

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN SOSYOTROPİ-OTONOMİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE
İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Yasemin SEYMEN

ÇANAKKALE
OCAK, 2019

T.C.
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

**Öğretmenlerin Sosyotropi–Otonomi Kişilik Özellikleri İle
İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Yasemin SEYMEN
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman
Prof. Dr. Hasan ARSLAN

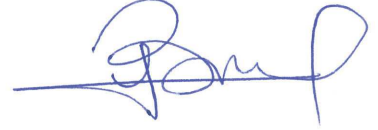
Çanakkale
Ocak, 2019

Taahütname

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, “**Öğretmenlerin Otonomi- Sosyotropi Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**” başlıklı çalışmanın yazılmasında bilimsel ve etik ve ahlaki kurallara uyduğumu, yararlandığım kaynakların tezin kaynakçasında gösterildiği gibi olduğunu, tezin tamamının ya da bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitede bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

17/01/2019

Yasemin SEYMEN -



Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Onay

Yasemin SEYMEN tarafından hazırlanan çalışma, 04/01/2019 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Referans No: 10230377

	Akademik Unvan	Adı SOYADI	İmza
Danışman	Prof. Dr.	Hasan ARSLAN	
Üye	Prof. Dr.	Ali AKSU	
Üye	Doç Dr.	Mehmet Kaan DEMİR	

Tarih: 04.01.2019

İmza:

Prof.Dr. Salih Zeki GENÇ

Enstitü Müdürü

Önsöz

Yüksek lisans eğitimime başladığım andan itibaren başarısı, azmi, üstün karakteri ve deneyimleriyle örnek aldığım, bilgisiyle aydınlandığım, tezimi hazırlama aşamasında da beni her daim teşvik edip sabır ve özveriyle yardımlarını esirgemeyen çok kıymetli danışmanım, hocam Prof. Dr. Hasan ARSLAN' a sonsuz şükranlarımı sunarım.

Çalışmam boyunca bana desteğini esirgemeyen sevgili eşim Cihan SEYMEN'e ve bu süreçte çalışmalarımın bitmesini sabırla bekleyen 6 yaşındaki oğlum Barbaros SEYMEN'e de sonsuz şükranlarımı sunarım.

Yasemin SEYMEN

Çanakkale

Özet

Öğretmenlerin Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri ile İş Doyumları

Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Ayrıca elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş doyumlarının hangi değişkenlere göre farklılık gösterdiğini tespit etmek ve önerilerde bulunmaktır.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma evrenini, 2017–2018 eğitim-öğretim yılında Çanakkale ili merkez ilçesinde devlete bağlı ilk ve ortaokullarında çalışan öğretmenlerden oluşturmaktadır (MEB,2018). Araştırma, 12 ilk ve 14 orta okul, toplam 26 okuldan 294 (n= 294) öğretmen ile yürütülmüştür..

Araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumuna ait bilgileri almaya yönelik olarak araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Aynı zamanda Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilmiş olan Minnesota İş Tatmin Ölçeği; Beck ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilmiş olan sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri ölçeği (SOSÖTO) kullanılmıştır. Çanakkale ili, merkez ilçe sınırları dâhilinde belirlenen okullara çalışma yapabilmek için önce resmi izin alınmıştır. Daha sonra ilgili okul yöneticileri ve öğretmenler ile görüşülerek anket çalışması gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır.

Bu araştırmada betimsel analizler (frekans, ortalama, standart sapma), güvenilirlik analizleri (çarpıklık, basıklık, korelasyon), karşılaştırma analizleri (bağımsız örneklem t-test, tek yönlü varyans analizi ANOVA, basit doğrusal regresyon) için IBM SPSS 22 programı kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları değerlendirildiğinde öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında ilişki bulunmuş, İş doyumunu ile otonomi ($r= .37$) ve

sosyotropi ($r= .32$) arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde korelasyon katsayıları elde edilmiştir. Ayrıca Otonomi ile sosyotropi ($r= .36$) arasında da pozitif yönde anlamlı korelasyon katsayısı elde edilmiştir.

Öğretmenlerin otonomi ve sosyotropi kişilik özelliklerinin iş doyumlarını ne derece açıkladığına dair yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, otonomi ve sosyotropi değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcıları olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Kişilik, Sosyotropi, Otonomi, İş doyumunu

Abstract

The Relationship Between Sociotropic and Autonomy Personality Traits and Job Satisfaction among Teachers

The aim of this study is to determine the relationship between teachers' sociotropic-autonomy personality traits and job satisfaction. In addition, according to the findings obtained, teachers' job satisfaction varies according to which variables and make recommendations.

Descriptive model was used in the research. The research population consisted of 294 (n = 294) teachers working in the central public schools of Çanakkale in the academic year 2017 n2018.

In this study, a personal information form was prepared by the researcher in order to get information about the gender, marital status, age and education level of the teachers. Weiss and his friends (1967) developed the Minnessota Business Satisfaction Scale. Beck and his friends (1983) developed sociotropic-autonomy personality characteristics (SOSPOS). Official permission has been obtained from the schools determined within the borders of the central district of Çanakkale. Afterwards, the survey was conducted on a voluntary basis by interviewing the relevant school principals and teachers.

In this research, IBM SPSS 22 program was used for descriptive analyzes (frequency, mean, standard deviation), reliability analysis (skewness, kurtosis, correlation), comparison analysis (independent sample t-test, one-way ANOVA, simple linear regression).

When the results of the study were evaluated, a relationship was found between the teachers' sociotropic-autonomy personality traits and job satisfaction, Autonomy with job satisfaction ($r = .37$) and sociotropy ($r = .32$) significant correlation coefficients were obtained. Also sociotropy with autonomy ($r = .36$) significant positive correlation coefficient was obtained.

According to the results of regression analysis of teachers' autonomy and sociotropy personality characteristics autonomy and sociotropy variables were found to have significant predictors of job satisfaction.

Keywords: Personality, Sociotropy, Autonomy, Job Satisfaction



İçindekiler

Onay.....	i
Önsöz.....	ii
Özet.....	iii
Abstract.....	v
İçindekiler.....	vii
Tablolar Listesi.....	xi
Kısaltmalar Listesi.....	xiii
Bölüm I: Giriş.....	1
Problem Durumu	3
Alt Problemler.....	4
Araştırmanın Amacı.....	4
Araştırmanın Önemi	4
Araştırmanın Sayıltıları.....	5
Araştırmanın Sınırlılıkları	6
Tanımlar	6
Bölüm II: Kuramsal Çerçeve	7
Kişilik ve Kişilik Kuramları.....	7
Kişilik Tanımları.....	7
Kişiliğin Gelişimini Etkileyen Etmenler.....	8
Genetik ve Biyolojik Faktörler.....	8
Bireyin İçinde Yaşadığı Kültürle İlgili Faktörler.....	8
Bireyin İçinde Yaşadığı Psikolojik Ortama Bağlı Faktörler.....	9
Bireyin İçinde Yaşadığı Sosyal Sınıfa Bağlı Faktörler.....	9
Kişilik Kuramları	9
Psikanalitik Kuram.....	10

Analitik Psikoloji	11
Bireysel Psikoloji	12
Bütüncül Psikoloji	13
Sullivan'ın Gelişim Kuramı.....	14
Nesne İlişkileri Kuramcıları	14
Ego Psikanalistleri	15
Erich From.....	15
Varoluşçu Psikoloji	16
İnsancılPsikoloji.....	16
Davranışçı Yaklaşım	17
Bilişsel Kuramlar	18
Sosyotropik Kişilik ve Otonomik Kişilik	19
Sosyotropik Kişilik	19
Otonomik Kişilik	20
İş Doyumu	21
İş Doyumunun Önemi	22
İş Doyumunu Etkileyen Temel Unsurlar	23
İçsel Unsurlar.....	24
Cinsiyet.....	24
Yaş ve Kıdem	25
Eğitim Düzeyi	26
Statü	26
Kişilik	27
Sosyo-Kültürel Çevre	27
Dışsal Unsurlar	28
Fiziksel Çevre	28

Ücret Düzeyi	28
Terfi Olanakları	29
Kararlara Katılm.....	30
İletişim.....	30
Ast-Üst İlişkileri.....	31
İş Arkadaşları ile İlişkiler	31
Sosyal Güvence ve İş Güvenliği.....	32
İş Doyumu il ilgili Kuramlar	32
İçerik kuramları.....	33
Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı.....	33
Herzberg'in iki etmenli teorisi.....	34
Başarı güdüsü teorisi.....	36
Erg teorisi.....	37
Süreç kuramları.....	38
Vroom'un beklenti kuramı.....	38
Geliştirilmiş beklenti kuramı.....	38
Hedef koyma kuramı.....	39
Eşitlik kuramı.....	39
Pekiştirme kuramı.....	40
İş Doyumunun Sonuçları.....	41
Yüksek moral sağlanması.....	41
İşe bağlılığın artması.....	42
İş doyumunun diğer sonuçları.....	42
Sosyotropi ve Otonomi ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	43
Yurtiçinde yapılan araştırmalar.....	43
Yurtdışında yapılan araştırmalar.....	44

İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	45
Yurtiçinde yapılan araştırmalar.....	45
Yurtdışında yapılan araştırmalar.....	46
Bölüm III: Yöntem.....	47
Araştırmanın modeli.....	47
Evren ve örneklem.....	47
Veri toplama araçları.....	48
Kişisel bilgi formu.....	49
Minnesota iş doyumu ölçeği.....	49
Otonomi- sosyotropi kişilik özellikleri ölçeği.....	50
Veri Analizi ve İşlem.....	50
Bölüm IV: Bulgular ve yorumlar	52
1.Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	52
2. Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	54
3. Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	62
4. Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	63
5. Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	64
Bölüm V: Sonuç Ve Öneriler	65
Sonuç.....	65
Öneriler	69
Kaynakça	71
Ekler.....	83
Özgeçmiş.....	90

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
1	Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bilgiler.....	48
2	Minnesota İş Tatmin Ölçeği Betimleyici İstatistik Sonuçları	53
3	Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyumlarının Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	54
4	Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre İş Doyumlarının Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	55
5	Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları.....	55
6	Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre İş Doyumlarının Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	55
7	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumu Puan Ortalamaları.....	56
8	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Doyumlarının Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	56
9	Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Otonomi Kişilik Özelliklerinin Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	57
10	Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Otonomi Kişilik Özelliklerinin Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	57
11	Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Otonomi Puanları.....	58
12	Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Otonomi Kişilik Özelliklerinin Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan ANOVA Analizi Sonuçları.....	58

13	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Otonomi Puanları.....	59
14	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Otonomi Kişilik Özelliklerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Anova Analizi Sonuçları.....	59
15	Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Sosyotropi Kişilik Özelliklerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	60
16	Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Sosyotropi Kişilik Özelliklerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan Analiz Sonuçları.....	60
17	Öğretmenlerin Öğrenim Durumuna Göre Sosyotropi Puanları.....	61
18	Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Sosyotropi Kişilik Özelliklerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan ANOVA Analizi Sonuçları.....	61
19	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Sosyotropi Puanları.....	62
20	Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Sosyotropi Kişilik Özelliklerinin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Yapılan ANOVA Analizi Sonuçları.....	62
21	Öğretmenlerin Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasında Anlamlı Bir İlişki Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları	63
22	Öğretmenlerin Değişkenler arasındaki Pearson Korelasyonları İle İş Doyumları Arasında Anlamlı Bir İlişki Olup Olmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Korelasyon Analizi Sonuçları	63
23	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Yordanmasına İlişkin Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	64

Kısaltmalar

- f : Frekans değeri
p : Anlamlılık düzeyi
N : Denek sayısı
Ss : Standart sapma
Sd : Serbestlik derecesi
 \bar{X} : Aritmetik ortalama
r : Korelasyon katsayısı
Akt : Aktaran

Bölüm 1

Giriş

İş hayatı insanların yaşamlarının en önemli bölümlerinden birini oluşturur. İnsanlar ömürlerinin uzun bir kısmını çalışma hayatına hazırlanarak ve ardından da çalışmak için geçirirler. Bu sebeple, severek çalıştıkları bir mesleklerinin olması önce kendi mutlulukları ardından da çalıştıkları kurumlar için son derece önemlidir.

Son birkaç yüzyılda, sanayi devrimi ve bu devrimin ardından hızla artan teknolojik yeniliklere bağlı olarak iş hayatı çok geniş bir alana yayılma göstermiştir. Önceleri insanların tıpkı makineler gibi belli saatlerde yüksek performans göstererek çalışmalarını beklenirken, günümüz iş dünyasında çalışanların yalnız fiziksel olarak işlerinin başında olması değil, ruhen de keyif alarak, istekle işlerinde çalışmalarını hedeflenmektedir. İşini keyif alarak yapan bir kişinin veriminin de yüksek olacağı görüşü tüm iş dünyasına yayılmış, insanların işlerinin severek ve isteyerek yapmaları için insan kaynakları adı altında çalışmalar ve araştırmalar yapılmıştır. Çalışanların duygusal ve psikolojik yönden iyi hissetmeleri, buna bağlı olarak da örgütlerine yüksek fayda getirmeleri örgütlerin temel amaçlarından biri olmuştur. Bu noktada çalışanların işte yüksek verim sağlamaları için, sağlıklı ve güvenli ortamlarda, maddi ve manevi yönden istedikleri düzeyde desteklenerek çalışabilecekleri iş ortamlarının sunulması gerekmektedir. Bu gereklilikleri çalışanlarına sunan iş kurumlarında, çalışanların verimleri ve motivasyonları yüksek olmaktadır. Çalışanlar işlerini zevkle, keyif alarak yapmaktadır. Buna da iş doyumu denilmektedir (Muchinsky, 2000).

İş doyumu kişinin işiyle ilgili herşeyden tatmin olma düzeyidir. Bu tatmini, iş arkadaşları ve amirinden gördüğü değer, maddi kazanç, iş yerinin fiziksel ortamı olarak bütüncül şekilde değerlendirmek gerekir.

İş doyumunun belirleyici özellikleri aşağıdaki gibidir (Luthans, 1995,akt. Ertürk ve Keçecioğlu, 2012):

1. Duyuşsal ağırlıklıdır, gözle görülmez,
2. Çalışanların algılarının beklentileri ile ne derece örtüştüğüdür,
3. İşin niteliği, çalışma saatleri, ücret, yönetim politikaları ve iş arkadaşları iş

doyumunun alt boyutlarıdır.

Toplumsal bir kurum olan okullarda öğrenci, öğretmen, eğitim programı, yönetici, materyaller gibi kaynaklar bulunur. Bu kaynakların içinde öğretmenin yeri son derece önemlidir. Öğretmenler okullarda belirlenen programlar çerçevesinde öğrencilerin davranışlarını, kişiliklerini, hayata bakış açılarını etkileyerek onlara bilgi ve beceri kazandıran kişilerdir.

Eğitimin mihenk taşı olan öğretmenlerin belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için kendini her alanda yetiştirmiş ve çağın ihtiyaçlarına ayak uydurmuş olmaları gerekmektedir. Bunun için de mesleklerine olan bakış açıları ve iş doyumları üst düzeyde olmalıdır.

Öğretmenler için tanımlanabilen iş doyumunu, ‘‘öğretmenin öğrencilerine ve çalıştığı kuruma geliştirdiği olumlu tutumlardır (Vural, 2004, 32).

