X}$ =23,09), mesleğini istemeden seçen öğretmenlerden yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya göre okul öncesi öğretmenliğini isteyerek veyahut isteği dışında seçen öğretmenlerin yaşam doyumları arasında belirgin bir fark olduğu gözlemlenmiştir.

Öğretmenlik mesleğinin zorluklarına, gerektirdiği çaba, dirayet ve sabıra kendi isteği ile bu mesleği tercih eden okul öncesi öğretmenleri daha istekli ve etkili göğüs gerebilmelerinden kaynaklı yaşamdan aldıkları doyum da artmaktadır.

Öte yandan mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenler, bölüme başladığı andan itibaren yeterli arzu ve istek sahibi olmadıklarından kaynaklı, bahsedilen bu zorluklara karşı daha kırılgan bir yapıya sahip olabilmektedirler. Ve bu durumun da yaşam doyumlarını olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Şahin (2008) ve Ergün(2016) yaptıkları çalışmalarında mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin diğerlerinden daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduklarını tespit etmiştir. Bu bulguların araştırmada ulaştığımız bulgu ile aynı doğrultuda olduğu görülmektedir.

Tablo 17

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Kıdem	n	$\bar{X}$	S	t	p
Yaşam Doyumu	0-5 yıl	64	22,20	6,10	-0,797	1,661
	5 yıl ve daha fazla	46	23,21	6,89		

Tablo 17 incelendiğinde öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının kıdemlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($t=-0,797$, $p>0,05$). Puan ortalamaları incelendiğinde; 5 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerin yaşam doyumu ($\bar{X}=23,21$) puanının 0-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma bulgusu okul öncesi öğretmenlerinin mesleklerindeki kıdemi ile yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Bu durum kıdemden ziyade öğretmenlerin mesleklerine karşı duydukları ilgi ve isteğin sürekliliğinin yaşamdan alınan doyumu etkileyeceğini düşündürmektedir.

Yaşam doyumu puanları incelendiğinde ise en yüksek yaşam doyumu puanının 5 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenlerde, en düşük puanın ise 0-5 yıl kıdeme sahip

öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Görevinin ilk yıllarında olan öğretmenlerin hayallerinde tasarladığı çalışma ortamını bulamama, memleketlerinden uzak, kültürüne farklı bir bölgede yaşamalarının gerekmesi gibi sebeplerin öğretmenlerin yaşam doyumunu olumsuz etkilediği düşünülebilir. 5 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenler; mesleklerinde kazandıkları tecrübenin, aile kurma ihtimalinin görevinin ilk yıllarında olan öğretmenlere göre daha yüksek olması ve yaşadıkları bölgeye adapte olmaları gibi sebeplerin yaşam doyumlarını arttırdığı düşünülmektedir.

Yapılan pek çok araştırma, araştırmamızın bulgusunu destekler niteliktedir. Şahin (2010) ilköğretim öğretmenleriyle yapmış olduğu araştırmasında 1 yıldan daha az kıdeme sahip öğretmenlerin en yüksek, 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ise en düşük yaşam doyumunu puanına sahip olduğunu belirlemiştir. Araştırma sonucunda kıdemin yaşam doyumunu anlamlı etkileyen bir faktör olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Taş (2011)'ın yapmış olduğu araştırmada da öğretmenlerin kıdemi ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Araştırmasında 16-20 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin en yüksek, 21-25 yıl çalışma süresine sahip öğretmenler ise en düşük yaşam doyumunu puanlarını aldıkları belirlenmiştir.

Araştırma bulgusuna benzerlik göstermeyen Ergün (2016) araştırmasında ise kıdem ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Mesleğinde 3-5 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin diğer gruplardaki öğretmenlerden yaşam doyumunu puanlarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma ile araştırma bulgumuzun farklılık göstermesinin sebebi çalışma örneklemindeki branş ve bölge farkından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çünkü Ergün (2016) çalışmasını Ankara'da görev yapan farklı branşlarda ki öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirirken, bu araştırma Şanlıurfa ilinin Siverek ilçesinde bulunan okul öncesi öğretmenlerinin katılımıyla yapılmıştır. Araştırmanın bulunduğu ilin atamalarda yüksek kontenjanın ayrıldığı Güney Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer aldığından bir çok öğretmen ailesinden uzak, bölgeye yabancı

ve sosyal imkanları daha sınırlıdır ve bu bölge genellikle ilk atama bölgesi olduğundan öğretmenlerin çoğunluğunun yaşları diğer bölgelere göre daha küçük olmaktadır.

Tablo 18

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Kadro Durumlarına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Grup	Yaş	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
Yaşam Doyumu	Kadrolu	71	23,04	6,12	2	0,522	0,595
	Sözleşmeli	11	21,45	6,79			
	Ücretli	28	21,86	7,19			
	Toplam	110	22,58	6,44			

Tablo 18 incelendiğinde, öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının kadro durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir ($F_{(2-107)}=0,522$, $p>0,05$). Ancak puan ortalamaları incelendiğinde; kadrolu çalışan öğretmenlerin yaşam doyumu ($\bar{X}=23,04$) puanlarının diğer gruptaki öğretmenlere göre yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmada; okul öncesi öğretmenlerinin kadro durumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Kadrolu öğretmenlerin ise en yüksek yaşam doyumu puanına sahip oldukları gözlenmiştir.

Ülkemizde şuan öğretmenler üç kadro tipinde çalışmaktadır. Bunlar; ücretli, kadrolu ve sözleşmeli şeklindedir. Ücretli öğretmenler, öğretmen ihtiyacına göre sadece o eğitim öğretim yılı için görevlendirilen öğretmenler iken; kadrolu ve sözleşmeli öğretmenler ise Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ataması gerçekleştirilmiş öğretmenlerdir. Şuan ki uygulamaya göre sözleşmeli öğretmenlerin ilk atamada atandıkları bölgede yer değiştirme süresi kadrolu öğretmenlerden daha fazladır. Bu durumda bazı öğretmenlerin eşlerinden ayrı yaşamalarına, memleketlerinden veya ailelerinden daha uzun yıllar ayrı yaşamalarına sebep olmaktadır. Sözleşmeli öğretmenlerin kadrolu öğretmenlerden çalışma ücretleri daha düşük ve bazı özlük hakları da daha farklı olmaktadır. Bu gibi nedenlerin sözleşmeli öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarını olumsuz etkilediği

düşünülmektedir. Ücretli öğretmenlerin ise her yıl devam edeceğinin garantisi olmaması, düşük maaşları ve kariyer endişeleri sebeplerinden ötürü yaşam doyumu puanlarının kadrolu öğretmenlerden düşük çıktığı söylenebilir.