Verilen eğitimin kalitesi öğretmenlerin iş doyumlarına bağlı olarak artmakta ya da azalmaktadır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenler işlerini istekle yapmakta, öğrencilerine karşı da olumlu ve örnek olacak tavırlar sergilemektedirler. Bu nedenle öğretmenlerin yaptıkları işten doyum almaları son derece önemlidir.

Eğitim- öğretim sürecinin istenen şekilde sürdürülebilmesi ve sürekli yenileşmenin sağlanabilmesi için öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen unsurların da bilinmesi önemlidir. Öğretmenlerin kişilik özellikleri bilinirse, bu özelliklerin iş doyumları ile ilişkisi de kestirilebilmiş olur.

Tüm dünyada eğitimin kalitesinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmaların içerisinde nitelikli öğretmen yetiştirmenin önemi ve gerekliliği de yer almaktadır. Eğitim fakültelerinde daha iyi eğitim alan öğretmenlerin daha fazla verimle çalışacakları ve daha donanımlı nesiller yetiştirecekleri varsayımı üzerinde çalışmalar yapılmaktadır. Ancak bilgi ve kültür bakımından donanımlı bir öğretmenin işini daha iyi yapması, aldığı eğitimin bir sonucu değildir. Öğretmenler mesleki olarak ne kadar iyi eğitilirse eğitilsin, kişisel olarak işine karşı yüksek motivasyon ve güdülenmeye sahip değil ise, mesleki başarısı ve verimi de buna bağlı olarak düşük olur.

Öğretmenlerin yüksek motivasyonla çalışmalarını sağlamanın yolu da beklentilerinin karşılanmasına ve iş doyumlarının sağlanmasına bağlıdır (Kunt ve Uras, 2006).

Öğretmenlerin iş doyumunu, eğitimin kalitesini yükseltmede dikkate alınması gereken bir kriterdir. Fiziksel şartları yerinde olan bir ortamda uzun yıllar çalışan, istediği miktarda maaş alan bir öğretmenin iş doyumunu yüksek olur. Yöneticisi, iş arkadaşları ve velileriyle pozitif iletişim kurmamış öğretmenlerin iş doyumları da düşük olur (Michaelowa, 2002).

Öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olması, zamanla yaşamdan da doyum alamamalarına neden olur. Bu sebeple, öğretmenlerin iş doyumlarının üzerine yapılacak bir araştırma hem okulun etkililiği hem de öğretmenlerin bireysel mutluluğu açısından son derece önemlidir. İş ve yaşam doyumunu düşük olan bir öğretmenin okulun hedeflerinin gerçekleştirilmesine olan katkısı da düşük olacaktır (Vural, 2004, 32).

Problem Durumu

Problem Cümlesi

Araştırmanın problem sorusu ‘‘Öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’’ şeklinde belirlenmiştir.

Alt Problemler

Araştırmanın amacı öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özelliklerinden hangisine sahip olduğu ve bu özellikler ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığıdır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin iş doyumları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin iş doyumunu ve iş doyumunun alt boyutları ile kişilik özellikleri (medeni durum, mezun olduğu okul, kıdem, yaş, cinsiyet) arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Öğretmenler ne çeşit sosyotropi- otonomi kişiliği taşımaktadır?
4. Öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında nasıl bir ilişki vardır?
5. Öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri iş doyumlarını ne derece açıklamaktadır?

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, Çanakkale İli'nde görev yapmakta olan öğretmenlerin sosyotropi – otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amacı gerçekleştirmek için öğretmenlerin iş doyumlarının ne düzeyde olduğu, iş doyumunun alt boyutları ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı, öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve kişilik özelliğinin iş doyumunu ne derece açıklayabileceği sorularına yanıtlar aranmıştır.

Araştırmanın Önemi

Örgütlerde işlerin başarılı bir biçimde yürütülmesini sağlayan en önemli etmenlerden birisi insan faktörüdür. Örgütlerin verimliliği ve etkinliği çalışanların dinamizmine bağlıdır. Çalışanların örgüt hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise işlerinden yeterli doyum almalarına bağlıdır. Eğitim kurumlarında

da verimlilik öğretmen, öğrenci ve yönetim arasındaki olumlu bağ ile gerçekleşmektedir. Bu verimliliğin oluşmasında öğretmenlerin duygusu, coşkusu, heyecanı ve morali çok önemlidir. Bu sebeple, öğretmenlerin iş doyumunu konusu hem öğretmenler hem de öğretmenlerin çalıştıkları okullar için önemlidir. Öğretmenlerin iş doyumlarının az veya çok olması onların verecekleri eğitimin niteliğini de etkileyecektir. Bu bağlamda öğretmenlerin iş doyumları ile sosyotropi ve otonomi özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu araştırma öğretmenleri daha yakından tanıyabilmek açısından önem taşımaktadır. Öğretmenlerin işlerine karşı olan doyumları, çalıştıkları kurumların işleyişini de etkileyeceğinden, iş doyumunu düzeylerinin bilinmesi, okullarda ve okulların bağlı bulunduğu taşra teşkilatında birtakım düzenlemeler yapılmasını sağlayabileceği gibi eğitimin kalitesinin artırılmasına da katkıda bulunacaktır.

Bu araştırma ile il ve orta dereceli okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Alan yazın taramalarına bakıldığında özellikle yurt içinde öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri ile ilgili yeteri kadar çalışma yapılmadığı görülmüştür. İş doyumunu üzerine yapılan çalışmaların da genellikle işletme ve sosyal bilimler alanına konu oldukları tespit edilmiştir. Buna dayanarak, yapılacak bu çalışmanın alan yazına farklı bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir. Aynı zamanda araştırma sonuçlarının araştırmaya katılan öğretmenler ile paylaşılmasının öğretmenlere farkındalık kazandıracağı düşünülmektedir.

Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin anketleri içten ve doğru cevapladıkları varsayılmıştır.
2. Verilerin analizinde kullanılan istatistikî yöntemler amaca hizmet etmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu çalışma 2017–2018 eğitim- öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Çanakkale ili merkez okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi ile sınırlıdır.
3. Bu araştırma Minnessota İş Tatmini ölçeği, kişisel bilgi formu ve Sosyotropi-Otonomi ölçeği ile toplanan veriler ile sınırlıdır.
4. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistikî yöntemler ile sınırlıdır.

Tanımlar

Kişilik: : Bireyin çevresindekilerle kurduğu, ayırt edici ve süreklilik gösteren bir ilişki biçimidir (Zel, 2001: 10).

Öğretmen: Resmi ve özel eğitim kurumlarında okuyan öğrencilerin eğitim ve öğrenme yaşantılarının oluşmasına, rehberlik eden, gelişimlerine katkıda bulunan ve yönlendiren kimse (Oğuzkan,1987).

İş Doyumu: Bireyin işine karşı olan olumlu bakış açısıdır. Çalışanların işlerine karşı duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlik duygularıdır (Özgen ve ark, 2002).

Sosyotropik Kişilik: Kişinin diğer kişiler ile olumlu ilişkiler kurabilme özelliği olarak tanımlanmaktadır. Bu kişilerin içsel dünyalarında dengeli bir hayat yaşamaları, önemli gördükleri kişiler tarafından onaylanmalarına, beğenilmelerine ve değer görmelerine bağlıdır (Tegin, 1999).

Otonomik kişilik: Kişinin yaşadığı toplum içerisinde özgürlüğünü, kişisel haklarını koruyabilme, kendi özel iradeleri ile hareket edebilme özelliğidir. Bu kişilik özelliğini gösteren bireyler, oto kontrolü yüksek, kendi belirledikleri hedeflere ulaşmaktan haz alan, kontrolü elinde tutmaktan hoşlanan ve başarılı elde etmekten mutluluk duyan insanlardır (Kabakçı, 2001).

Bölüm II

Kuramsal Çerçeve

Kişilik ve Kişilik Kuramları

Kişilik Tanımları

Kişiliğin tanımı konusunda bilim adamları arasında ortak olarak yapılmış bir tanımlama yoktur. İnsan davranışlarının çok fazla özellik açısından incelenmesi mümkün olduğundan çeşitli tanımları bulunmaktadır (Eroğlu,1996:139).

Kişilik kavramı insan yaşantısının sosyal boyutunun vazgeçilmez bir parçası olmasına rağmen, bir disiplin olarak kişilik psikolojisi başlığı altında incelenmeye başlanmıştır (Adams, 1997).

Latince tiyatro oyuncularının rolleri gereği yüzlerine taktıkları maske anlamına gelen ^persona^ kelimesine dayanan kişilik kavramı; bir insanın süreklilik gösteren davranışlarının, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının kendine özgü özelliklerini içeren bir bilimdir (Baymur, 1994). Dolayısıyla kişilik, bireyin bütün özelliklerini yansıtır. Her insanın kendine has bir kişiliği vardır. Herkes kendi atalarının ve çevresinin bir eseri olduğu için diğer kişilerden farklıdır (Myers ve Myers, 1997).

Psikolojide kişiliğin tanımları arasında, insanın kendine özgü, ahenkli bütünü temsil eden yetenekleri, konuşma tarzı, ilgileri, dış görüntüsü, çevresine karşı gösterdiği uyum biçimi gibi özelliklerini içerir.

Erickson' a göre kişilik, insanın duygularının, düşüncelerinin, psikolojik yapısının kendine özgü orijinal oluşudur (Erickson,1984).

Cole ve Morgan' a göre kişilik ise, bir kimseyi diğer insanlardan ayıran manevi karakteristiklerin hepsine verilen addır.

İnsanların kişiliklerine bakarak onların işlerine karşı olan bakış açılarını tespit etmek mümkündür (Kartal,2007). İçine kapanık, saldırgan ruhlu, hayata olumsuz bakan kişilerin iş doyumları da düşük olur. İnsanların hayata karşı tutumları kişiliklerinin bir ürünüdür ve yaptıkları her iş de bundan mutlaka etkilenir. Olumsuz bakış açısına sahip insanlar çalıştıkları iş ortamında meslektaşlarının da bakış açılarını etkileyebilir (Balaban, 2010).

Kişiliğin Gelişimini Etkileyen Etmenler

Kişilik aşağıda sıralanan faktörlere bağlı olarak gelişir (Kulaksızoğlu, 1998: 94):

- Genetik ve biyolojik faktörler
- Bireyin içinde yaşadığı kültürle ilgili faktörler
- Bireyin içinde yaşadığı psikolojik ortama bağlı faktörler
- Bireyin içinde yaşadığı sosyal sınıfa bağlı faktörler

Bu faktörlerin detaylı açıklaması şu şekildedir:

Genetik ve Biyolojik Faktörler

İnsanın kendine özgü yapısının temelinde genler bulunur. Genler kan grubu, göz rengi, saç şekli gibi fiziksel özelliklerin yanında aynı zamanda da zekâ ve kişiliğin de belirleyicisi olarak bilim dünyasında kayıtlara geçmiştir (Büyükkaragöz ve ark, 1998).

Genler fiziksel özellikleri belirlerken fiziksel özellikler de kişiliğin belirlenmesinde etkilidir. Saldırganlık, sosyallik, asabilik gibi özelliklerin genetik yapıyla bağlantılı oldukları tespit edilmiştir (Kulaksızoğlu,1998:108).

Bireyin İçinde Yaşadığı Kültürle İlgili Faktörler

Her toplumun kendine özgü kişilik özellikleri vardır; gelenekleri, tutum ve inançları bunlardan bazılarıdır. Yapılan araştırmalar kişinin hayata bakış açısının ve hedeflerinin içinde yaşadığı kültürel yapı tarafından biçimlendiğini, hatta kültürün kişilik üzerinde genetik faktörlerden bile daha etkili olduğunu göstermektedir (Ziyalar, 1997).

Doğan Cüceloğlu sağlıksız kültürel ilişkilerin bulunduğu toplumların sağlıksız kişilik özelliklerine sahip bireyler yetiştireceğini savunur (Cüceloğlu, 2005).

Bireyin İçinde Yaşadığı Psikolojik Ortama Bağlı Faktörler

- İnsanın kişilik gelişimini etkileyen bazı psikolojik istekler bulunmaktadır. Bu istekler aşağıda sıralanmıştır (Kulaksızoğlu, 1998: 98):

- Büyüme, gelişme ve kuvvetlenme isteği
- İlerleme, olgunlaşma ve değişme isteği
- Bireysel bağımlılık elde etme isteği
- Başarma ve güven kazanma isteği
- Beğenilme ve takdir edilme isteği
- Olumlu sosyal ilişkiler kurma isteği
- Mutlu olma isteği

Bireyin İçinde Yaşadığı Sosyal Sınıfa Bağlı Faktörler

Kişiliğin oluşumunda bir diğer önemli faktör de kişinin içerisinde bulunduğu sosyal sınıftır. Kişi doğumundan itibaren aynı sosyal sınıfa bağlı olmasa da dönemsel olarak da olsa içine dâhil olduğu arkadaş grupları, iş ortamı, okul gibi sosyal ortamlar kişiye kendine özgü nitelikleri kazandırmada etkili çalışır. Sosyoekonomik açıdan iyi durumda olan bir sosyal ortamda yer alan bir kişi mesleki hayatında da yüksek getirisi olan bir mesleği seçecek ve bu sosyal statüye uygun davranışlar sergileyecektir (Güney, 2000:261).

Kişilik Kuramları

Tarih öncesi devirlerden bu yana insanın tanımlaması yapılırken kişiliği ile ilgili özellikleri anlamak hep merak duyulan bir konu olmuştur. Kişiliği tanımlayan birçok kuramcı bireyi zihinsel, fiziksel, ruhsal ve sosyal açılardan değerlendirerek kendi özel tanımını oluşturmuştur. Kuramcılarının tamamının hemfikir olduğu konu, kişinin bulunduğu ortama bağlı olmayan, yani süreklilik gösteren özelliklerinin kişiliğini tanımlıyor olmasıdır.

Sümerlere ait olan Gılgamış Destanı kişiliğın tanımlamasının yapıldığı en eski kaynaktır (Taymur ve Türkçapar, 2012).

1900' lü yılların başından bu yana bilim adamlarının sıklıkla çalışmalarında üzerinde durdukları kavram olan kişiliği açıklamada çok çeşitli kuramlar ortaya atmışlardır. Bu kuramlar bazı açılardan birbirleriyle uyum göstermiş, bazı açılardan da birbirine ters düşmüşlerdir. Bugün bile psikolojide kişilik alanı üzerinde genelleştirilmiş bir tanım mevcut değildir.

Kişilik kuramlarında kişilik tanımları farklı boyutlarda incelenir. Bazı kuramcılar kişiliğın temel özellikleri üzerinde yoğunlaşırken bazı kuramcılar kişilikler arasındaki farklılıklar üzerine yoğunlaşırlar. Kimi kuramcılar kişiliğın doğuştan getirilen yanı üzerinde dururken kimi kuramcılar çevresel faktörlerin önemine vurgu yapar.

Her ne kadar farklı kuramcıların farklı bakış açıları altında kişiliği değerlendirdikleri düşünülse de, tüm kuramcıların ortak amacı kişiyi anlama çabasından gelmektedir. Her kuramcı kendi bakış açısıyla kişiyi tanımaya çabalamaktadır.

Bu bölümde kişilik konusunda temel nitelikte olan kuramlara değinilecek ve bilgilere aşağıda yer verilecektir.

Psikanalitik Kuram

Psikoloji biliminin ünlü bilim adamlarından biri Sigmund Freud' dur. Freud' a göre kişiliğın üç ana bölümü vardır. Bu bölümler; id, ego ve süperogodur. Diğer bir deyişle alt benlik, benlik ve üst benlik olarak adlandırılır (Masterson, 2000).

İd; kalıtsal olan, doğuştan gelen içgüdüsel davranışların merkezidir. Kişiliği oluşturan temel sistemdir. Enerjisini bedensel süreçlerden sağlayan id, kendine has bir yaşantı sürdürür. Tamamen bilinçsiz olup, içgüdüler, dürtüler burada bulunur. İşleme biçimi mantık dışıdır. Kuralsızca hareket etmek ister. Hayatta kalma, saldırganlık ve cinsellik güdüsü buradadır. Bu güdülerin boşaltılması için egoya baskı yapar (Anlı, 2010).

Ego (benlik); idi denetim altında tutmaya çalışan birimdir. Ego, organizmanın dış dünya ile ilişki kurma ihtiyacından doğmuştur. Dış dünyanın gerçekleri ve iç dünyanın dürtüsel istekleri arasında kalan ego, ihtiyaç giderilinceye karşı gerilimin boşaltılmasını engellemeye çalışır, haz ilkesinin geçici olarak ertelenmesini sağlar. Ego kişinin dış dünya ile uyum içerisinde yaşamasını sağlamaya çalışır (Masterson, 2000).

Egonun bilinçli ve bilinç dışı olan iki yönü vardır. Bu bölümler bir yandan organizmanın ruhsal yapısının yürütülmesi işini yürütürken bir yandan da id ile yaşadığı çatışmada dengeyi sağlamak için savunma mekanizmalarını kullanır (Freud,2014).

Süper ego, kişiliğin en son gelişen bölümüdür. Bilinç dışı ve biliş süreçlerini içerisinde barındırır. Egonun toplumsallaşmış ve manevi değerleri yükseltilmiş halidir. İdden gelen istekleri bastırırken, egoyu da gerçekçi amaçlardan ziyade ahlaki amaçlara yöneltir. Kusursuzu aramak temel felsefesidir.

İd, ego ve süper egodan birinin diğerinden daha baskın olması halinde farklı kişilik tipleri ortaya çıkar.

Psikanalitik kişilik kuramı kişiliğin doğumdan itibaren başlayan dört dönemde oluştuğunu savunur. Bu evreler oral, anal, fallik ve genital evrelerdir. Bu kurama göre doğumdan sonraki ilk altı yıl kişiliğin oluşumu açısından önemlidir (Freud,2018).

Analitik Kuram

Jung' ın kişilik kuramı olan bu kuramda, kişilik gelişiminde kolektif bilinç olarak tanımladığı ırk ve soyaçekim faktörleri, arketipler ve bilinçaltı kavramları önemlidir. Bilinçaltı, kişisel ve kolektif bilinçaltı olmak üzere iki kaynaktan meydana gelir. Kolektif bilinçaltı kalıtım yoluyla edindiğimiz duygu ve düşünce eğilimleridir. Tüm insanlar için aynı özellikleri gösterir. Bir bebeğin doğduğunda ilk bağı annesiyle kurması gibi evrenseldir. Kişisel bilinçaltı ise bireyin kişisel kendine özgü duygu, dürtü ve düşüncelerinin birikimiyle

oluşur. İlk zaman bilinçte bulunan birikimlerin zamanla daha sonra bastırılması kişisel bilinçaltında gerçekleşir. Kişinin yaşadığı hayat tecrübeleri örnek olabilir (Coleman, 1994).

Jung kişiliğin dört temel fonksiyonu olduğunu ortaya atmıştır. Bunlar duyuş, hissetme, düşünme ve sezgidir. Kişilik tipleri de bu dört fonksiyondan hangilerinin baskın olduğunun belirlenmesiyle tespit edilir (Geçtan, 1993).

Jung' ın sıraladığı bu dört kişilik fonksiyonu kişinin bilinçli olarak deneyimlediği davranışlarını ele almaktadır. Kişiliğin belirlenmesi için bilinçaltının da incelenmesi gerekmektedir. Jung' a göre tanrı inancı kişinin kolektif bilinçaltının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bunu yitiren insanların kişilik sorunları yaşayacağı vurgulanmıştır (Yanbastı, 1990).

Bireysel Psikoloji Kuramı

Kurucusu Alfred Adler' dir. Kişiliğin, kişinin kendisi tarafından oluşturulduğunu savunur. Toplumsal bir varlık olarak insanın toplumla olan ilişkileri sürecinde şekillendiğini vurgular. Bu anlamda kişi ile yaşadığı toplum arasındaki uyum önemlidir (Barlı, 2010;85).

Adler insanların bebeklik döneminde, çevresine muhtaç olmasıyla beraber başlayan aşağılık duygusunu ömür boyu yaşadığını, bunu aşmak için de toplum içerisinde üstünlük kurma çabasına girdiğini söyler. Üstünlük duygusu cinsel dürtülerden bile daha güçlüdür (Cüceloğlu,1991).

Adler' e göre kişi üstünlük duygusunu yaşamak için yoğun mücadele içindedir. Fakat farklı sebeplerle bu duyguyu yaşayamadığı durumlarda yetersizlik ve aşağılık duygusuna kapılır. Genellikle bu yetersizliğe sebep olan etmenler bedensel özür, boy kısalığı, zayıflık, organ eksikliği gibi özürlerdir.

Adler kişilik gelişiminde toplumun etkisini vurgularken anne-babanın da burada güçlü etkileri üzerinde durmuştur. İki tür anne-baba davranışı sebebiyle çocukların gelecekteki yılları, kişilik sorunları ile mücadele etmekle geçmektedir. Bunlardan ilki aşırı koruyucu anne-baba tipidir. Çocuğuna olması gerekenden fazla özen gösteren aileler çocuklarının şımartılmasına, dolayısıyla da bağımsızlıklarının ellerinden alınmasına sebep olurlar. Bu çocuklar ileriki yaşantılarında kendi kararlarını veremeyen bağımlı kişiler olurlar. İkinci aile tipi de ihmal eden anne-babalardır. Ebeveynlerinin ilgisiz tavırlarına maruz kalan çocuklar da ileriki yaşantılarında çevrelerine karşı güvensiz, soğuk tipler olurlar. İkili yakın ilişkilerden kaçınırlar (Burger, 2006).

Bütüncül Psikoloji

Savunucusu Karen Horney' e göre saldırganlık doğuştan gelen bir eğilim olmaktan ziyade kişinin dünyasında kendisini güvende hissedebilmek amacıyla geliştirdiği bir tepki biçimidir. Kişi çocukluğunda anne-babası ile güven içerisinde bir ilişki yaşayamamışsa, bu durum onun dünyaya genel bakışını da olumsuz yönde etkiler. Güvensizlik içerisinde yaşadığı bu durumlar çocukta anksiyete yaratır. Kaygılı çocuk bu durumla baş edebilmek için çeşitli stratejiler geliştirerek dengesini korumaya çalışır. Bu stratejilerden biri çocuğun gelecek yaşantısında kişiliğinin değişmez bir parçası durumuna dönüşebilir.

Horney insanda içsel çatışmaların kaynağı on nevrotik gereksinim belirlemiştir. Daha sonra bu gereksinimleri üç kümede toplamıştır (Geçtan, 1993):

1. İnsanlara doğru yönelme
2. İnsanlardan uzaklaşma
3. İnsanlara karşı olma

Normal insanlar çatışma durumlarında yukarıdaki üç yönelimi bir arada kullanarak bir tutum geliştirir. Nevrotik insanlar ise anksiyete durumları nedeniyle bu yönelimlerden yalnızca birini seçerek diğerlerini görmezden gelirler (Geçtan, 1993).

Sullivan'ın Gelişim Kuramı

Harry S. Sullivan tarafından geliştirilen bu kuram, kişiliğin, bireyin toplum ile arasındaki ilişkilerinden oluşan kalıcı etkileşimin bir ürünü olduğunu savunur. Her ne kadar kalıtım ve gelişim de kişilik gelişiminde pay sahibi iseler de kişiliğin belirlenmesinde ana etmen sosyal ilişkilerdir. Bu nedenle Sullivan özellikle insan ilişkilerinin bağlayıcısı olan iletişim kavramı üzerinde durmuştur (Usal ve Kuşluyan, 2000,95).

Sullivan yetişkinlerin kişilik gelişimlerini gözlemlediği araştırmalarının sonucunda erken çocukluk deneyimlerinin kişilik sürecindeki önemini fark etmiş, bu dönemin belirleyicisi olarak da anne- çocuk ilişkisi üzerinde fazla durmuştur. Kişilik gelişiminde yedi gelişim devresi bulunduğunu düşünen Sullivan bunlara bebeklik, çocukluk, gençlik, ön ergenlik, geç ergenlik ve yetişkinlik isimlerini vermiştir. Bu gelişim dönemleri içerisinde ergenlik dönemi kişilik gelişimi açısından en önemli dönemdir. Sullivan yetişkinler üzerinde yaptığı araştırmalarının neticelerinde, ergenlikte doyurulamayan ilişkiler kuramayanların sıkıntı yaşadığını tespit etmiştir (Burger, 2006).

Nesne İlişkileri Kuramı

Kurucusu olan Melanie Klein'in çalışmaları çocuk psikanalistlerine ve bebek gelişiminin gözlenmesine dayanır. Klein'in bu kuramı özellikle 0- 6 ay arası anne- çocuk ilişkisi üzerine kuruludur. Klein bu ilişkiyi tanımlarken özellikle sosyal ve bilişsel olarak kurulan ilişkiden bahseder. Anne memesinin çocuğun ilk nesnesi olduğu, bu nesne ile arasındaki bağ kuvvetli olursa, çocuğun sonraki dönemlerde karşılaştığı nesnelere de kuvvetli bağlar kurabileceği söylenir. Çocuğun meme ile olan ilişkisi tatmin olacağı şekilde değilse çocuk sonraki dönemde karşılaştığı nesnelere ilişkisinde de tatminsizlik yaşar. Kısacası nesne ilişkileri kuramı sosyal ilişkilerinin kişilik gelişimi üzerindeki etkisinden söz eder (Göka, Yüksel& Göral, 2006).

Ego Psikanalistleri

Ego psikanalistlerine göre insan yaşamı boyunca kendi tercihlerinin sonucunu yaşar. Bu tercihleri sonucunda davranışları, yalnızca içgüdülerine dayanarak değil aynı zamanda da görme ve işitme duyularının çevre ile teması sonucu oluşturduğu deneyimlere göre yaşar. Bu davranışları iki grupta toplamak mümkündür.

1. Dürtüsel Davranışlar: Çevresel ve bedensel uyaranlar olmaksızın kendiliğinden ortaya çıkan davranışlardır.

2. Nedene bağlı Davranışlar: Kaza, yaralanma ya da fiziksel, bir insanın eleştirisine maruz kalma gibi toplumsal durumlara yönelik davranışlardır (Gençtan, 1988).

Erich Fromm

Kendisi bir Alman psikolog olan Erich Fromm'u kişilik üzerine düşünmeye iten temel sebep Nazi Almanyasında o dönemde yaşanan güç çatışmaları olmuştur. Kendisinden güçlü olanlara boyun eğip itaat eden, güçsüz olanlara karşı da acımasızca davranıp onları sömüren Nazi partisinin üyelerinin ruh hallerini karakter olarak inceleyen Fromm, insanların özgürlük anlayışlarının yanında hissettikleri güçsüzlük ve kaygı durumları ile baş edebilmek için otoriteciliğe başvurduklarını tespit etmiştir. Fromm'a göre bazı insanlar kendilerini güçlü hissedebilmek için kendilerinden daha güçlü insanlarla özdeşleşirler. Bu kişiler otoriter kişiler olarak tanımlanır. Kendilerinden daha güçlü olan otoritelere katılarak yalnızlıklarından kurtulurlar ve aşağılık duygularını yenerler. Kendilerinden güçsüz olanları da sömürerek güçlü olduklarını hissetmeye çalışırlar (Cüceloğlu, 2007).

Fromm'a göre tüm insanlar otoriter kişilik özellikleri göstermezler. İnsanların büyük kısmı yaşadığı mekanik uyumluluğu seçer. Özgürlüğün getirdiği kaygılardan kurtulmak için toplumun kendisi için uygun gördüğü rolü kabullenir, uygun bir işe girer, çarkın bir parçası olup uyumluluk göstererek kendi bireyselliğinin, yalnızlığının getirdiği kaygılardan kaçır (Solomon, 1988).

Froom, kişinin bireysel yalnızlığının getirdiği eksiklikten kurtulabilmesinin yolunun da kendisini bilmekten geçtiğini söyler. İnsanın kendisini bilmesinin, mutluluğun formülü olduğunu belirtir (Cüceloğlu, 2007).

Varoluşçu Psikoloji

Felsefedeki varoluşçuluk akımının psikolojiye uyarlanmış halidir. Bu kurama göre insan biriciktir ve kendini yaratabilme özelliğine sahip tek varlıktır. Kendini öldürmemiştir fakat olduktan sonraki eylemlerinin hepsi kendi elinde olan tek canlıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2018).

İnsan uygun koşullar sağlandığında potansiyelini ortaya çıkarabilme özelliğine sahiptir. Varoluşçu felsefecilerden Rolle May' a göre insan, yalnızca doğa kanunlarına göre doğup, büyümeyi, büyümesine kendisinin katkısı vardır. Varoluşçu psikoloji insan özgürleşmesinin ancak kendi sorumluluğunu yüklenmesiyle elde edileceğini savunur. Tabii ki özgürlüğün de bir sınırı vardır. Bu sınır da kişinin içinde yaşadığı varoluş alanıdır. Kısacası kişinin içinde yaşadığı dünya, o kişinin kaderini de belirler. Yaşadığı dünyaya uyum sağlayabilen kişi otantik bir yaşam sürer. Otantik bir yaşama karşı çıkan kişi ise kendi varoluş alanından ayrılmış olur (Yalom, 1980).

İnsancıl Psikoloji

Hümanist psikoloji de denilen bu yaklaşımda biricik kabul edilen insan, tek yönüyle değil (bilişsel, duyuşsal, duygusal vs..) bütüncül olarak incelenerek tanınabilir. Her insanın kendine özgü bir dünyayı algılama şekli vardır. Bu algılamaya bağlı olarak kendini gerçekleştirmek için potansiyelini kullanır. Bir insanın davranışlarının sebebini anlayabilmek ancak o insanın kişisel deneyimleri ve yaşantıları yoluyla anlamlandırılabilir (Eroğul ve Yurtal, 2014).

İnsancıl kuramın önde gelen savunucularından biri Carl Rogers'tır. Rogers' a göre psikolojik olarak sağlıklı bir insanda bulunan özellikler şunlardır (Rogers, 2012):

- Farklı yaşantılara açıklık
- Kendini ve başkalarını oldukları gibi kabul etme
- Değişikliklere açıklık
- Yaratıcı düşünebilme
- Özgür iradesini kullanabilme

Rogers' ın insancıl kurama bir katkısı da benlik kavramı üzerine görüşleridir. Rogers' a göre benlik kişinin kendisi hakkındaki bilgisi, onu başkalarından ayıran özellikleridir (Özen ve Gülaçtı, 2010).