Çalışmaya benzer bir şekilde Fidan (2014)'in nakış öğretmenlerinin yaşam doyumlarını incelediği araştırmasında kadrolu öğretmenlerin usta öğreticilerden yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğunu ancak kadro durumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmada kadrolu öğretmenlerin işten atılma korkuları ve her yıl işi devam ettirememe endişesi yaşamamalarının yaşam doyumu düzeylerine olumlu yansıdığı düşünülmüştür.

Tablo 19

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumun Türüne Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Kurum Türü	n	$\bar{X}$	S	t	p
Yaşam Doyumu	Bağımsız Anaokulu	42	22,36	6,81	-0,286	0,780
	İlköğretim Anasınıfı	68	22,72	6,25		

Tablo 19 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları kurumun türüne göre yaşam doyumu puanlarının ($t=-0,286$, $p>0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Puan ortalamaları incelendiğinde; bağımsız anaokulunda ($\bar{X}=22,36$) ve anasınıfında çalışan öğretmenlerin ($\bar{X}=22,72$) hemen hemen aynı yaşam doyumu puanları aldıkları dikkati çekmektedir.

Araştırmanın yapıldığı bölgede öğretmenlerin görev yaptığı okulun bağımsız anaokulu veya ilköğretim anasınıfı olması yaşam doyumu açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamaktır. Yani öğretmenlerin yaşam doyumu kurumun türünden ziyade başka etmenlerden etkilendiği düşünülmektedir. Kurumun tipi değişse de öğretmenlerin odak noktası kurumun tipinden ziyade başka şartların uygunluğudur. Bu şartlara kurumun ulaşımı, fiziksel şartları, çalışma arkadaşları, okul idaresi gibi etmenler örneklendirilebilir.

Sonuç olarak öğretmenler yaşam doyumu şartlarını belirlerken okulun bağımsız anaokulu veya anasınıfı olmasını odak noktasına koymadığı düşünülmektedir.

Araştırmaya benzer özelliklerde olan Başaran (2016) ve Ergün (2016)'ın çeşitli branşlarda eğitim veren öğretmenlerle yapmış oldukları araştırmalarında okul türü ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırma sonuçlarında anasınıfında çalışan öğretmenlerin; ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerden belirgin olmasa da daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğunu belirlemişlerdir.

Yine araştırmaya benzer özellikler taşıyan Şahin (2008)'in beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumlarını incelediği araştırmasında kurum türünün yaşam doyumunu anlamlı etkileyen bir sebep olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda özel kurumlarda görev yapan öğretmenlerinden devlet kurumlarında görev yapan öğretmenlerden daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip olduğu belirlenmiştir. Bu durumun özel okullarda sınıf mevcutları, saha ve malzemelerin devlet okullarına göre daha iyi koşullarda olmasından kaynaklanabileceği düşünülmüştür.

Tablo 20

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Algılarına Göre Sınıflarının Fiziksel Yeterliklerine Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Grup	Öğretmen Algısına Göre Sınıfın Fiziksel Yeterliği	n	$\bar{X}$	S	sd	F	p
Yaşam Doyumu	Yeterli	33	23,62	6,11	2	0,632	0,533
	Kısmen Yeterli	61	22,11	6,67			
	Yetersiz	16	22,13	6,39			
	Toplam	110	22,58	6,44			

Tablo 20 incelendiğinde, öğretmenlerin yaşam doyumu puanları ($F_{(2-107)}=0,632$, $p>0,05$)

öğretmen algısına göre sınıfın fiziksel yeterliğine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı saptanmıştır. Sınıfının fiziksel yeterliğini yeterli olarak algılayan

öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının ($\bar{X}=23,62$), diğer gruptaki öğretmenlere göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Okul öncesi eğitimde ders araç gereçleri, ortak kullanım alanları, çocukların gelişim özelliklerine uygun eşya ve materyaller önemli bir yer tutmaktadır. Çünkü okul öncesi eğitim, çocuğun her alanda gelişimini destekleyen bir dönemdir. Fiziksel yetersizlikler de bu gelişimi sekteye uğratabilmektedir. Bu sebeplerden kaynaklı sınıftaki çocuklarının istediği boyutta gelişemediğini gözlemleyen fiziksel yetersizliğe sahip okullardaki görevli okul öncesi öğretmenleri mutsuzluk ve umutsuzluk yaşayabilmektedir. Öğretmenler ellerindeki imkanlar ile fiziksel olarak mümkün olan etkinliklere yönelerek bu açığı kapatmaya çalışmaktadır. Ancak fiziksel yetersizlikler sorunsalı öğretmenin yaşam doyumunu belirli ölçülerde olumsuz olarak etkilese de; yaşam doyumunu etkileyen ana odaklı bir etken olmadığı görülmektedir.

Araştırmada elde edilen bulguya benzerlik göstermeyen Şahin (2008)'in beden eğitimi öğretmenleriyle yapmış olduğu araştırmasında araç gereç durumunun yaşam doyumunu etkileyen anlamlı bir faktör olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Araç gereç durumu “çok yetersiz” olan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumu puanlarının da düşük olduğu belirlenmiştir. Okulunda araç gereç durumu yeterli olan beden eğitimi öğretmenlerinin olumlu çalışma koşullarına sahip olmasının yaşam doyumu düzeyini de arttırabileceği belirtilmiştir. Bahsedilen çalışmada örnekleme beden eğitimi öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma bulgumuzun farklılığının çalışılan örneklem gruplarının farklı branşlardan oluşmasından kaynaklandığı tahmin edilmektedir.

Tablo 21

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Sınıflarında Kaynaştırma Öğrencisinin Varlığına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Kaynaştırma Öğrencisi Varlığı	n	$\bar{X}$	S	t	p
Yaşam Doyumu	Yok	93	22,59	6,39	0,36	0,973
	Var	17	22,53	6,92		

Tablo 21 incelendiğinde, öğretmenlerin sınıflarında kaynaştırma öğrencisi varlığı durumuna göre yaşam doyumu puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir ($t=0,36$, $p>0,05$). Puan ortalamaları incelendiğinde; sınıfında kaynaştırma öğrencisi olmayan öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının ($\bar{X}=22,59$), kaynaştırma öğrencisi bulunan öğretmenlerin yaşam doyumu puanı ($\bar{X}=22,53$) ile hemen hemen aynı olduğu dikkat çekmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin yaşam doyumu puanında kaynaştırma öğrencisinin varlığının önemli bir etken olmadığı görülmektedir. Sınıfında kaynaştırma çocuğu bulunan okul öncesi öğretmenleri, çocuğun engel türü, performansı, akranları ile yakınlığı göz önünde bulundurularak ya çocuğa uygun Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı hazırlamakta ya da etkinliklerini çocuğa uygun uyarlamalar yaparak uygulamaktadır. Yapılan bu uyarlamalar veya Bireyselleştirilmiş Eğitim Programı sebebiyle kaynaştırma çocuğunun da diğer çocukların da etkinliklere aktif olarak katılımı sağlanabilmektedir. Sınıfında kaynaştırma çocuğu bulunan okul öncesi öğretmenleri etkinlikleri uygulayış şekilleri farklılaşsa da, öğretmenin yaşamdan aldığı doyumu etkilemediği görülmektedir.