Rogers benliğin gelişimini, kişinin çevresiyle olan ilişkisine bağlamaktadır. Olumlu benlik geliştirmenin tek şartı kişinin çevresiyle ilişkilerinden elde ettiği koşulsuz olumlu saygı ile mümkündür. Dolayısıyla çevrenin kişilik gelişiminde katkısı büyüktür (İnanç,2015).

Davranışçı Yaklaşım

İlk kez Amerikalı psikolog Watson tarafından ortaya atılan davranışçı yaklaşım ancak gözlenebilen ve ölçülebilen davranışların psikolojinin bir konusu olabileceğini savunmuştur. Zihinsel deneyimlerin, bilinç, bilinçdışı ve içsel süreçlerin nesnel olarak incelenemeyeceğini savunur (Fromm, 1993).

Kişiliği tanımlamak isteyen birçok yaklaşım insanların davranışlarının üzerine odaklanırken, davranışçı yaklaşım hayvan davranışları üzerine incelemeler yapmıştır. Hayvan davranışlarının çevre etkisiyle değiştirilebildiğinin görülmesi üzerine aynı etkinin insanlarda da aynı tepkiyi verebileceği sonucu ortaya konulmuştur (Friedman and Schustack, 2003).

Davranışçı kuramcılar kişinin gündelik hayatta olaylara verdikleri tepkilerin sahip oldukları kişilik davranışlarıyla aynı olduğunu savunurlar. Pekiştirme, ceza, ayırt etme gibi kavramların kişiliği belirlemede etkili olduğunu savunur (Cüceloğlu 1993).

Davranışçılara göre kişilik kalıtsal olarak aktarılmaz. Kişinin hayatının özellikle ilk yıllarından itibaren yaşadığı çevresi tarafından belirlenir. Özellikle çocukluk dönemindeki

koşullanma tecrübeleri yetişkinlikteki davranışlarının belirleyicisi sayılır. Kişiler davranışlarını sosyal normlara ve standartlara uydurma eğilimi gösterirler. Bu nedenle toplum içerisinde onaylanan davranışlar ödüllendirilmiş olur ve dolayısıyla öğrenilir, cezalandırılan davranışlardan da kişi uzak durur. Tüm bunlar koşullanmanın bir sonucudur (Cüceloğlu, 1993).

Bilişsel Kuramlar

Amerikalı psikolog George A. Kelly' nin 1955' te yayınlanan 'Psikoloji ve Kişisel Yorumlar' adlı kitabından sonra şekillenmeye başlanan bilişsel yaklaşıma göre kişilik; kişinin yaşantıları yoluyla oluşturduğu bilişsel yapıların kişiye özgü oluş halidir. Kelly' e göre bireysel farklılıkların nedeni her kişinin dünyayı kendine özgü yapılandırma biçimidir. Örneğin iki kişi yeni tanıştıkları üçüncü kişi hakkında konuşurken farklı betimlemeler, tanımlamalar yaparlar. Kelly' e göre kişisel yapıyı anlamak için bir kişiyi ilk kez gördüğünde yaptığı yorumlara bakılmalıdır. Akla gelen ilk cevaplar kişinin kişisel yapısı hakkında bilgi verir. Kelly kişisel yapılardaki farklılıkları da Dağarcık-ızgara tekniği kullanarak tespit edilebilecek bir test geliştirmiştir (Burger,2004).

Bilişsel kurama göre kişinin davranışları, kişinin öğrenme yoluyla oluşturduğu geçmiş deneyimleri ile çevresinin etkileşimi sonucu oluşur (Morris, 2002). İnsanı diğer canlılardan ayıran en önemli özellik aktif bir sistem olarak gelen uyarıcıları anlamlandırabilmesi, bilgiyi işleyebilmesidir. Bilişsel psikoloji zihnin bilgiyi işleme sürecini incelerken nesnel yöntemlerle deneysel çalışmalar yapar (Cüceloğlu, 2005).

Bilişsel yaklaşımı destekleyen araştırmacılardan biri olan Bandura' ya göre kişinin davranışlarının sebebini araştırırken ilk olarak sosyal çevresinin göz önünde bulundurulması gerekir. Bandura' ya göre kişinin bir davranışı öğrenmesi, bir başkasını o davranışı yaparken gözlemlemesi ile mümkündür (Cüceloğlu, 1993).

Sosyotropik Kişilik Ve Otonomik Kişilik

1983 yılında Beck ve meslektaşları tarafından ortaya atılan sosyotropi ve otonomi kavramları kişilik özelliklerini sınıflamada yaygın olarak kullanılmaktadır. Sosyotropi kişilerarası ilişkilerde onaylanma ve güvence alma olarak karakterize edilirken; otonomi kişisel güvence ve kontrolü olarak karakterize edilir (Mazure, Raghavan, Maciejewski, Jacobs ve Bruce, 2001). Beck bu iki kavramı özellikleri depresyon belirtileri gösteren kişilerin kişilik özelliklerini tespit etmek amacıyla ortaya atmış ve birbirinden farklılıklarını irdelemiştir (Sato ve McCann, 1998).

Sosyotropik Kişilik

Sosyotropi, diğer anlamıyla sosyal aidiyet, kişinin diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurabilme özelliğidir. Sosyotropi özellikleri gösteren bireyler onaylanmaya, önemsenmeye, sayılmaya çok önem verirler (Kabakçı, 2001). İş arkadaşları ve amirleri tarafından onay görmeyen sosyotropik kişilerin depresyona girme durumları, buna bağlı olarak da başarısız olma durumları söz konusu olabilmektedir (Michael, 2001:765). Sosyotropik kişiler hayatlarının sürekliliğini garanti altına almak için sosyal güvenceye ihtiyaç duyarlar (Hilton ve Cook, 2004:458). Bu kişiler sevmeyi, sevilmeyi üst düzeyde bir ihtiyaç olarak görürler. Bu yönleriyle de başkaları tarafından kullanılmaya meyillidirler. İnatçılık etmeden başkalarının söylediklerini yapmaya, ortak çalışmalarda etkin rol almaya gönüllü olurlar. İnsanlarla olan ilişkilerinin olumlu yönde olması sosyotropi kişilik özelliği gösteren bireyler için kabul görmeleri için büyük önem taşır (Lynch, Robins ve Morse, 2001).

Yüksek sosyotropiye sahip kişilerin hayat kalitesi diğer insanlarla olan ilişkilerinin derecesine bağlıdır. Sosyotropik kişilik özelliği kişinin yaşına, cinsiyetine, bulunduğu sosyal ortama, mesleğine, ekonomik durumuna, medeni haline bağlı olarak değişiklik göstermektedir (Kaya, N ve ark, 2006).

Sosyotropik kişilik özelliği taşıyan bireylerin grup etkinliklerine daha yatkın oldukları, buna karşın otonomik kişilik özelliği taşıyan bireylerin daha özgürlükçü ve bireysel çalışmalara daha meyilli oldukları görülmüştür (Barutçu ve Serinkan, 2006).

Yapılan araştırmalara göre, sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin cinsiyete bağlı olarak değişkenlik gösterir. Kadınlarda sosyotropik kişilik tipinin daha fazladır (Kwon ve ark, 2001).

Otonomik Kişilik

Otonomik kişilik özelliği baskın olan bireyler kişisel başarıya ve bireysel kontrole (self control) yüksek önem verirler. Kendi işlerine yön vermekten, belirledikleri amaçlara ulaşmaktan ve olayları kendilerine ait yöntemlerle kontrol edip amaçlarına ulaşmaktan haz alırlar (Beck, 1983; Robins ve ark, 1997).

Otonomik özellikleri baskın olan kişiler başarısız olma ihtimalinden tedirginlik duyarlar. Bu durumun yaşanmaması için de tedbir amaçlı olarak çevrelerini kendi kontrolleri altında tutmak isterler. Otonomik kişiler grup çalışmalarından çok bireysel ve bağımsız çalışmalara daha fazla önem verirler (Barutçu, Öktem, 2003).

Otonomi kişilik özelliği gösteren kişiler çevrelerine karşı daha soğukturlar. Samimi ilişkiler kurmaktan çekinirler. Başarısızlık durumunu kabullenemeyecekleri için çevreleriyle kolaylıkla çatışma içerisine girebilirler. Olumsuz durumlarda da savunmacı bir tutum sergilerler (Lynch, Robins ve Morse, 2001).

Otonom kişiler doyuma ulaşmak için başarmaya, kendi istediklerini seçmeye, kendi alanlarını korumaya ihtiyaç duyarlar. (Beck, Emery ve Shaw, 1983).

Kabakçı (2001)' ya göre otonom kişiler çevrelerinde olup bitenleri kontrol etmekten, kendi belirledikleri hedeflere ulaşmaktan mutluluk duyarlar.

Başarıya fazla önem veren otonom kişiler için başarısızlık, depresyona sebebiyet verir (Sato ve McCann, 2007).

Otonom kişilik özelliği baskın olan kişiler başarısızlık, yetersizlik, kontrolü elinde tutamama ve başkaları tarafından küçük görülmeden korkarlar (Sato, 2003).

Otonom kişiler doyuma ulaşmak için başarmaya, kendi istediklerini seçmeye, kendi alanlarını korumaya ihtiyaç duyarlar (Beck, Emery ve Shaw, 1983).

İş Doyumu İle İlgili Kuramsal Temeller

İş Kavramı

İş kavramı kişinin, kendisi veya başkaları için önem arz eden mal ve hizmetler ürettiği; bedensel, ruhsal ve zihinsel enerji harcayarak karşılığında ücret aldığı faaliyetleridir (Koç, 2001:16).

İş, belirli bir amaca ulaşabilmek için, bedensel ve ruhsal güçlerin kullanılmasıyla yani emek sarfedilerek yapılan faaliyetlere denir (Koç, 2001: 16).

İş, toplum için büyük bir ihtiyaç olduğu gibi çalışan bireylerin bireysel, sosyal, kültürel ortamlarının belirleyicisi olarak da önem arz etmektedir (Aşan ve Erenler, 2008:204).

İş Doyumu

Belirli bir amaç için bir örgüte giren kişi, amaçlarını gerçekleştirebildiği ölçüde işinden memnun olur, böylelikle verimi ve performansı artar. Kişinin verimliliği artarsa, doğru orantılı olarak örgütün de verimliliği artar. Bu sebeple çalışanların verimliliklerinin artırılabilmesi için işlerinde tatmin olmaları sağlanmalıdır (Nelson ve Quick, 1995: 116–118). İş doyumu, çalışanların çalıştıkları kurumun amaçlarının gerçekleştirilmesi için çaba göstermesi durumudur. Bir başka ifadeyle iş doyumu, bireyin iş ile ilgili değerlerinin iş yerinde karşılandığını hissetmesi ve bu değerlerin kişinin ihtiyaçlarıyla örtüşür olmasıdır (Erdoğan, 1999).

Kişinin iş yerindeki maddi ve manevi değerlere karşı verdiği olumlu tepki iş doyumu olarak geçer. Kısacası kişinin yaptığı işi değerlendirmesiyle aldığı haz iş doyumu yaşadığının göstergesidir (Susmuş ve Tozkoparan, 2010).

Çalışanların işlerine karşı geliştirmiş oldukları tutum olumlu ise iş doyumlarının yüksek olduğu, olumsuz ise iş doyumlarının düşük olduğu söylenebilir (Erdoğan, 1996).

İş doyumunu olarak, işin çalışanların üzerine bıraktığı etki olarak da tanımlanabilir. Kişi işinde tatmin olmuş hissi yaşıyorsa, işine ve iş ortamına karşı olumlu tutum geliştirir, bu da performansına yansır.

İş doyumunu kişi kendisi belirler. Kişinin kişisel beklentileri, hisleri, duyguları, hedeflerine ulaşabilme seviyesi, iş ortamında kendisini güvende hissetmesi kendin özgüdür.

Kişiler işlerinde yeterli doyumunu alamazlar ise verimlilikleri ve performansları düşmekte, işten ayrılma durumları yaşamaktadırlar (Dole ve Schroeder, 2001: 235- 236).

İş doyumunu bir başka ifade ile şu şekilde tanımlanabilir: yapılan işten elde edilen gelir, birlikte iyi vakit geçirilen iş arkadaşları, bir amaç için çalışmanın verdiği haz düşünülebilir (Bingöl, 1998).

İş Doyumunun Önemi

Çalışanların iş ortamını benimseyerek kurumun amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla o ortamda bulunması olarak tanımlanabilen iş doyumunu kavramı ilk olarak 1920' li senelerde ortaya çıkmasına karşılık, değeri 1930'lu, 1940' lı senelerde anlaşılmıştır (Üngören ve ark, 2009).

İş doyumunu, hem çalışanlar için hem de çalıştıkları örgütler için önemlidir. İşe karşı geliştirilen olumlu ya da olumsuz tutumlar çalışanları ve örgütlerini etkiler. Bu tutumlar iş doyumunu tanımının genel içeriğini oluşturur. Bu nedenle, iş doyumunun sağlanması gerekli ve önemlidir (Erdoğan, 1996).

Kişinin iş doyumunun sağlanması, kendi becerisine, özelliklerine ve hedeflerine uygun işte çalışmasıyla mümkün olur. Çalışanlarını, bu şartları sağlayanlar arasından sağlıklı bir biçimde seçmeyi başaran kurumlar, hem kendi performanslarını artırır, hem de işe uygun

olarak seçilen çalışanın iş doyumunun yüksek olması sayesinde verimli ve yüksek performansla çalışır (Dil, 2005).

İş yerleri kişilerin gün içerisinde çokça vaktini harcadıkları yerlerdir. İş yerinde istediği çalışma şartlarında çalışma imkânı bulan bir kişi, iş yerinden mutlu ve huzurlu bir biçimde ayrılır. İş dışında geçirdiği zaman aralığında da bu mutlu ve huzurlu hallerini sürdürür, böylede yaşam doyumunu da artmış olur (Sabuncuoğlu, 1998).

Çalışanlarının iş doyumlarının sağlanması yöneticiler açısından da önemli olarak görülmektedir. Yapılan araştırmalara göre, işinden doyum alamayan kişiler daha sık hastalanmaktadır. Buna bağlı olarak da daha sık doktora gitmekte, daha sık rapor almaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001).

İş doyumunu işverenler tarafından da sürekli takip edilmesi gereken dinamik bir yapıdadır. Zaman içerisinde doyum azalabilir. Bir örgütte şartların değiştiğini gösteren en önemli kanıt iş doyumunun düşmesidir. Bunu; artan disiplin sorunlarından, verimlilik düşüşünden, işten ayrılma ve izin almaların artmasından anlamak mümkündür. Bu nedenler işverenlerin de bu dinamik sistem içerisinde dinamik bir biçimde yer almaları gerekmektedir (Akbal, 2008).

İş Doyumunu Etkileyen Temel Faktörler

Bir işten yeterli doyumunu alacağını düşünüp o işe başlayan kişi, zaman içerisinde aynı doyumunu alamayabilir. Bu doyumsuzluğun sebebi, kişinin kendi içinde yaşadığı beklentiler de olabilir, iş çevresinin zaman içerisinde değişen koşulları da olabilir. Buna göre iş doyumunu etkileyen faktörler iç ve dış faktörler olmak üzere iki grupta ele alınabilir (Erdoğan, 1996).

Öğretmenlerin iş doyumunu, okul yönetiminden, velilerden, iş arkadaşlarından, kurum yöneticilerinden etkilenmektedir (Şahin, 2013).

İçsel Faktörler

Her insan kendine özgü bir doğayla dünyaya gelir. Bu durum da farklı karakterleri, farklı bakış açılarını ortaya çıkarır. Aynı işte çalışan iki insanın işinden beklentileri de doyumları da farklı olur. Kimisi kısa bir süre sonra farklı işlerde çalışma arayışına girerken kimisi aynı işte yıllarca çalışır. Yani işin aynı olması her çalışanın aynı hislerle işe gelmesi için bir sebep değildir. Bireysel farklılıklar doyum düzeylerinin belirleyicilerinden biridir. Bu bireysel farklılıklar cinsiyet, yaş ve kıdem, eğitim düzeyi, statü, kişilik ve sosyokültürel çevre olarak sıralanabilir (Dil, 2005).

Cinsiyet

Çalışanların cinsiyetleri işle ilgili tutumlarının oluşmasında ve değerlendirilmesinde farklılıklar gösterir. Cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar incelendiğinde, bazı çalışmalar cinsiyet değişkeninin işte belirgin etkisinden söz ederken bazı çalışmalar da aksini savunmaktadır. Kadın ve erkeklerin iş doyumları arasındaki farkı inceleyen Clark' a (1993) göre, kadınların iş doyumunu erkeklerinkinden fazladır.

Centres' in (1966), yaptığı araştırma sonucuna göre de kadınların iş doyumunu daha fazla çıkmıştır. Bu sonucun nedeni de kadınların sosyal faktörlerden daha çok etkilenmesi olarak gösterilmiştir.

Bir başka araştırma iş-aile dengesini sağlama bakımından kadın-erkek arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada erkeklerin rol çatışmalarından etkilendiği, kadınlarınsa iş ve özel hayatı birbirinden ayırmada daha başarılı oldukları sonuçları ortaya çıkmıştır (Spector, 1997).

Garcia ve ark. (2005) cinsiyet ve iş tatmini ilişkisini farklı boyutlar açısından inceledikleri araştırmalarında, kişilerarası ilişkiler boyutunun erkekler açısından iş doyumunda öneml bir yere sahip olduğu, kadınlar içinse bir önem teşkil etmediği sonucu

ortaya çıkmıştır. Kadınlar için iş koşulları boyutu önemli iken, erkekler için çok önemli olmadığı tespit edilmiştir.

Kırel' e göre erkekler iş yerinde yükselme, ücret ve kariyer imkânlarına önem verirken, kadınlar çalışma şartları ve sosyal ilişkilere daha fazla önem vermektedir.

Bu araştırmalara karşılık, dokuz Avrupa ülkesinde 6000 çalışana üzerinde yapılan bir araştırmanın sonucuna göre de iş doyumunu açısından kadın ve erkek arasında dikkat çekici bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yaş Ve Kıdem

Yapılan çalışmalar sonucunda genel olarak yaş ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür (Davis, 1984).

Maktalan (1997) yaptığı araştırmada, iş doyumunun yaş arttıkça arttığını tespit etmiştir. Bunun sebepleri de çalışanların yaş aldıkça aldıkları ücretin artması, kariyerdeki yükselme, alınan sorumlulukların artması olmuştur.

Zeitz (1990) yaptığı bir araştırma, çalışanların iş yaşamlarının ilk zamanlarda (20' li yaşlar), iş doyumlarının düşük olduğunu, 30 lu yaşlarla beraber tecrübelerinin artmasıyla beraber doyumlarının da arttığını, 40' lı yaşlarda işlerinin rutin düzenine alıştıktan sonra iş doyumlarının düşmeye başladığını fakat 50' li yaşlarda tekrar arttığını göstermiştir (Spector, 1997).

Çalışanların yaşları ilerledikçe kıdemleri de artar. Kıdemin artmasıyla beraber çalışan, işini daha iyi kavrar, öğrenir. Bu durum da ona zamanla işini daha iyi yaptığı hissini verir. Aynı zamanda örgüt de yıllar geçtikçe çalışanının isteklerini, ihtiyaçlarını daha iyi bilir, örgütün verimliliği için ihtiyaçlarını karşılamaya özen gösterir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002).

İlkokul öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada mesleğinin ilk yıllarında yüksek beklentilere sahip olmalarından dolayı öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür. İş doyumlarının yaş aldıkça artması tecrübelenmelerine bağlanmıştır (Dil, 2005).

Emeklilik çağı yaklaşan çalışanların iş doyumlarının düştüğü, yapılan bir araştırmanın sonucudur. Bu düşüşün sebebi de kişinin emekli olduktan sonra ne yapacağı ile ilgili kaygıdır (Mottaz, 1987).

Eğitim Düzeyi

İş doyumunu etkileyen içsel faktörlerden birisi de eğitim düzeyidir. Kişinin aldığı eğitimden sonraki beklentileriyle örgütün imkânları ve beklentilerinin uyuşması bu noktada çok önemlidir (İncir, 1990).

Aldıkları eğitim, çalışanların iş doyumlarını etkilemektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan işgörenlerin iş doyumlarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber eğer kişi düzeyinin üstünde bir iş ortamında çalışıyorsa, kaygı ve stresten ötürü iş doyumunu azalmaktadır. Eğer aldığı eğitime oranla daha düşük seviyede bir işte çalışıyorsa, kendini o statüye layık görmediğinden ötürü iş doyumunu yine düşmektedir. (Oshagbemi, 2003).

Dağdeviren ve ark. (2011), Kıbrıs Yakınoğu Üniversitesi ve Türkiye çapındaki akademisyenlerle yaptığı araştırma sonucuna göre, eğitim düzeyi ve iş doyumunu arasında nitelikli bir ilişki saptanmamıştır. Bunun sebebi olarak da ücret, yönetim, çalışma koşulları, iş arkadaşları gibi etkenler olduğu görülmüştür.

Statü

Çalışanların örgüt hiyerarşisinde bulunduğu yer olan statüsü, mesleki tatminde önemli yere sahiptir. Araştırmalara göre statüdeki artış ile iş doyum düzeyindeki artış paraleldir. Bunun sebebi de kişinin statüsünün artmasıyla ücret, söz sahibi olma, bağımsız kararlar alma bakımından güdüleyici seçeneklerin artmasıdır. Maslov'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde de

saygınlık ve kendini gerçekleştirmenin kazanılması statüsüyle paralel bir ilerleme olarak görülmektedir (Dil, 2005).

Kişilik

Kişilik bir insanı diğer insanlardan ayıran duygu, düşünce, tutum ve davranış özelliklerinin tümüne verilen addır (Köknel, 1999). Buna göre her insan kişilik yapısına göre davranışlar sergiler. Aynı olaya ya da duruma verilen tepkiler kişiden kişiye farklılık gösterir. İş yaşamında da durum aynıdır. İşin tanımını her kişi kendine göre yapar, işle ilgili bir durumu kendi düşüncelerine göre yorumlar. Bir kişi aynı işte çalışmaktan mutluluk duyarken, diğeri memnuniyetsizlik yaşayabilir. Analitik kuramın öncüsü Freud' a göre mesleği, kişiyi yansıtır (Erdoğan,1996).

İşle ilgili yeterli bilgi birikimine sahip, eğitilmiş kişiler, eğer kişilik olarak yeterli olgunluğa erişememişlerse, yaptıkları işten yeteri kadar doyum almazlar. Kendine olan saygısı yüksek olan kişi, işine de aynı saygıyı gösterir. Azimle, sebatla işindeki zorlukların üstesinden gelir. Başarma hazzını yaşamak için çalışır. Sorumluluk almayı sever. Ödüllendirilme sistemi adil yapılınsın ister, başkaları tarafından eleştirilmeye de açık olur (Başaran, 2000).

Sosyo-Kültürel Çevre

Kültür, bir araya gelen insanların etkileşimi sonucu oluşur. İnsanların belli süreyle aynı kişilerle bir arada olması sonucu aralarında gerçekleşen etkileşim kültürün oluşmasında etkilidir. İş yerinde de kendisini dâhil olduğu gruba ait hisseden kişi, o grubun kültürünü de beraberinde sahiplenir. Bu da kişinin o iş yerine sevecek ve isteyerek gelmesini sağlar (Bumin ve ark, 2003).

Dışsal Faktörler

Örgütler mal ve hizmet üretirken işgörene ihtiyaç duyarlar. İşgörenlerin örgüt içerisinde beklenti ve istekleri ile örgütün işgörenden beklentileri uyumlu ki örgüt amaçlarını ulaşabilsin (İnce ve Gül, 2005).

İşgörenlerin işten doyumlarını alabilmeleri yalnızca bireysel faktörlerin yeterli kılınması ile sağlanamaz. Örgütün de işgörenin doyumunu sağlamak adına bazı şartları sağlaması örgütlerinin verimliliği ve çalışanlarının iş doyumunu için gereklidir. Bunlar, fiziksel çevre, ücret miktarı, terfi imkânları, kararlara katılım, iletişim, amirle ilişkiler, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, sosyal güvence ve iş güvenliği olarak ayrı ayrı çalışmanı etkileyen faktörlerdir.

Fiziksel Çevre

Yapılan araştırmalar, fiziksel çevrenin iş doyumunu üzerinde diğer faktörler kadar etkisinin olmadığını göstermektedir. Çalışanların işin olanaklarına, ücret ve terfi imkânına, sosyal çevreye verdikleri önem fiziksel iş ortamına verdikleri önemden daha fazladır. Fakat iş çevresinin iş doyumuna etkisinin araştırıldığı çalışmalarda çevrenin doyumsuzluk için bir sebep olabileceği sonucu ortaya çıkmıştır (Dil, 2005).

İş yerinin çalışma koşulları kişinin işine karşı yaklaşımını etkilemektedir. İş yerinin aşırı sıcak ya da soğuk oluşu, eve olan uzaklığı, işin kendisinin tehlikeli olma durumu ve temizliği iş doyumunu etkilemektedir. Aynı zamanda iş yerinde kullanılan ekipmanın teknolojiye uygunluğu, işi kolaylaştırıyor olması da da benzer etkiye sahiptir (Erdoğan, 1996:243- 245).

Ücret Düzeyi

Kişiler için iş, hayatı idame ettirebilmek için gereken maddi kazancın ana kaynağıdır. Beklentilerine uygun bir hayatı yaşayabilmek için insanlar bir işte çalışmak durumundadır. Maddi kazancın da beklentilerin karşılaması, hem kendi verimleri hem de işin istikrarlı bir biçimde sürmesi açısından son derece önemlidir. İş doyumunu üzerine yapılan çalışmalar, aldıkları ücretin kişilerin iş doyumlarını etkilediği sonucunu çıkarmaktadır. Kişi aldığı ücretin çalıştığıının karşılığı olarak yeterli geldiğini düşünüyorsa hoşnut olur, bu da işine verdiği

emeğe yansır. İşine karşı olumlu tutum geliştirir. Aksi durumda ise kişi isteksizlik içerisinde iken, doyum alması da zor olur (Özgen ve ark, 2002).

Çalışanlar için ücret yalnızca maddi ihtiyaçların karşılanması için bir sebep değildir. Statü ve kıdem için, yapılan işin ederi için çalışanlar aldıkları ücretin niceliğine dikkat ederler (Telman, 1988). Aynı işi yapan başkalarının aldıkları ücretle kıyaslama yaparlar. Eğer yapılan iş, alınan ücrete değer nitelikte ise, kişi yaptığı işten memnuniyet duyar ve tatmin olur. Bu nedenle işin piyasası işveren tarafından iyi takip edilip adaletli bir biçimde dağıtılması gerekir (Bozkurt, 2008).

Bazen iş çalışan için yeterli maddi kazancı sağlamıyor olabilir. Bu durumda çalışan başkalarını da aynı şartlarda çalışırken görüyorsa, adil davranıldığı için ücretin yetersizliğinden rahatsızlık duymayabilir (Erdoğan, 2000).

Şahin (2013) öğretmenler üzerine yaptığı bir araştırmada ücret ile iş doyumunu arasında belirgin bir ilişki bulamamıştır.

Terfi Olanakları

İnsanlar yeni bir işe girdikten belli bir süre sonra yaptıkları işe alışırlar, ustalaşırlar. Bu da performanslarına yansır. İşyerleri için katkıları arttıkça maaşlarındaki artışın yanı sıra çabıtlıkları mevkilerinde de değişiklik yapılması inancı gütmeye başlarlar.(Keser, 2006). Eğer istedikleri gerçekleşirse tatmin olup işlerine devam ederler. Aksi durumda ise, tatminsizlik performanslarını da olumsuz yönde etkilemeye başlar (Türk, 2007).

Çalışanlar için terfi almak, performanslarının ödüllendirilmesi anlamına gelir. Bunun yanı sıra terfi alan çalışanın sosyal statüsünün de yükselmesine neden olur (Erdoğan, 1996).

Bir iş yerinde terfi fırsatının olması çalışanları rutinleşmekten kurtarır. Yükselme olanağı bulunan çalışanın başarıma azmi, isteği artar. Yükseldikçe de kendine olan güveni artar. Bu da işteki performansının artması demektir. Dolayısıyla iş doyumunu da artar (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002:335).

Kararlara Katılma

İşgörenler iş yerinde alınan kararlarda söz sahibi olurlarsa, işlerini daha çok sahiplenirler ve benimserler (Sabuncuoğlu, 2001). Alınan kararlar kendisini de etkileyeceği için, çalışmalarına daha fazla özen gösterecektülerdir. Böylelikle iş yerine olan bağlılıkları da artacaktır (Eren, 1989:213).

İletişim

İnsanlara, belli bir amaç için duygu, düşünce ve tutumlarını sözlü, sözsüz veya yazılı olarak anlatma sürecine iletişim denir (Demirtaş, 2010:413).

Ortak bir amaç için bir arada bulunan insanların örgüt oluşturmasında, var olan örgütün sürdürülmesinde, örgüt içi işleyişin sürdürülmesinde, örgütsel işbirliklerinin sürdürülmesinde iletişime ihtiyaç vardır. Buna da örgütsel iletişim denir (Akıncı, 1998:111).

Örgütsel iletişim aynı zamanda örgütün amaçlarına ulaşması için örgüt içinde ve dışında yapılan bilgi alışverişidir (Geçikli, 2004: 107–116).

Örgütün faaliyetlerini verimli bir şekilde yerine getirmesinde, kaynakların kontrolünde, aksaklıkların giderilmesinde, çalışanların iş doyumlarının sağlanmasında yönetici olan kişinin örgüt içi iletişim faaliyetlerinde özenli ve dikkatli olması gerekir. İletişim yalnızca sözlü olarak kurulmaz. Örgütteki herkesin jest ve mimikleri, bakışları, vücut dili örgütlere karşı olan tutumları konusunda ipuçları verir (Onal, 1997). Bunları dikkate alan çalışan ve yönetici kitlesi örgüt içinde sürekliliğin sağlanmasında daha başarılı olur (Durğun, 2006: 112–132).

Örgüt içindeki bütün ilişkileri bir arada tutan çimento iletişimdir (Turan, 2014: 199).

Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, örgüt içi iletişimin güçlü olması, iş doyumunun sağlanmasında her zaman etkili olmayabilir fakat iletişimsizliğin bulunması iş doyumsuzluğu yaratır (Erdoğan, 1996).

Ast- Üst İlişkileri

Bir örgütün başarıyla faaliyetlerini yürütebilmesi için, çalışanlarının iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir. Çalışanlarının işe olan bakış açıları zamanla değişiklik gösterebildiği için, örgütte üst kademedeki bulunanların astların ihtiyaçlarını, isteklerini bilmeleri gerekir (Dil, 2005).

Her yöneticinin çalışanlarıyla iletişim kurma biçimi farklıdır. Farklılık ne olursa olsun çalışanlar üstlerinden yaptıkları işle ilgili olumlu geri bildirim almak isterler. Astlarına karşı pozitif, destekleyici, yapıcı tavır sergileyen üstler işlerinde daha başarılı olurlar (Akbal, 2010).

İş Arkadaşlarıyla İlişkiler

Aynı örgüt için, aynı amaçları gerçekleştirmek üzere bir araya gelen insanların gününün çoğunu bir arada geçirirken, paylaşacak duygu, düşünce ve hedeflerinin olması örgüt sürekliliği ve verim için gereklidir. Paylaşım içerisinde bulunan çalışanlar amaçlarının gerçekleşmesi için örgütlerine birlikte talepte bulunabilirler. Sosyalleşmek için birlikte iş dışında da plan yapan, üzüntüsünü, sevincini paylaşan çalışanların iş doyumları da yüksek olur. Kişi işinden memnun olmasa bile arkadaş ortamı keyif verici olduğu için işten ayrılma gereksinimi duymaz (Özkalp ve Kirel, 2001).

İş arkadaşlarından kişiye gelen destek kişilerin işten ayrılma ve geri çekilme davranışlarını azaltır (Mossholder vd, 2005:609).

İş arkadaşlarının konumu, kişi ilk defa işe başladığında daha önemlidir. Henüz bilmediği, yabancı olduğu ortama ısınmada, işle ilgili gerekli rutinleri öğrenmede yardımcı ve destek olan iş arkadaşları, kişinin işi daha çabuk sahiplenmesine ve işine daha hevesli gelmesine neden olur (Menteşe, 2007: 17).

Sosyal Güvence ve Güvenliği

Maslov' un ihtiyaçlar piramidine göre güvenlik ihtiyaı, biyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra gelir. Kişiler organizmalarının bütünlüğünü korumak amacıyla otomatik olarak programlanmışlardır (Maslow,1982).

İş güvenliği, çalışanların görevlerini yerine getirirken karşılaşabilecekleri tehlikeli durumlardan bedensen ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınan teknik ve tıbbi önlemler olarak tanımlanabilir (Timuçin,1985).

Çalışanların huzurlu, sağlıklı ve mutlu çalışabilmeleri için yeterli sağlık hizmetlerine kolayca ulaşabiliyor olmaları, ruh ve beden sağlıklarını etkileyebilecek olumsuz koşullardan korunuyor olmaları, işteki performanslarını da olumlu yönde etkiler. Dolayısıyla bu durum da verimlilik ve iş doyumları üzerinde pozitif etki yapar (Dil, 2005).

Çalışanlar aynı zamanda işten çıkarılma endişesi ve gelecek kaygısı yaşamadan çalıştıkları bir ortamda kendilerini daha aktif hissederler. Bu durum da iş doyumları üzerinde olumlu etki yapar (Eren, 2000).

İş Doyumu İle İlgili Kuramlar

İş doyumunu, kişinin işine karşı geliştirdiği genel tutumudur. Çalışanın işiyle ilgili duygu ve düşüncelerinin ifadesidir (Özkalp ve Kırel, 1996). Bu nedenle kişiden kişiye değişir.

Kişinin işinden ne derece doyum aldığını ölçmek zordur. Bu noktada motivasyon kuramları, iş doyumunu açıklamada yardımcı olmaktadır.

Çalışanların işlerindeki doyumlarına ilişkin bazı kuramlar mevcuttur. Her biri iş doyumunu farklı açılardan ele almaktadır. İçerik ve Süreç kuramları olarak iki grupta incelenebilir.

İçerik kuramları çalışanların işte doyuma ulaşmasını sağlayan beklentileri bulmayı amaç edinir. Çalışanların beklentileri bilinirse karşılanması için de çalışmalar yapılabilir.

Süreç kuramları da bu beklentilerin sebeplerini bulmaya çalışır.

İşveren kişi çalışanların iş doyumunu kaynaklarını iyi bilirse, bu kaynaklara yönelik olarak çalışanlarını motive eder ve örgütün amaçları doğrultusunda çalışmalarını sağlamış olur.

İçerik Kuramları

İçerik kuramları, çalışanın işinden doyum almasını sağlayan temel beklentilerini tek tek açıklamaya çalışır. Bu beklentiler kişinin işe girme sebebinden, iş arkadaşlarıyla olan ilişkisine, iş ortamına ve yöneticilere olan bakış açısına kadar birçok faktörü kapsamaktadır. Bu beklentilerin bilinmesi halinde çalışanın iş doyumunun sağlanacağı, dolayısıyla da örgüt hedeflerine ulaşmanın kolaylaşacağı üzerinde durulmaktadır (Başaran, 2000).

İçerik kuramları içerisinde yaygın olarak bilinen kuramlar Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in İki Etmenli Teorisi, Başarı Güdüsü Teorisi ve ERG Teorisi' dir.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İçerik kuramları içerisinde en çok bilinen kuramdır. Maslow'un bireyin temel gereksinimlerini önem sırasına göre basamaklandığı ve birbirleriyle ilişkilendirdiği 'İhtiyaçlar Hiyerarşisi' kuramıdır.

Bu kurama göre insanın içinde, onu kendini gerçekleştirmeye iten bir güç vardır. Bu güç, çevrenin de etkisiyle kişide bazı ihtiyaçların var olmasına neden olur. Kişinin kendini gerçekleştirebilmesi bu ihtiyaçları aşağıdan yukarıya sırasıyla doyurmasına bağlıdır. İnsanların tümü bu ihtiyaçları karşılamak için çaba harcar (Başaran,2000). Bu ihtiyaçlar önem sırasına göre şu şekildedir: fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı. Bu ihtiyaçlardan fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı alt düzey ihtiyaçlar iken, sosyal, saygı-statü ve kendini gerçekleştirme üst düzey ihtiyaçlardır. Her insanın ömrü süresince bu ihtiyaçların her birini karşılayabileceği

düşünülemez. Bazı insanlar yalnızca alt düzey ihtiyaçları karşılayarak ömrünü tamamlayabilir.

Fizyolojik ihtiyaçlar, beslenme, barınma, nefes alma, uyuma, cinsel doyum gibi bedeni hayatta kılma ve soyun sürekliliğini sağlamaya yönelik ihtiyaçlardır.

Güvenlik ihtiyacı, bedenin ve ruhun korunmasına, arındırılmasına yönelik ihtiyaçlardır.

Sosyal ihtiyaçlar, başkaları tarafından sevilme, başkalarını sevme, başkalarıyla ilişki kurma ve bir gruba ait olmaya yönelik ihtiyaçlardır.

Saygı ve statü, yaşanılan toplumda bir yer edinme, başkalarına saygı duyma ve başkalarının saygısını kazanmaya yönelik ihtiyaçlardır.

Kendini gerçekleştirme, kişinin kendisinin ve var oluş sebebinin farkında olmasına, kendi öz benliğini geliştirmesine, kendisini tanımasına yönelik ihtiyaçlardır (Başaran, 2000).

Bu ihtiyaçlar her insanda farklı zamanlarda, farklı sürelerde karşılanabilir. Bireysel ayrılıklar bu farklılıkları oluşturur.

Maslov' un ihtiyaçlar hiyerarşisi yalnızca iş kaynaklı güdülenmeler için geliştirilmiş bir kuram değildir. İnsanın kişisel, sosyal gelişimi açısından genişçe düşünülerek oluşturulmuş bir kuramdır (Toker, 2007: 95).

Herzberg'in İki Etmenli Teorisi

Herzberg ve çalışma ekibi araştırmaları sonucunda ' Herzberg Modeli' olarak isimlendirilen 'Çift Faktör' kuramını oluşturmuşlardır. Kurama göre çalışanları iş yerinde etkileyen etmenler ikiye ayrılır. Birincisi iş yerinde çalışanı olumsuz yönde etkileyip işten ayrılmasına, ve doyumsuzluk yaşamasına sebep olan hijyen faktörleri; ikincisi çalışanı işine bağlayan, tatmin ve mutlu eden güdüleyici faktörlerdir.

Hijyen faktörleri çalışanın işini aksatmadan yapması için gerekli faktörlerdir. Bu faktörler aynı zamanda kişinin sağlıklı bir biçimde çalışması amacıyla gerekli olduğundan

sağlık faktörleri olarak da bilinir. Hijyen faktörlerinin azalması çalışanda doyumsuzluk yaratırken, varlığı çalışanı doyumlu yapmaz, yalnızca doyumsuzluk ortadan kalkar.

Hijyen faktörleri 5 tanedir ve bu faktörlerin azlığını ve yokluğunu belirten durumlar şu şekildedir (Başaran, 2008):

1. **Örgütün Siyaseti:** örgüt içerisinde yönetimin temel görevlerini yapmaması, iletişim güçlükleri, yetki ve sorumlulukların açık olmaması.
2. **Teknik Denetim:** Yetersiz, uzmanlaşmamış, yenilikçi olmayan bir üst denetimin altında çalışıyor olma.
3. **Ücret:** Zamanında ödenmeyen, gereksiz yere kesintiye uğrayan, yetersiz ve adaletsizce dağıtılmış ücret.
4. **Kişilerarası ilişkiler:** İş arkadaşlarıyla olumlu ilişki kurulamamış olması, yönetimdeki kişinin sevilmemesi ve iş arkadaşları arasındaki rahatsız edici çatışmalar.
5. **Çalışma Koşulları:** Çalışılan fiziksel ortamın rahatsız edici olması, donanımın yetersiz olması, iş yerine ulaşımın zor olması gibi.

Hijyen faktörleri bir örgütte bulunması zorunlu olan faktörlerdir. Bunlar olmadığında çalışanların örgütte çalışma nedenleri de ortadan kalkmış olur. Tek başına hijyen faktörlerini sağlamak da çalışanları güdülemek için yeterli değildir.

Hijyen faktörlerinin yeteri kadar sağlanamadığı ortamlarda güdüleyici faktörlerin etkisi de hissedilemez olur.

Güdüleyici faktörler sağlandığında çalışan kişi örgütte çalışmaya istekli kılınmış olur. Ayrıca kişinin işte doyuma ulaşması da sağlandığından doyurucu faktörler de denilebilir. Bu faktörlerin sayısı 6 tanedir:

1. **Başarı:** Çalışanın işte gösterdiği başarısıyla gurur duyması, övünmesi.
2. **Tanınma:** Çalışanın üstlerince ve iş arkadaşlarıncaya tanınması, beğenilmesi, onaylanması.
3. **Görev:** çalışanın kendisine ilginç gelen, azimle çalışmasını sağlayacak bir pozisyonunun olması.
4. **Sorumluluk:** çalışanın kendi sorumluluğunu hissederek görevini icra etmesi.
5. **Yükselmek:** Çalışanın iş yerinde ücret artışını, kariyer yapmasını, yeni unvan almasını sağlayan imkânların olması.

Gelişme olanağı: Çalışanın iş yerinde kendini geliştirmesini sağlayacak bir ortamın olması.

Güdüleyici faktörler çalışanda içsel motivasyon sağlayan faktörlerdir. Bu faktörlerin yeterince sağlamıyor olması çalışana doyuma ulaştırır fakat eksik olması çalışana doyumsuz yapmaz, doyuma ulaştıramamış olur (Başaran 2000).

Başarı Güdüsü Teorisi

Bu kuram Maslow ve Herzberg' in aksine, insanların her birinin ihtiyaçları farklıdır. Bu ihtiyaçlar karşılandığı takdirde de tatmin olurlar.

İlk olarak Henry Murray tarafından ortaya atılmış fakat 1960 lı yıllarda kuramın öncüsü olan David Mc Clelland' a göre kişiler üç ihtiyacın etkisi altında yaşam sürer. Bu ihtiyaçlar, başarıma, güç ve ilişki ihtiyaçlarıdır. Ayrıca ihtiyaçlar öğrenilmeyle kazanılır (Can, 1999: 179).

Başarma İhtiyacı: Başarma ihtiyacı olan bir kişi, kendisine zor ama çaba sarf ettiğinde başarabileceği görevler seçecek. Bu görevleri yerine getirebilmek için gereken yetenek ve çalışma performansını gösterecektir.

Güç İhtiyacı: güç ihtiyacı baskın olan bir kişi, etrafına gücünü ve otoritesini kabul ettirme amaçlı hareketler edecek, gücünü koruma eğilimi gösterecektir. Bu güç maddi olabildiği gibi makam, mevki ve otorite şeklinde de olabilir.

İlişki İhtiyacı: bu ihtiyacı kuvvetli olan kişiler başkalarıyla iletişim kurma, bir gruba dâhil olmak ve sosyalleşme eğilimleri gösterir (Eren, 2000).

Erg Teorisi

Clayton Alderfer tarafından Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde yer alan beş basamağın, üç basamğa indirgenmiş ve modernize edilmiş halidir.

ERG kelimesinin harflerinden oluşan üç başlıkta motivasyon temellerini sıralamıştır:

— Varolma İhtiyacı

— İlişki Kurma İhtiyacı

— Gelişme İhtiyacı

Var Olma İhtiyacı: Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk iki basamağına denk gelen bu basamak en temel insani ihtiyaçlarının bulunduğu basamaktır. Bir çalışan içinse, rahat iş ortamı, güvenli ortam, yeterli ücret olarak ifade edilebilir.

İlişki Kurma İhtiyacı: kişinin başkaları tarafından tanınması, sayılması, kendisini ait hissedeceği bir iş ortamı, iş arkadaşlarıyla ve üstleriyle olan ilişkileri, aile ve yakın çevresiyle olan iletişimini içerir (Çetinkanat,2000).

Gelişme İhtiyacı: Saygınlık ve kendini gerçekleştirme basamağını tanımlayan Maslov' la yaklaşık olarak aynı görüşleri içerir. Kişinin kendini geliştirebileceği bir işte çalışıyorsa üretkenliği artar. Böylelikle işteki başarısı da artar. Bu da hedeflerini hep bir adım yükseltmesine sebep olur. Kişi doyum sağlar ve hep bir adım ötesini merak ederek yeteneklerini geliştirir (Çetinkanat, 2000).

Süreç Kuramları:

Süreç kuramları bireylerin hangi amaçlar için nasıl güdüledikleri ile ilgili kuramlardır. İhtiyaçlar kişiyi bir davranışa yönlendirir. Bunun yanında kişiyi davranışa yönlendiren birçok dışsal faktör de bulunmaktadır. Süreç kuramları; Vroom'un beklenti (ümit) kuramı, Geliştirilmiş Beklenti Kuramı, Hedef Koyma Kuramı, Eşitlik Kuramı ve Pekiştirme Kuramı olarak incelenecektir (Şimşek, 2011).