Tablo 22

Araştırmaya Dahil Edilen Öğretmenlerin Çocuklarla İletişim Kurmada Dil Farklılığı Açısından Problem Yaşanmasına Göre Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Puan Ortalamaları, Standart Sapmalar ve t Testi Sonuçları

Grup	Dil Problemi	n	$\bar{X}$	S	t	p
Yaşam Doyumu	Hayır	80	22,74	6,64	0,412	0,667
	Evet	30	22,17	5,97		

Tablo 22 incelendiğinde, öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının ($t=0,412$, $p>0,05$) çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşanması durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir. Puan ortalamaları incelendiğinde; çocuklarla iletişim kurarken dil farklılığı açısından problem yaşayan ($\bar{X}=22,17$) ve böyle bir problem yaşamayan ($\bar{X}=22,24$) öğretmenlerin hemen hemen aynı yaşam doyumu puanları aldıkları dikkat çekmektedir.

Araştırmanın yapıldığı Şanlıurfa'nın Siverek ilçesinde yaşayan insanlar Türkçe dışında Arapça ya da Kürtçe konuşmaktadır. Özellikle köylerde yaşayan bölge halkı ilk olarak Kürtçe ya da Arapça dilini öğrenmekte daha sonra Türkçe dilini öğrenmektedir. Hatta birçok insan özellikle kadınlar Türkçe konuşmayı hiç bilmemektedir. Bu bölgede görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin birçoğunun sınıflarında eğitim öğretim yılının başında Türkçe konuşmayı bilmeyen çocukların sayıca fazla olduğu bilinmektedir. Araştırmada verilerin şubat mart ayında toplandığını hatırlayacak olursak, eğitim öğretim yılında ilerleyen zamana bağlı olarak Türkçe konuşmayı bilmeyen çocukların dili kavramaya başladığını tahmin edebilmekteyiz. Aynı zamanda bu öğretmenler dil farklılıklarını beden dili ve Türkçe konuşmayı bilen çocukların yardımı ile çözebileceğinden yaşam doyumu puanları arasında büyük farklılıklar olmadığı düşünülmektedir. Bu bölgelerde göreve başlayan öğretmenler ilk etapta büyük zorluklar yaşadıklarından yaşamdan aldıkları tatminin de az olacağı düşünülmektedir. Ancak öğretmenler sınıflarında azda olsa Türkçe bilen çocuklar yardımıyla diğer çocukların Türkçe diline adapte olmalarını sağlayarak bu zorluğu aştığı düşünülmektedir.

Örgütsel Sosyalleşme ile Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyona İlişkin Bulgular ve Yorum

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini ölçmek için kullanılan, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenme boyutları ile yaşam doyumunu ölçmek amacıyla kullanılan Yaşam Doyumu Ölçeği arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analize ait bulgulara Tablo 23’ de yer verilmiştir.

Tablo 23

Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinden Aldıkları Puanlar ile Yaşam Doyumu Ölçeğinden Aldıkları Puanları Arasında İlişkiye Ait Korelasyon Testi Sonuçları

		Örgütsel Sosyalleşme				
		İş Doyumu	Motivasyon	Bağlılık	Kabullenme	TOPLAM
Yaşam Doyumu	r	0,406	0,230	0,429	0,268	0,388
	p	0,000**	0,016*	0,000**	0,005**	0,000**
	n	110	110	110	110	110
	r ²	0,164	0,052	0,184	0,071	0,150

***p<0,05**

****p<0,01**

Tablo 23 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinden aldıkları puanlar ile yaşam doyumu ölçeğinden aldığı puanlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarından iş doyumu boyutu ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,406$ olarak hesaplanmıştır. Bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %16,4 ($p<0,01$). Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, zayıf ve pozitif yönlü bir ilişkiyi işaret etmektedir. Öğretmenlerin iş doyumu puanı arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarından motivasyon boyutu ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,230$ olarak belirlenmiştir. Bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %5,2 ($p<0,05$). Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, zayıf ve pozitif

yönlü bir ilişkiyi işaret etmektedir. Öğretmenlerin motivasyon puanı arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarından bağlılık boyutu ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,429$ olarak belirlenmiştir. Bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %18,4 ($p<0,01$). Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, bu ilişkinin zayıf ve pozitif yönlü olduğuna işaret etmektedir. Öğretmenlerin bağlılık puanı arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarından kabullenme boyutu ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,268$ olarak saptanmıştır. Bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %7,1 ($p<0,01$). Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, bu ilişkinin zayıf ve pozitif yönlü olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kabullenme puanı arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır.

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinden elde edilen toplam puan ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,388$ olarak tespit edilmiştir. Bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %15,0 ($p<0,01$). Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, zayıf ve pozitif yönlü bir ilişkiyi göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinden aldıkları toplam puan arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır.

Araştırma bulgusuna göre örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından iş doyumu, motivasyon, bağlılık, kabullenme ve toplam puan ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İnsan hayatının önemli bir kısmını iş yaşamında geçirmektedir. Mesleğinde geçirdiği zaman zarfında kendini mutlu hissetmesi onun tüm yaşamına yansımakta ve hayatına karşı düşünceleri de pozitif ve daha mutlu olmaktadır. Mesleğinden beklentilerini karşılayan, ideallerini gerçekleştirebilen birey işinden haz da almakta ve bu durum da yaşamdan beklentilerini gerçekleştirebileceğini göstermektedir. Bireyin işinin insan hayatının bölünmez bir ögesi olduğunu söyleyen Baştemur (2006) yaptığı çalışmada iş doyumu ile yaşam doyumu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. İş hayatında yaşanan mutsuzluk, isteksizlik, hayal kırıklığı ve

doyumsuzlukların, genel yaşama da olumsuz etkilerinin olacağı ve yaşamdan alınan doyum seviyesinin azalacağı belirtilirken; yaşamdan doyumunun azalması ile bireyin akrabalık ve arkadaşlık ilişkilerine olumsuz yansıyabileceği, bedensel ve ruhsal sağlığın da bozulabileceğini ifade etmiştir (Baştemur, 2006). Benzer şekilde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğunu belirleyen başka çalışmalar da bulunmaktadır (Tomrukçu,2010; Ergün, 2016).

Örgütsel sosyalleşmenin motivasyon boyutu ile yaşam doyumunu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Mesleğindeki motivasyonu yüksek olan birey yaptığı işi en iyi şekilde yapabilmek için daha hevesli ve kararlı olacaktır. Mesleğinde kendisini geliştirebilmek, yeniliklere açık olabilmek için uğraş vermek onun için bir zorunluluk değil aksine mutluluk hissetmesini sağlayacaktır. Mesleki motivasyonu yüksek olan birey mesleğini sadece gelir kaynağı olarak görmektense, mesleğini icra edebilmek ve başarılar sağlayabilmek için büyük bir ilgi, istek ve heves içinde olmaktadır. İnsan hayatının büyük bir çoğunluğunu iş hayatı oluşturduğu için mesleğinde tükenmişlik hissi yerine motivasyon, umut, ilgi, heves ve istekle dolu olan öğretmenlerin yaşamdan aldıkları doyumlarının da olumlu etkileneceği düşünülmektedir. Şantaş, Işık ve Çilhoroz (2018)'un hemşirelerin katılımı ile yapmış oldukları çalışmada da iş motivasyonu ile yaşam tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Yöneticilerin iş motivasyonlarını artıracak etkenleri belirleyerek bu etkenleri iyileştirme çalışmaları yapmasının; çalışanların iş motivasyonlarını yükselterek niceliksel ve niteliksel olarak daha verimli olmalarını, işe yeni başlayacak bireylerin işe karşı cazibe ve ilgilerinin artmasına ve çalışanların yaşam doyumlarının yükselmesine sebep olabileceği belirtilmiştir.

Aynı zamanda örgütsel sosyalleşmenin alt boyutlarından olan bağlılık boyutu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki içinde söylemek mümkündür. Çünkü mesleğine içten bağlılık hisseden bir öğretmen, işini sadece görev ve gelir kaynağı gibi görmektense mesleğini icra ederken insan ve toplum hayatını şekillendiren eğitime katkıları olduğunun farkında

olmaktadır. İnsanlığa böyle katkılarının olduğunu bilen birey başarılarını arttırma arzusu ile her geçen gün işine daha bağlı olmakta ve bunun için gayret göstermektedir. Yaşamlarında insanlığa katkı yaptığını hisseden bireylerin yaşamdan zevk alması ise bilinen bir gerçektir. Yapılan korelasyon analizinde örgütsel bağlılık ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki çıkması ise bunu kanıtlar niteliktedir. Araştırma sonucunu destekler nitelikte olan Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) yapmış oldukları araştırmada örgütsel bağlılık ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Örgütlerinin norm, değer ve davranışlarını bilip bunları kabullenen öğretmenlerin mesleklerini içselleştirebildiklerini, kendilerinden bir parça olarak gördüklerini söylemek mümkündür. Örgütlerinin norm, değer ve davranışlarını kabullenemeyen birey meslek hayatında çatışmalar yaşayabilmekte bu durum da iş hayatında mutsuzluk ve gerginlikler yaşamalarına sebep olmaktadır. Mesleki hedeflerini örgütün norm, değer ve davranışlarına göre şekillendirip kabullenebilen öğretmen mesleğine uyum sağlayabilmekte ve mesleki tutumlarını olumsuz durumlardan arındırabilmektedir. Bu norm, değer ve davranışlarla çatışma yaşayan öğretmen ise işinde isteksizlikler yaşayabilmekte, örgütünü ya da işini değiştirme isteği yaşayabilmektedir. Yaşanılan bu çatışmalar, isteksizlikler ve mutsuzlukların yaşamdan alınan doyumu da olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç

Bu araştırmada okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Bu amaçla;

Araştırmanın örneklemini 2017-2018 eğitim öğretim yılında Şanlıurfa ilinin Siverek ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul öncesi eğitim veren kurumlarda görev yapan 110 okul öncesi öğretmeni oluşturmaktadır.

Örgütsel Sosyalleşmeye İlişkin Sonuçlar

Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinin öğretmenin yaşı, medeni durumu, kıdemi ve sınıfında kaynaştırma öğrencisinin varlığına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Örgütsel sosyalleşmenin öğretmenin mesleğini isteğiyle seçme durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Analizin sonucuna göre, mesleğini isteğiyle seçen öğretmenlerin iş doyumu boyutu puanlarının mesleğini isteğiyle seçmeyen öğretmenlerden anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşmenin öğretmenin kadro durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiş olup; ücretli çalışan öğretmenlerin iş doyumu boyutu

($p<0,05$) ve kabullenme boyutu ($p<0,05$) puanlarının diğer gruptaki öğretmenlerden anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sosyalleşmenin öğretmenin görev yaptığı kurumun türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Analizin sonucuna göre, anaokulunda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu boyutu ve toplam puanlarının anasınıfında görev yapan öğretmenlerden anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşmenin öğretmenin algısına göre sınıfın fiziksel yeterliğine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Analizin sonucuna göre, sınıfının fiziksel yeterliğini yeterli olarak algılayan öğretmenlerin iş doyumu, bağlılık boyutları ve toplam puanlarının diğer gruptaki öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir.

Örgütsel sosyalleşmenin öğretmenin çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşanması durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Analizin sonucuna göre, çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşamayan öğretmenlerin iş doyumu boyutu puanlarının çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşayan öğretmenlerden anlamlı derecede yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Yaşam Doyumuna İlişkin Sonuçlar

Okul öncesi öğretmenlerinin yaşam doyumlarının öğretmenin yaşı, medeni durumu, kıdemi, kadro durumu, kurum türü, öğretmen algısına göre sınıfın fiziksel yeterliği, kaynaştırma öğrencisi varlığı, çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşama durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Okul öncesi öğretmenlerinin yaşam doyumlarının mesleklerini isteğiyle seçme durumuna göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir ($p<0,01$).

Mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin yaşam doyumu puanlarının mesleğini isteyerek seçmeyen öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel Sosyalleşme ile Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyon Sonuçları

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin iş doyumu boyutu ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,406$ olarak belirlenmiştir. Bu ilişki zayıf ve pozitif yönlüdür. İş doyumu puanı arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır. Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %16,4'tür ($p<0,01$).

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin motivasyon boyutu ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,230$ olarak belirlenmiştir. Bu ilişki zayıf ve pozitif yönlüdür. Motivasyon puanı arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır. Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %5,2'dir ($p<0,05$).

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin örgütsel bağlılık boyutu ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,429$ olarak belirlenmiştir. Bu ilişki zayıf ve pozitif yönlüdür. Örgütsel bağlılık puanı arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır. Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %18,4'tür ($p<0,01$).