Vroom'un Beklenti Kuramı

Bu kuram güdüleme konusunda ortaya atılan süreç kuramlarından biridir. Bu kurama göre çalışanların her birinin yaptıkları işte bir motivasyon kaynakları vardır. Bu kaynaklar çalışanların her birine göre farklı olabilir.

Kişiler yaptıkları işi iki sebeple yaparlar. Bunlar Valens ve bekleyiştir. Valens kişinin ödülü ne kadar çok istediği ile alakalıdır. Bekleyiş ise bireyin çabalamaları sonucunda alacağı ödülle ilgili beklentisidir.

Beklenti kuramına göre örgütler çalışanlarının motivasyonu için beklentileri ve valenslerinin ne olduklarını bilerek üzerine düşeni yapmalıdır. Bu durum çalışanın örgüte güven duyması ve yüksek performans gösterebilmesi için son derece önemlidir.(Efil, 1999).

Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter, Vroom tarafından geliştirilen beklenti kuramını çalışanlar ve ödül beklentileri açılarından geliştirmişlerdir. Bu kurama göre, örgüt çalışanlarının beklentilerinin üzerinde bir ödül imkânı sunarsa, çalışanların iş doyumları yüksek olacaktır. Bu da örgütün performansını olumlu yönde etkileyecektir. Ödülün çalışanlara sunulurken eşitliğin ve dengenin sağlanması bu kuramda önemli yer tutar.

Çalışanlar adaletsizliğin ve eşitsizliğin var olduğu kurumlarda doyumsuzluk yaşarlar. Bu durumun yaşanmaması için de iş yerlerinde görev paylaşımının ve görev tanımlarının net bir şekilde yapılması gerekmektedir (Ataman, 2001).

Hedef Koyma Kuramı

Amaç veya Hedef Belirleme Kuramı olarak da ifade edilebilen bu kurama göre, kişiler işlerinde kendilerine hedef koymaktan ve bu hedeflere ulaşmak için çabalamaktan haz alırlar. Kişilerin kendilerinin belirlediği hedefler, hedefleri gerçekleştirmek üzere kendilerini motive eder (Başaran, 2000).

Yapılan araştırmalar çaba gerektiren, geri bildirim sağlayan hedeflerin yapılan iş üzerinde olumlu sonuçlar doğuracağını göstermiştir. Çünkü çalışanlar amaçlarını belirledikten sonra performanslarını da amaçlarına ulaşmak amacıyla artırma yoluna güdebilmektedir (Efil, 2006).

Kişinin belirlediği hedef ne kadar yüksek olursa motivasyonu da o derece artmaktadır. Locke' a göre örgütlerin her birinin belirlediği örgütsel hedefler bulunmaktadır. Bunun yanında çalışanların da örgütleri içerisinde kendilerince kendilerine göre belirledikleri hedefleri bulunmaktadır. Eğer örgütsel hedeflerle kişiler hedefler birbiriyle uyumlu ve tutarlı olursa bu durum hem örgütü hem de çalışanı motive edecektir (Weiss ve ark, 1967).

Eşitlik Kuramı

1965 yılında J. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kuramda kişilerin işindeki başarısı ve iş doyumunu iş yerinin adillikinden etkilenir. Çalıştıkları karşılığında aldıkları ücret ve ödüllendirmenin aynı performansı gösteren diğer insanlara da verilip verilmediği ile ilgili eşitlik kıyaslamasına girer. Kişi bu karşılaştırma sonucunda eşitsizlik olduğunu tespit ederse, eşitliği sağlamak amacıyla ya daha az ya da daha fazla çalışacaktır (Richard, 1991).

Örgütler de çalışanlarından verdikleri ücretin ve sosyal güvencenin karşılığı olarak, örgüt için istedikleri performansı sergilemelerini beklerler. Karşılıklı olarak bu eşitliğin sağlanması durumu çift taraflı doyumun oluşmasını ve verimliliğin de artmasını sağlar. Eşitsizlik eğer çalışanın aleyhine ise, kişi eşitliği sağlamak adına çalışma performansını değiştirebilir. Çalıştığı örgütteki diğer kişilerin performansını değiştirmek için uğraşabilir.

Eşitsizlik çalışanın lehine ise, kişi bu sefer de suçluluk duygusu yaşayıp daha çok da çalışabilir, sarfettiği fazla çabanın karşılığını artırmak için çabalayabilir (Türk, 2007).

Pekiştirme Kuramı

Pavlov ve Skinner tarafından geliştirilen bu kuramda bir davranışın sürdürülmesi veya söndürülmesi için psikolojide dört farklı yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler, olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, cezalandırma ve ortadan kaldırmadır (Eren, 2001).

Olumlu pekiştirme, istenen davranışın sürekliliği için teşvik edilmesidir. Bu teşvik maddi olarak ücrette zam, ikramiye, kariyer imkânı olarak sunulabileceği gibi, gurur duyma, takdir etme gibi manevi olarak da sunulabilir.

Olumsuz pekiştirmede, davranışı gerçekleştiren kişinin bu davranışı bir daha yapmaması için ya da istenilen şekilde yapılmasını sağlamak için tedbir alınır. Bu tedbir alınırken kişiye odaklanılmadan genel olarak istenmeyen davranış hissettirilir.

Ortadan kaldırmada, davranışın bir daha kesinlikle yapılmaması sağlanır. İstenmeyen bir davranış yapıldığında, bir daha tekrarlanmaması için pekiştirilmemesidir. Burada kişiye asla ceza uygulanmaz. Kişiden bir daha aynı davranışı gerçekleştirmesi durumunda yaptırımlar uygulanacağı hissettirilir (Taşdemir, 2003: 47).

Cezalandırmada, istendik bir davranışı gerçekleştirmeyen çalışana uygulanan yaptırımdır. Bu yaptırım istenmeyen davranışı ortadan kaldırırken istendik davranışı gerçekleştirmeyebilir. Bunun üstüne çalışan kişi amirine karşı olumsuz tutum bile geliştirebilir (Ay, 2007: 72).

Pekiştirme kuramına göre kişiler öyle ya da böyle bir davranış gösterirler. Önemli olan davranışın sonucuna göre verilen tepkidir. Bu tepki davranışın sürekliliğini sağlamada en önemli noktadır.

Başaran (2008) 'a göre kişileri yüksek edime götüren davranışların pekiştirilmesi için aşağıdakilerin yapılması gerekir:

- Hedef davranışlar açıkça belirlenmelidir.
- Bu davranışlara verilecek ödüller belirtilmelidir.
- Bireysel farklılıklar dikkate alınmalıdır.
- Ödüle götüren yönergelerin çalışanlar tarafından bilinmesi sağlanmalıdır
- İstenen davranış hemen ödüllendirilmelidir.

İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunu, kişinin yaptığı işle ilgili yaşantılarını memnuniyet verici ve pozitif duygularla yapılan bir eylem olarak algılamasıdır. Çalışanlar çalıştıklarının karşılığında sadece maddi çıkar elde etmezler. İşte geçirdikleri süre boyunca, fiziksel ve ruhsal sağlıkları da yaptıkları işle alakalı olarak değişiklik gösterir (Şimşek, vd., 1998: 160).

Yapılan araştırmalara göre iş doyumunu yüksek olan bireylerin, örgütlerine olan bağlılıkları da yüksektir. Bu da demektir ki, iş doyumunu yalnızca bireyleri değil, örgütleri de etkilemektedir (Yenihan, 2014). İş doyumunun bulunduğu ortamda ortaya çıkan olumlu sonuçlar üç başlıkta incelenebilir.

1. Yüksek Moral Sağlanması

İşini keyifle yaparak doyum alan kişilerin morali de yüksek olur. Bu durum çalıştıkları örgütü de olumlu yönde etkiler. Bu etkileri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Şenatalar, 1978: 300) :

- Morali yüksek olan çalışanlar hevesle çalışır.
- İşlerini yüksek motivasyon ve enerji ile yerine getirir.
- İşlerini her durumda yapmaya istekli olur.
- Çalıştıkları örgütün her anında yanında olmaya çalışır.
- Örgütün belirlediği kurallara uymada istekli olur. Böylelikle örgüt disiplininin oluşması daha kolay olur.
- Örgütlerine ve yöneticilerine olan örgütsel bağlılığı yüksek olur.

- Çalışanların morallerinin yükse olması işgücü devir hızını ve işe olan devamsızlığı azaltır. Böylelikle işgücü maliyeti düşer.

2. İşe Bağlılığın Artması

Çalışanların işe bağlılığı, işlerini sahiplenme derecelerinin göstergesidir. Kişilerin işlerine olan bağlılıkları ile iş doyumları birbirleriyle doğru orantılıdır. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, işlerini ve örgütlerini ve örgütlerini sahiplenerek, örgüt performansını artırır. İşine bağlı bir çalışanı örgüt hedefleri doğrultusunda güdülemek daha kolaydır. Çalışan işten maddi- manevi tatmin oluyorsa işini daha büyük azimle ve verimle yapacaktır. Yöneticilerin bu durumları dikkate alarak çalışanların işe bağlılıklarını artıracak tedbirleri alması gerekmektedir (Baysal ve Tekarslan, 1996).

İşe bağlılık, kişinin işini sahiplendiğini gösterir. İş doyumunu ile işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. İş doyumunu yüksek olan bir kişinin örgütünü benimsediği ve iş yerine olan sadakatinin arttığı saptanmıştır. İşe doyumunu yüksek olan bir çalışanı örgütün hedeflerine yöneltip motive etmek daha kolaydır. Çalışanların işlerini isteyerek ve severek yapabilmeleri ve örgütün istediği düzeyde verimle çalışabilmeleri için bazı şartların sağlanması gerekir. Çalışanların işyerine olan bağlılıklarının sağlanması ve motivasyonlarının yüksek tutulması için çalışan, işinden maddi, sosyal ve psikolojik yönlerden doyum sağlamalıdır ve örgüt yöneticisi bu konuda elinden gelen yaptığını çalışanına göstermelidir (Aşık, 2010:44).

3. İş doyumunun diğer sonuçları

İnsanlar günlerinin önemli bir kısmını işyerinde çalışarak geçirirler. İş yerinde geçirdikleri süre içerisinde yaşadıkları olumlu ya da olumsuz yaşantılar, iş dışındaki yaşantılarını da etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, iş yerinde yüksek doyum alan çalışanlar, fiziksel ve ruhsal olarak daha sağlıklı bir yaşam sürdüklerini göstermiştir. Bu kişiler işlerini

severek yaptıkları için iş arkadaşlarıyla daha samimi ve içten ilişkiler kuruyorlar, iş yerinde daha işbirlikçi ve yardımsever davranıyorlar (Özkalp ve Kirel, 2001:135).

Sosyotropi Ve Otonomi İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Serinkan ve Barutçu 2006 yılında Pamukkale Üniversitesinde yaptıkları bir araştırmada, öğrencilerin kariyer planları ile otonomik- sosyotropik kişilik özellikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda kız öğrencilerin daha çok sosyotropik özellik gösterdiği, buna karşılık erkek öğrencilerin de otonomik kişilik özelliği puanlarının kızlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kabakçı (2001) tarafından yapılan bir araştırmada üniversite öğrencilerinin sosyotropik- otonomik kişilik özellikleri, yaşam olayları ve depresif belirtiler incelenmiştir.

Bedel (2008), farklı üniversitelerde okuyan okul öncesi eğitim bölümü öğrencileri üzerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları, sosyotropi- otonomi yönelimleri, içsel-dışsal kontrol odağı yönelimleri ve demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Yapılan analizler sonunda sosyotopi- otonomi yönelimleri ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutum arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Kaya ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan bir araştırmada hemşire öğrencilerin sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerini ve ilişkili faktörleri incelemek esas alınmıştır. İstanbul Üniversitesine bağlı hemşirelik yüksekokulu'nda okumakta olan 369 öğrenciye, kişisel tanıtım formu ve sosyotropi- otonomi ölçeği uygulanmış, aralarında ilişki olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre, sosyotropi alt ölçeğinden elde edilen puan ile ailenin genel yapısı arasındaki farka bakıldığında, otoriter ve koruyucu aile yapısına sahip olan öğrencilerin sosyotropi özelliği, ailesi ilgisiz yapıda olan öğrencilerininkinden daha fazla çıkmıştır.

Çetin (2008) yaptığı bir araştırmada İstanbul’ da 54’ü huzurevinde, 74’ü kendi evinde yaşayan yaşlılara sosyotropi- otonomi kişilik özelliği ile depresyon ilişkini incelemiştir. Yapılan analiz sonucunda depresyon ile sosyotopi- otonomi kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Seren (1998) , tarafından yapılan bir araştırma farklı sağlık kurumlarında çalışan 467 hemşire üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmada hemşirelerin otonomi düzeyleri ve otonomi düzeylerini etkileyen faktörler incelenmiştir. Araştırma sonuçları incelendiğinde hemşirelerin otonomi düzeylerinin; öğrenim durumu, çalıştığı kurum, çalışma yılı, iş doyumu, daha önce farklı bir kurumda çalışıp çalışmama durumu değişkenlerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür.

Barutçu ve Öktem (2003) tarafından yapılan bir araştırmada iş- işgören uyumu açısından kişilik özellikleri değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre, sosyotropik özellik gösteren çalışanların grup etkinliklerine daha eğimli oldukları görülmüştür. Buna karşılık, otonomik özellik gösterenlerin de özgürce çalışmaya daha meyilli oldukları görülmüştür.

Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Sato T ve McCann D. (2007) yaptıkları araştırmada sosyotropi ve otonomi ile yakın olan ve olmayan kişilerle yaşanan kişisel arası problemler incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre sosyotropik kişilerin yakın olan kişilere karşı kindar tavır sergilerken, yakın olmayan kişilere karşı terbiyeli ve ağırbaşlı oldukları görülmüştür. Otonomik kişilerin yakın olmayan kişilere karşı daha dirayetli, yakın olanlara karşı da daha tedbirli davrandıkları tespit edilmiştir.

Allen NB ve arkadaşları (1997) depresyon tedavisi gören 80 yaşlının sosyotropi- otonomi eğilimlerini incelemiştir. Araştırmadan elde edilen bulgularda, sosyotropik açıdan bir ilişki bulunurken otonomik açıdan bir ilişki tespit edilememiştir.

Clark ve Oates (2003), çiftlerin sosyotropik- otonomik kişilik özellikleri ile günlük tartışmaların, küçük ve büyük olayların arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre yaşanan günlük tartışmaların veya büyük olayların sosyotropi- otonomi ile ilişki içerisinde oldukları tespit edilmiştir.

McBride ve arkadaşları (2005) yaptıkları bir çalışmada sosyotropik- otonomik kişilik özellikleri ile cinsiyetin ilişkisini konu edinmişlerdir. Elde edilen verilere göre kadınların erkeklerden daha yüksek sosyotropik özellik gösterdikleri görülmüştür. Erkeklerin de kadınlardan daha otonomik oldukları görülmüştür.

Campbell, Kwon, Reff ve Williams (2003) yaptıkları araştırmada üniversite öğrencilerinin otonomi-sosyotropi düzeyleri ile uyma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, sosyotropi düzeyi ile mesleki ve sosyal uyum arasında pozitif uyum gözlenmiştir. Buna karşılık otonomi düzeyi ile sosyal uyum arasında negatif ilişki tespit edilmiştir.