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin örgütsel kabullenme boyutu ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,268$ olarak saptanmıştır. Bu ilişki zayıf ve pozitif yönlüdür. Örgütsel kabullenme puanı arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır. Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %7,1'dir ($p<0,01$).

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinden elde edilen toplam puan ile yaşam doyumu ölçeği arasındaki ilişki $r=0,388$ olarak tespit edilmiştir. Bu ilişki zayıf ve pozitif yönlüdür. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinden alınan toplam puan arttıkça yaşam doyumu puanı da artmaktadır. Bu katsayı anlamlı olmakla birlikte, bu iki değişkenin açıkladığı ortak varyans miktarı %15,0'dir ($p<0,01$).

Öneriler

- Araştırma sonucunda mesleğini isteyerek seçme durumunun hem örgütsel sosyalleşme hem de yaşam doyumunu etkileyen anlamlı bir etken olduğu belirlenmiştir. Üniversite öğrencisi adaylarına lisans eğitime başlamadan önce meslek bilgilendirme programları düzenlenerek bireylerin mesleklerini istek, ilgi ve kabiliyetlerine göre seçmelerine destek verilebilir.
- Okul öncesi öğretmen adaylarına mesleğe başladıkları anda karşılaşılabilecekleri kültür, dil farklılığı gibi problemler karşısında bilgilendirme programları düzenlenerek öğretmenlerin atandıkları bölgeye uyum sağlamasına katkı sağlanılabilir dolayısıyla da örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeyleri arttırılabilir.
- Öğretmenlere görevine başladığı ilk yıllarda oryantasyon faaliyetleri yapılarak bölgeye ve mesleğe uyum göstermeleri kolaylaştırılabilir.
- Bilimsel ve teknolojik gelişmelere uygun olarak öğretmenlere hizmet içi eğitimler verilmesi ve verilen eğitimlerin tüm öğretmenlerin katılabileceği sayı ve yeterlikte olması sağlanabilir.
- Okul öncesi öğretmenlerine düzenli aralıklarla sosyal faaliyetler yapılarak okullarında kendi branşından tek olan okul öncesi öğretmenleri yalnızlık duygusundan kurtulabilir dolayısıyla sosyalleşmelerine, mesleklerini sevmelerine katkıda bulunarak örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeyleri arttırılabilir.
- Dil farklılığı açısından çocuklarla iletişim kurmada problem yaşayan öğretmenlere bölgenin dili ile ilgili eğitimler verilebilir. Böylelikle öğretmenlerin iş doyumu ve motivasyon seviyeleri dolayısıyla da örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeyleri yükseltilebilir.
- Okul öncesi eğitim sınıflarının en az yılda bir kez fiziki yeterlikleri kontrol edilerek eksiklikler tamamlanabilir. Böylelikle okul öncesi öğretmenlerinin

mesleğine sevgisi, motivasyonu ve başarı duygusu arttırılarak örgütsel sosyalleşme düzeylerine katkıda bulunulabilir.

- Okul öncesi eğitiminin yapıldığı kurumlara yardımcı personel desteği verilerek öğretmenlerin hem dinlenmeleri hem de diğer öğretmenlerle aynı ortamı paylaşması ve etkileşimde bulunması sağlanarak örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerine katkı sağlanabilir.
- Bu çalışma okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerini incelemek amacıyla öğretmenler ile ilgili kişisel bilgiler elde edilerek yapılmıştır. Araştırmacılar, örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu ile ilgili öğretmen görüşlerinin nitel olarak elde edildiği çalışmalar yapılabilir.
- Araştırma Şanlıurfa ili Siverek ilçesinde görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur. Benzer araştırmalar farklı il ve ilçelerde görev yapan okul öncesi öğretmenleriyle de yapılarak Türkiye'nin farklı bölgelerinde görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeyleri karşılaştırılabilir.
- Araştırma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlarda görev yapan okul öncesi öğretmenleri ile sınırlı tutulmuştur. Benzer araştırma özel kurumlarda görev yapan öğretmenler ile de gerçekleştirilerek, aynı bölgede yer alan devlet ve özel okulları öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeyleri karşılaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Akgün, C. (2015). *Lise öğretmenlerinin psikolojik sermaye düzeyleri ile yaşam doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler. Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkurt, Z. (2008). *Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (İstanbul-Pendik örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aknar, A. (2013). *Otel işletmesi çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeyleri üzerine bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akyüz, B. Ü. (2014), *Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Burdur.
- Aliyev, Y. (2014). *Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Andur, A. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Manisa ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ateş, G. E. (2016). *Rehabilitasyon merkezlerinde eğitim alan otizm tanısı almış olan çocuklara sahip ebeveynlerin yaşam doyumunun, aile işlevlerinin ve öğrenilmiş güçlülüğünün incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., & Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Aysan, F., ve Bozkurt, N. (2004). *Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir İli Örnekleme*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı'nda sunulmuş bildiri, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Ayten, A. (2014). *Erdeme dönüş: psikoloji ve mutluluk yolu*. İstanbul: İz Yayıncılık.
- Bakan, İ. & Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (7), 1-30.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem.
- Baş, A. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.

- Başaran, D. (2016). *Medeni durumun öğretmenlerinin benlik saygısı ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi (Nitelikli okul)*. Ankara: Feryal.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Nobel.
- Baştemur, Y. (2006). *İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Batan, S. N. (2016). *Yetişkinlerde psikolojik dayanıklılık ve dini başa çıkmanın yaşam doyumuna etkileri*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baykoçak, C. (2002). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki sorunları ve tükenmişlik düzeyleri (Bursa ili uygulaması)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bilhan, S. (1996). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta.
- Borthwick-Duffy, S. A. (1992). *Quality of life and quality of care in mental retardation*. In L. Rowitz (Ed.), *Mental retardation in the year 2000* (pp. 52-66). New York, NY: Springer.
- Bowles, W. B. (2004). *The socialization of substitute teachers: A Critical segment of public school educators*. Departman Of Educational Leathership And Policy The University Of Utah.
- Buchanan, K. E., & Bardi, A. (2010). Acts of kindness and acts of novelty affect life satisfaction. *The Journal of social psychology, 150*(3), 235-237.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Adım.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal.

- Can, H., Akgün, A. & Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Siyasal
- Crooker, K. J., & Near, J. P. (1998). Happiness and satisfaction: Measures of affect and cognition? *Social Indicators Research*, 44(2), 195-224
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Çalışkan, İ. G. (2009). *Öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmelerinin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algılarına göre incelenmesi: Özel eğitim öğretmenleri örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çapar, D. (2007). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Antalya ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Antalya.
- Çelik, M., Sanberk, İ., & Deveci, F. (2017), Öğretmen adaylarının yaşam doyumlarının yordayıcısı olarak psikolojik dayanıklılık ve umutsuzluk. *İlköğretim Online*, 16(2), 654-662.
- Çelik, V. (1998). Alan dışından gelen sınıf öğretmenlerin örgütsel sosyalizasyonu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(2), 191-208.
- Çelik, V. (2002). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem.
- Çeliköz, N., & Çetin, F. (2004). Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarını etkileyen etmenler. *Milli Eğitim Dergisi*, 162(1), 136-145.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.

- Çetinkaya, B. (2016), *Çalışanların pozitif duygulanım, başkalarına duyduğu güven ve yaşam doyumu düzeylerinin iş motivasyonuna etkileri: Beklenti kuramı yaklaşımı*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çetinkaya, E. (2011). *Emekli bireylerde yaşam doyumunun yordayıcıları olarak sosyal destek ve öz-yeterlilik*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetinkaya, H. (2004). *Beden imgesi, beden organlarından memnuniyet benlik saygısı yaşam doyumu ve sosyal karşılaştırma düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılaşması*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çıngı, H. (1990). *Örnekleme kuramı*. Ankara: H.Ü Fen Fakültesi.
- Çobanoğlu, F., & Öğretir, M. (2015). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 5(2), 149-166.
- Dal, A. (2012). *İstanbul Büyükşehir Belediyesi Spor A.Ş. 'de çalışanların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Delobbe, N., Cooper-Thomas, H. D., & De Hoe, R. (2016). A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers' obligations at entry. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 845-867.
- Demirel, S., & Canat, S. (2004). Ankara'daki beş eğitim kurumunda kendini yaralama davranışı üzerine bir çalışma. *Kriz Dergisi*, 12 (3), 1-9.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.

- Demirkart, M. (2015). *İlköğretim okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 115-140.
- Dilmaç, B., & Ekşi, H. (2008), Meslek yüksek okullarında öğrenim gören öğrencilerin yaşam doyumları ve benlik saygılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 279-289.
- Dingiltepe, T. (2009). *Parçalanmış ve tam aileye sahip ergenlerin yaşam doyumu düzeyleri ile yaşam kalite düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Dirlik, R. (2016). *Açık alan rekreasyon faaliyetlerinin yaşam doyumuna etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Dockery, A. M. (2010). *Education and happiness in the school-to-work transition*. National Centre for Vocational Education Research.
- Doğan, B., & Morali, S. (1999). Üniversite öğretim elemanlarının sporla ilgili tutumları ile yaşam ve iş doyum düzeylerinin spor yapma alışkanlıkları ile incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1), 16 – 27.
- Doğan, S. (1997). İnsan kaynakları potansiyelini arttırmada işletmeleri etkinliğe götüren yol, örgüt kültürü. *Amme İdaresi Dergisi*, 30 (4), 60-70.
- Dost, M. T. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumunun bazı değişkenlere göre

- incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(22), 132 – 143.
- Dönmez, E. (2016). *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sosyallik arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Elci, D. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ellis, A. M., Nifadkar, S. S., Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2017). Newcomer adjustment: Examining the role of managers' perception of newcomer proactive behavior during organizational socialization. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 993.
- Erçetin, Ş. (Ed.). (2004). *İlk günden başöğretmenliğe*. Ankara: Asil Dağıtım.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Eren E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Ergün, B. (2016). *İş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişki: öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ergün, E., & Taşgit, Y. E. (2011). Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 97-112.
- Eryılmaz, S. (2012). *Üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlığı yordamada, yaşam doyumu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Feldman, D. C. & Arnold H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. New York: Mc Graw- Hill.

- Fidan, H. (2014). *Ankara ilinde çalışan nakış öğretmenlerinin yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Filstad, C. (2011). Organizational commitment through organizational socialization tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390.
- Frish, M. B. (2006). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Garip, N. E. (2009). *Okul yöneticilerinin, göreve yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde, sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeylerinin incelenmesi (Tekirdağ ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- Güçlü, N. (1996). Öğretmen olma süreci: Sosyalleşme. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 20(99), 55-63.
- Gülcan, A. (2014). *Genç yetişkinlerde iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gündoğar, D., Gül, S. S., Uskun, E., Demirci, S., & Keçeci, D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doyumunu yordayan etkenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10(1), 14-27.
- Güney, S. (2000). *Yönetim ve organizasyon el kitabı*. Ankara: Nobel
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel.
- Gezgin Gürbüz, A. (2008). *Öfke denetimi eğitiminin lise son sınıf öğrencilerinin öfkeyle başa çıkmaları, yaşam doyumları ve depresyon düzeylerine etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Hellriegel ,D., Slocum,J.W. & Woodman, R. W. (1998). *Organizational behavior*. South-Western: College.
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim iş görenlerinin örgütsel tutumları (Samsun ili merkez öğretim okulları örneği)*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnce, Y. (2018). *Hemşirelik öğrencilerinin yaşam doyumu ile umut düzeyi ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Livingston, B. A., & Liao, H. (2011). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2), 225-236.
- Karadağ, T. F. (2011). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Elazığ ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karatekin, H. (2013). *Benlik yapılarına göre başa çıkma stratejileri ve yaşam doyumunun incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. (2003). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara ili örneği)*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi.

- Katman, H. A. (2010). *Okul yöneticilerinin empatik eğilimlerinin incelenmesi: Isparta il merkezi örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Keser, A. (2003). *Çalışma yaşamında motivasyon ve yaşam tatmini*. İstanbul: Alf Aktüel.
- Kılıçoğlu, G., & Yılmaz, D.(2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri üzerine yordamsal bir analiz. *İlköğretim Online*, 12(4), 1041-1055.
- Kirişoğlu, Ş. (2016). *Genç yetişkinlerin aile yapıları ile benlik saygısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kocacık, F. (1997) *Toplumbilim ders notları*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi.
- Koparal, C. (Ed.). (2004). *Yönetim organizasyon*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Korkmaz, İ., Saban, A., & Akbaşı, S. (2004). Göreve yeni başlayan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları güçlükler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (38), 266-277.
- Koruk, E. (2019). *Esansiyel hipertansiyonlu hastaların tedaviye uyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Kumar, M. (2014). Study of life satisfaction among primary, middle and secondary schools teachers of district Kathua. *International Journal of Research*, 1(5), 492-498.
- Kuşdemir, Y. (2005). *İlköğretim okulu müdürlerinin öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme becerilerini kullanma becerileri (Kırıkkale ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Kutanis, R. Ö. (2003). *Örgütlerde davranış bilimleri (Ders Notları)*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.

- Kuzmic, J. (1994). A beginning teacher's search for meaning: teacher socialization, organizational literacy, and empowerment. *Teaching & Teacher Education*, 10(1), 15-27.
- Lacey, C. (1988). Professional socialization of teachers. M.J. Dunkin (Ed.), *The international encyclopedia of teaching and teacher education* (pp. 634-645). England: Pergamon Press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803-855.
- Mamur, M. (2014). *Kamu kuruluşlarında yöneticilerin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri üzerine bir araştırma: İstanbul ili Sultangazi ilçesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Memduhoğlu, H.B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.
- Moorhead, G. & Griffin R. W. (1989). *Organizational behavior*. Boston: Houghton Mifflin.
- Morrison W. E. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal Of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Mutlu, B. (2008). *İstanbul ortaöğretim okullarında okul kültürü ve öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological science*, 6(1), 10-19.
- Nartgün Ş.S., & Demirel S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 16 (1), 237-269.

- Nartgün Ş.S., & Demirer S. (2016). Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme ve Özdeşleşme Düzeylerinin Birlikte Çalışma Yeterliklerine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 12 (1), 474-503.
- Olçar, D., Rijavec, M., & Golub, T. L. (2019). Primary School Teachers' Life Satisfaction: The Role of Life Goals, Basic Psychological Needs and Flow at Work. *Current Psychology*, 38(2), 320-329.
- Onur, B. (2011). *Gelişim psikolojisi yetişkinlik-yaşlılık-ölüm*. İstanbul:İmge.
- Özalp, İ. (1984). *İşletmelerde yönetim, fonksiyonlar ve organizasyon*. Ankara: Bayteş.
- Özden, B. (2018). *Çalışan kadınlarda örgütsel sessizlik ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özden, Y. (2000). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem.
- Özden, Y. (2002). *Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem
- Özdevecioğlu, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 695-710.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28), 1-20.
- Özenli, S. (2006). *İşletmelerdeki örgütsel kültür yapısının takım anlayışına etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Özer, M. (2001). *Huzurevinde ve aile ortamında yaşayan yaşlıların öz bakım gücü ve yaşam doyumunun incelenmesi*. .Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö.Ö. (2003). Yaşlılarda yaşam doyumu. *Geriatry*, 6 (2), 72-74

- Özkan, Y. (2005). *Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi (Ordu ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özkan, Z. (2019). *Türkçe ve Türk kültürü dersi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Pavot, W.G., Diener, E., Colvin, C.R. & Sandvik, E. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 25, (1), 151-152.
- Pehlivan, İ. (1992). Hizmet içi eğitim-verimlilik ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 151-162.
- Popelkova, M. (2011). Teacher's satisfaction with health, *School And Health*, Health Education: Initiatives for Educational Areas, 21, 97-108.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış (İ. Erdem, Çev.)*. Ankara: Nobel.
- Robbins, S. P., Water-March, T., & Cacioppe, R. (1989). Organizational behavior concept controversy application. NJ: Prentice Hall.
- Robustelli, B. L., & Whisman, M. A. (2018). Gratitude and life satisfaction in the United States and Japan. *Journal of happiness studies*, 19(1), 41-55.
- Saks, A.M., Uggerslev, K.L. ve Fassina, N.E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 413-446.
- Salancik, G. R. (1995). Wanted: A good network theory of organization. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 345-349.
- Sarıdemir, T. (2015), *Öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stillerinin ve bazı kişisel değişkenlerin öğretmenlerin yaşam doyumu üzerindeki etkisi*.

- Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Schein, E. H. (1975). Örgütsel sosyalizasyon ve yönetim mesleği (H. Can, Çev.). *Amme İdaresi Dergisi*, 8(2), 167-183.
- Selçuk, M. H. (2010). *İlköğretim ikinci kademe öğrenci velilerinin beden eğitimi dersinin sosyalleşmeye etkilerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Seligman, M. E. P. (2007). *Gerçek mutluluk. Kalıcı doyum potansiyelinizi geliştirmek için yeni olumlu psikolojinin kullanılması* (S. K. Akbaş, Çev.). Ankara: HYB.
- Sirgy, M. J. (2012). *The psychology of quality of life: Hedonic well-being, life satisfaction, and eudaimonia*. New York, NY: Springer.
- Sökmen, A., & Tarakçıoğlu, S. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel sosyalleşme düzeyi boyutlarının ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(9), 37-52.
- Söylemez, A. (2016). *Manevi zekânın yaşamın anlamı ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Suldo, S. M., & Huebner, E. S. (2004). Does life satisfaction moderate the effects of stressful life events on psychopathological behavior during adolescence?. *School Psychology Quarterly*, 19(2), 93.
- Sülen Şahin, F. (2010). Teacher candidates' attitudes towards teaching profession and life satisfaction levels. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 5196-5201.
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim öğretmenlerinde yaratıcılık, mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumunu*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Şahin, Ş. (2008). *Beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumunu düzeyleri*.

- Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Şantaş, F., Işık, O. & Çilhoroz, Y. (2018). Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 64-76.
- Şar, A., Işıklar, A., & Aydoğan, İ. (2012). Atama bekleyen öğretmen adaylarının yaşam doyumunu yordayıcı değişkenlerin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 257-271.
- Şimşek, E. (2011). *Örgütsel iletişim ve kişilik özelliklerinin yaşam doyumuna etkileri*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şişman, M. (1999). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara: Pegem A.
- Şişman, M. (2000). *Öğretmenliğe giriş*. Ankara: Pegem.
- Taormina, R. J. (2019). Helping Shy Employees with Career Success: The Impact of Organizational Socialization. *Psychological Thought*, 12(1), 41-62.
- Taş, İ. (2011). *Öğretmenlerde yaşamın anlamı yaşam doyumu sosyal karşılaştırma ve iç-dış kontrol odağının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Taymaz, H. (2005). *Teftiş*. Ankara: Pegem.
- Temiz, K. (2010). *Görme engellilerde ruhsal belirtilerin, yaşam doyumunun ve stresle baş etme tarzlarının araştırılması*. Tıpta Uzmanlık Tezi, İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi, Malatya.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumu düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Tuncer, N. (2017). *Bir grup üniversite öğrencisinin sosyal anksiyete düzeylerine göre bilinçli farkındalık ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Turgut, M. (2017), *Sosyal yardım alan ailelerin yaşam doyumu Üsküdar örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Umur, Z., & Demirtaş, H. (2016), Aday öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri ile kendini ayarlama becerileri arasındaki ilişki. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 163-182.
- Ünal, A. (2015), *İş doyumu yaşam doyumu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- VandenBos, G. R. (2007). *APA dictionary of psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumu ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Veenhoven, R., Saris, W. E., Scherpenzeel, A. C., & Bunting, B. (1996). A comparative study of satisfaction with life in Europe. *Eotvos University*, 11-48.
- Vural, F. (2015). *İlkokul ve ortaokul yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi (İzmir ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Wanous, J.P. (1980). *Organizational entry recruitment, selection, and socialization of newcomers*. MA: Addison- Wesley.
- Woo, E., Kim, H., & Uysal, M. (2015). Life satisfaction and support for tourism development. *Annals of Tourism Research*, 50, 84-97.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*. İstanbul: Bağlam.
- Yetim, Ü. (2003). The impacts of individualism/collectivism, self-esteem and feeling of mastery on life satisfaction among the Turkish university students and academicians. *Social Indicators Research*, 61(3), 297-317.

- Yıldırım, Ç. (2017). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, K. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(2), 333-355
- Yılmaz, G., Keser, A., & Yorgun, S. (2010). Konaklama işletmelerinde çalışan sendika üyelerinin iş ve yaşam doyumunu belirlemeye yönelik bir alan araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 87-107.
- Yüksel, Ö. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*, Ankara: Gazi.
- Zoba, A. (2000). *İlköğretim okullarında varolan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişki (Ankara ili Çankaya ilçesi örneği)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Zonana, M. (2011). *İş stresinin işgörenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine etkileri ve bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK 1.Kişisel Bilgi Formu

Değerli öğretmen arkadaşlarım;

Aşağıda bulunan form ve ölçekler Şanlıurfa ili Siverek ilçesinde bulunan resmi kurumlarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesine yönelik yapılacaktır. Elde edilen bilgiler yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Araştırma sonucunda doğru sonuçlara ulaşabilmemiz için sorulara içtenlikle cevap vermeniz gerekmektedir. Elde edilen bilgiler bilimsel amaçlara göre değerlendirileceğinden isminizi yazmanıza gerek yoktur. Bu bölümde bazı kişisel bilgilerinize ait sorular bulunmaktadır.

Lütfen size uygun seçeneğe 'X' işareti koyunuz.

1.Yaşınız:	a)18-25 b) 26-33 c)34-41
2.Medeni durumunuz:	a) Evli b)Bekar
3.Görev yaptığınız mesleği isteyerek mi seçtiniz?	a) Evet b) Hayır
4.Öğretmenlik mesleğindeki kıdeminiz:	a) 0-5 yıl b) 5 yıl ve daha fazla
5. Kadro durumunuz:	a)Kadrolu b)Sözleşmeli c)Ücretli
6.Görev yaptığınız kurum türü:	a) Bağımsız Anaokulu b)İlköğretim Anasınıfı
7. Sınıfınızın fiziksel yeterliği:	a)Yeterli b)Kısmen Yeterli c)Yetersiz
8.Sınıfınızda kaynaştırma öğrencisi varlığı:	a)Yok b)Var
9. Çocuklarla iletişim kurmada dil farklılığı açısından problem yaşıyor musunuz?:	a)Hayır b)Evet

EK 2.Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

ÖRNEK MADDE

İŞ DOYUMU İLE İLGİLİ SORULAR	Hiç	Çok Az	Ara Sıra	Büyük Ölçüde	Tam
1. Yaptığım iş bana cazip geliyor.					
MOTİVASYON İLE İLGİLİ SORULAR	Hiç	Çok Az	Ara Sıra	Büyük Ölçüde	Tam
14. Okulumun başarısını artırmak için çaba harcıyorum.					
BAĞLILIK İLE İLGİLİ SORULAR	Hiç	Çok Az	Ara Sıra	Büyük Ölçüde	Tam
30. Okuluma, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içinde oluyorum					
KABULLENME İLE İLGİLİ SORULAR	Hiç	Çok Az	Ara Sıra	Büyük Ölçüde	Genellikle
48. Birey olarak okulumun önemini kabul ediyorum.					

EK 3. Yaşam Doyumu Ölçeği

ÖRNEK MADDE

Aşağıda genel olarak yaşamınızla ilgili çeşitli ifadeler vardır. Burada yer alan hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Bizim için önemli olan sizin duygu ve düşüncelerinizi dürüst ve içtenlikle dile getirmenizdir. Size uygun olan cevabı daire içine alınız.

Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	2	3	4	5	6	7

1.	Hayatım birçok yönden idealimdekine yakın	1	2	3	4	5	6	7
----	---	---	---	---	---	---	---	---

EK 4. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği İzin Yazısı

23:30

78%4

< Bayraklı

3 İleti

>

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğiniz Hakkında

Esmâ Yıldız

5.07.2017

EY

İyi günler hocam, merhaba. Ben Esmâ Yıldız. Şa...

● **Sadık KARTAL**

5.07.2017

SK

← Kime: Esmâ Yıldız [Ayrıntılar](#)

Sayın,

Esmâ Yıldız

Ölçeği tabii ki kullanabilirsiniz.
Kolaylıklar dilerim..

Prof. Dr. Sadık Kartal
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkanı
BURDUR
skartal@mehmetakif.edu.tr-
sadikkartal02@mynet.com
web: <http://abs.mehmetakif.edu.tr/skartal>
Tel; [248 213 40 75](tel:2482134075)/4053

EK 5. Yaşam Doyumu Ölçeği İzin Yazısı

< Bayraklı 2 İleti >

Yaşam Doyumu Ölçeği hakkında

Esmâ Yıldız 18.07.2017 EY

Merhaba hocam, ben Esmâ Yıldız Gazi Üniversit...

● **Ünsal Yetim** 19.07.2017 ÜY

📎 Kime: Esmâ Yıldız [Ayrıntılar](#)

Sevgili Esmâ,
Memnuniyetle kullanabilirsin. Ekte ölçeği ve bilgileri gönderiyorum. Sevgiler.



YD OLCEK.docx
31,9 KB

EK 6. Araştırma İçin Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
ŞANLIURFA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 26292541-44-E.6992794
Konu : Araştırma İzni (Esmâ YILDIZ)

05.04.2018

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 31.01.2018 tarih ve 180 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Esmâ YILDIZ'ın "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi (Siverek İlçesi Örneği)" konulu tez çalışması için Müdürlüğümüze bağlı Siverek İlçesinde bulunan okullarda uygulama çalışması yapılmasına ilişkin ilgi yazı ve ekleri değerlendirilmiş olup;

Söz konusu uygulama çalışmasının eğitim öğretim faaliyetini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

Şerafettin TURAN
İl Millî Eğitim Müdürü

Adres: N.Cehveri Cad. No:20 İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Haliliye/ŞANLIURFA
Elektronik Ağ: <http://sanliurfa.meb.gov.tr>
e-posta: arce63@meb.gov.tr

Bilgi için:

Tel: 0 (414) 280 63 57
Faks: 0 (414) 280 63 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f4ac-0c6f-32b9-a0d1-7263 kodu ile teyit edilebilir.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..