Narduzzi ve Jackson (2002), yeme bozukluğu bulunan üniversite öğrencilerinin otonomi- sosyotropi düzeylerini inceledikleri araştırmalarında istem dışı yeme bozukluğunun sosyotropi ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

İş Doymu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Şahin (2013), “Öğretmenlerin İş Doymu Düzeyleri” konulu araştırmasında, öğretmenlerin yaşlarına göre iş doymu düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doymalarına bakıldığında ise, anlamlı bir farklılık tespit etmiştir.

Tahta (1995), “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doymu Düzeylerinin İncelenmesi” adlı çalışmasında, öğretmenlerin iş doymularının, işin niteliği alt

boyutunda özel ve devlet okulunda çalışanların ortalamaları bakımından farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

Sarpkaya (2000), “Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu” adlı araştırmasında; liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını tespit etmeye yönelik sekiz alt boyuttan oluşan bir anket uygulamış, anket sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumlarının toplamda düşük olduğu sonucunu elde etmiştir.

Dudak (2005), TKY uygulanan İstanbul ili ilköğretim öğretmenlerinin motivasyonları ile iş tatminlerinin arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, motivasyon teorilerine göre kadın ve erkek öğretmenler arasında genel ortalama da anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Garrow 1997 yılında ilköğretim 3. ve 5. sınıf öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada, öğretmenlerin iş doyumları düzeylerini yoklamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iyi seviyedeki okullarda çalışan öğretmenlerin, düşük seviyedeki okullarda çalışan öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür (Gençer, 2002,45).

Oshagbemi (1997), akademisyenlerin iş doyumları üzerine yaptığı bir çalışmada, akademisyenlerin statüleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı sonucuna varmıştır. Ayrıca cinsiyete bağlı iş doyumlarını analiz ettiğinde, kadınların erkeklere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Crossman ve Harris (2006), liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumları üzerine yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin okul türlerine göre iş doyumlarında anlamlı düzeyde farklılıklar tespit etmiştir. Bağımsız yönetimli okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları, vakıf okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarından daha yüksek bulunmuştur.

MacMillan (1999), çevresel faktörlerin öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, beş yıl ve daha fazla yıllık mesleki geçmişi olan öğretmenlerin, mesleklerinden aldıkları zevk, heyecan ve başarı duygularının yıllar geçtikçe azaldığı sonucunu elde etmiştir.

Bölüm III

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada otonomi ve sosyotropi kişilik özellikleri değişkenlerinin iş doyumunu ne derece yordadıkları ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği tarama modelinin kullanılmıştır. Tarama modeli “ geçmişte ve halen var olan bir durumun değiştirilmeden yansıtılmasını sağlayan betimsel bir araştırma yöntemidir” (Karasar, 2016). Bu çalışmanın bağımlı değişkeni iş doyumunu, bağımsız değişken ise otonomi ve sosyotropi kişilik özellikleridir.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışma grubunda 294 öğretmen yer almaktadır. Araştırmanın katılımcılarını 260 kadın (% 88.4) ve 19 erkek (% 6.5) ve cinsiyetini işaretlemeyen 15 (%5.1) kişi oluşturmaktadır. Çalışma grubunda bulunan öğretmenlerin yaş ortalaması 30.21 (Ss=6.17) ve yaşları 25–46 arasında değişmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 193’ü evli (% 65.6), 84’ü bekâr (% 28.6) , 3’ü dul (% 1.0) ve 14’ü (% 4.8) medeni durumunu belirtmemiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumları incelendiğinde 26’sı yüksekokul (% 8.8), 206’sı üniversite (% 70.1) , 33’ü yüksek lisans (% 11.2), 3’ü doktora (% 1.0) düzeyinde öğrenim görmüşken 12’si diğer (% 4.1) ve 14’ü (% 4.8) öğrenim durumunu işaretlememiştir. Aşağıda, katılımcıların demografik özelliklerine dair olan bilgiler tablo üzerinde gösterilmiştir.

Tablo 1.
Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bilgiler

Değişkenler	Özellikler	N	%
Cinsiyet	Kadın	260	88.40
	Erkek	19	6.50
	Belirtmeyen	15	5.10
Medeni Durum	Evli	193	65.60
	Bekar	84	28.60
	Dul	3	1.00
	Belirtmeyen	14	4.80
Öğrenim Durumu	Yüksekokul	26	8.80
	Üniversite	206	70.10
	Yüksek lisans	33	11.20
	Doktora	3	1.00
	Diğer	12	4.10
	Belirtmeyen	14	4.80
Yaşları	25 ve altı	87	29.59
	26-30	87	29.59
	31-35	51	17.35
	36-40	29	9.86
	41-45	15	5.10
	46 ve üstü	11	3.74
	belirtmeyen	14	4.76

Veri Toplama Araçları

Araştırmaya yönelik olarak hazırlanan veri toplama araçları üç adettir. Bunlar, kişisel bilgi formu, “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” ve ‘Otonomi-Sosyotropi Kişilik Özellikleri Ölçeği’nden oluşmaktadır.

Kişisel bilgi formunun hazırlanması, iş doyumu ve otonomi- sosyotropi kişilik özellikleri ölçekleri ile ilgili bilgilere ve bu ölçeklerin bu araştırmadaki güvenilirlik ve geçerlik değerlerine aşağıda değinilmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumuna ait bilgileri edinmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Bu bilgilerin kişilik özellikleri ve iş doyumu ölçeklerinden elde edilecek puanlar üzerinde etkisinin olabileceği düşünülmüştür.

Minnesota İş Doymu Ölçeği

Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından oluşturulan Minnesota İş Tatmin Ölçeği toplamda 20 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin 12' si işin içsel niteliklerine, kalan 8'i de işin dışsal niteliklerine ilişkin doyumla ilgili 2 alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel doyum boyutu; işin ahlaki boyutu, güvenli olup olmadığı, başarı hazzı, yaratıcılığı, sorumluluk bilinci gibi işin özüne has özellikleri içermektedir. Dışsal doyum boyutunda da yönetim ve iş arkadaşlarıyla ilişki, işin yapıldığı çevre şartları, ücret ve ödüllendirme gibi daha çok çevresel koşullara bağlı öğeleri içermektedir. İçsel ve dışsal doyumdan alınan toplam puan ortalaması genel doyum puanını vermektedir. Ölçeğin Türkçe çevirisini Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora yapmıştır (Akt.: Özyurt, 2003). Dilbilimciler tarafından da kontrolü yapılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği yüksektir. Baycan (1985), Cronbach's Alpha değerini (0,77), Özdayı (1990) ise (0,87) olarak bulmuştur. Ölçeğin güvenilirlik değerleri; genel iş doyumu için .88, içsel iş doyumu için .86 ve dışsal iş doyumu için .82 bulunmuştur. Bu formun seçilmesindeki amaç, anlaşılır ve değerlendirilmesinin kolay olmasıdır. Ölçek 5'li Likert tipinde olup, her maddeye verilen yanıtlar 1 ila 5 puan ve "Hiç memnun değilim" ile "Çok memnunum" seçenekleri arasında derecelendirilmektedir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Türkiye' de pek çok çalışmada kullanılmış, geçerlik ve güvenilirliği onaylanmıştır. Ölçekten elde edilen puanlar toplam olarak değerlendirilebileceği gibi ortalamaları üzerinden de değerlendirilebilir. Ortalama puanlara göre değerlendirme yapıldığında elde edilen sonuçlarda 1-1,80 aralığı hiç memnunum değilim, 1,81- 2,60 aralığı memnunum değilim, 2,61- 3,40

aralığı memnunum, 3,41- 4,20 aralığı çok memnunum, 4,21- 5,00 aralığı ise son derece memnunum anlamına gelmektedir (Dalgan, 1998)

Otonomi-Sosyotropi Kişilik Özellikleri Ölçeği (SOSOTÖ)

Beck ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilmiş olan ölçek Şahin ve arkadaşları tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olup toplam 60 madde içermektedir. Ölçeğin ilk 30 sorusu sosyotropi, diğer 30 sorusu da otonomi kişilik özelliğini ölçmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Ölçeğin alt boyutları birbirinden bağımsızdır. Her bir ölçekten 0–120 arasında puan alınabilmektedir. Ölçeğin değerlendirilmesinde sosyotropi alt boyutundaki puanların yüksek çıkması, sosyotropik kişilik özelliklerinin baskın, otonomi alt boyutundaki puanların yüksek çıkması ise otonomi özelliklerinin baskın olduğunu göstermektedir.

Türkçeye uyarlanması Şahin ve arkadaşları (1993) tarafından yapılan ölçeğin, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Güvenirlik analizinde sosyotropi alt ölçeği için .83, otonomi alt ölçeği için .81 güvenirlilik katsayıları elde edilmiştir (Gençtürk ve Memiş, 2010). Ölçek için beşli Likert tipi derecelendirme (0= Hiç Tanımlamıyor, 1= Biraz Tanımlıyor, 2= Oldukça Tanımlıyor, 3= İyi Tanımlıyor, 4= Çok İyi Tanımlıyor) kullanılmış ve katılımcıların kendilerini en iyi tanımlayan ifadeye göre cevaplamaları istenmiştir.

Veri Analizi ve İşlem

Bu araştırmada betimsel analizler (frekans, ortalama, standart sapma), güvenirlilik analizleri (çarpıklık, basıklık, korelasyon) karşılaştırma analizleri (bağımsız örneklem t-test, tek yönlü varyans analizi ANOVA, basit doğrusal regresyon) için IBM SPSS Statistic 22 programı kullanılmıştır.

Bu araştırmanın betimsel analizleri yapılırken istatistiksel tekniklerin seçimi için normal dağılım varsayımları kontrol edilmiştir. Araştırmanın betimsel analizlerinde kullanılacak istatistiksel yöntem seçiminde çarpıklık, basıklık ve Kolmogrov Smirnov değerleri incelenerek karar verilmiştir. Araştırmada iş doyumunu için çarpıklık katsayısı -1.08,

basıklık katsayısı 1.97, otonomi için çarpıklık katsayısı -.07, basıklık katsayısı -.12 ve sosyotropi için çarpıklık katsayısı -.07, basıklık katsayısı -.27, olarak hesaplanmıştır. Kolmogrov Smirnov değeri incelenmiş ve verilerin normal dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca varyansların homojenliğini belirlemek amacıyla Levene Testi sonuçları kullanılmıştır. Betimsel analizlerde öğretmenlerin iş doyumlarının; öğrenim düzeyi ve yaşlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile bakılmıştır. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet ve medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına Bağımsız Örneklem t-testi sonuçları ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın verileri araştırmaya katılmaya gönüllü olan katılımcılardan elde edilmiştir. Veri setinin yanıtlanması ortalama 20 dakikalık bir zaman dilimini kapsamaktadır.

Bölüm IV

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amaçları doğrultusunda edinilen bulgulara yer verilmiştir. Bu çerçevede ilk olarak bu araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu, otonomi ve sosyotropi kişilik özelliklerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmeye yönelik olarak elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Daha sonra adı geçen değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon analizi bulguları verilmiştir. Son olarak otonomi ve sosyotropi kişilik özelliklerinin iş doyumunu açıklama düzeyleri regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin bulgular sırasıyla aşağıda anlatılmıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile ilgili Minnessota İş Tatmin Ölçeğindeki faktörlere göre elde edilen doyum düzeyleri Tablo 2' de verilmiştir.

Tablo 2.
Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri

	Maddeler	N	\bar{X}	Ss	
İçsel İş Doyum	1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	294	3.57	1.03	
	2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	294	3.43	1.17	
	3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından	294	3.74	1.12	
	4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	294	4.02	1.06	
	7. Vicdani bir sorumluluk tasıma şansını bana vermesi yönünden	294	4.04	.93	
	8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	294	3.57	1.23	
	9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	294	4.49	.76	
	10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	294	4.19	.88	
	11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme sansı vermesi yönünden	294	4.12	.99	
	15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden	294	3.44	1.16	
	16. Çalışma şartları yönünden	294	3.19	1.20	
	20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	294	3.94	1.03	
	İçsel İş doyumu	294	3.81	1.05	
	Dışsal İş Doyum	5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	294	2.95	1.14
		6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	294	2.85	1.09
		12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	294	3.53	1.08
13. Yaptığım is karşılığında aldığım ücret yönünden		294	2.54	1.20	
14. Terfi imkânının olması yönünden		294	2.75	1.24	
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden		294	3.52	1.12	
18. Yaptığım is karşılığında takdir edilmem yönünden		294	3.30	1.25	
19. Yaptığım is karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden		294	3.99	.98	
Dışsal İş Doyumu		294	3.18	1.14	
Genel İş doyumu		294	3.56	1.08	

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları incelendiğinde, genel iş doyum ortalamaları (3.56), içsel iş doyum ortalamaları (3.81) ve dışsal iş doyum ortalamaları (3.18) olarak bulunmuştur. Bu bulgular değerlendirildiğinde öğretmenlerin genel ve içsel doyumları, dışsal iş doyumlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenler içsel ve genel iş doyumları bakımından çok memnun (3,41- 4,20 aralığı) , dışsal iş doyumları bakımından da memnundurlar (2,61- 3,40 aralığı).

İkinci alt probleme ilişkin bulgular:

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ile kişilik özelliklerinin alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin yapılan analizlerden elde edilen bulgular aşağıda değerlendirilmektedir.

Tablo 3.

Cinsiyete Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Fark

Cinsiyet	N	\bar{X}	s	d	T	p
Kadın	260	71.27	12.41	277	-1.30	.19
Erkek	19	75.05	9.40			

Öğretmenlerin iş doyum değişkenleri ile ilgili puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan bağımsız gruplar için t-testi sonucunda Tablo 3 elde edilmiştir. Buna göre kadın ve erkeklerin iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır [$t_{(277)} = -1.30; p > .05$]. (Cinsiyetini işaretlemeyen 15 katılımcı bu analize dâhil edilmemiştir.)

Tablo 4.*Medeni Duruma Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Fark*

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	T	p
Evli	193	70.47	12.93	275	-2.03	.04
Bekâr	84	73.75	11.06			

Medeni durumunu dul olarak belirten üç katılımcı ve medeni durumunu işaretlemeyen 14 katılımcı bu analizin dışında tutulmuştur. Tablo 4 incelendiğinde medeni duruma göre öğretmenlerin iş doyumu puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonucunda bekâr olanların iş doyumu evli olanlarınkine göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur [$t_{(275)} = -2.03; p > .05$].

Tablo 5.*Öğrenim Durumuna Göre İş Doyumu Puanları*

Öğrenim düzeyi	N	\bar{X}	Ss
Yüksekokul	26	70.81	11.37
Üniversite	206	71.69	12.66
Yükseklisans	33	69.45	11.91
Diğer	12	71.33	13.89

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre iş doyumu puan ortalamaları ait betimsel istatistik değerleri yukarıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 6.*Öğrenim Durumuna Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Fark*

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Gruplararası	149.755	3	49.918	32	81	-
Grupiçi	42747.003	273	156.582			
Toplam	42896.758	276				

Öğrenim durumunu doktora olarak belirten üç katılımcı ve öğrenim durumunu işaretlemeyen 14 kişi bu analizin dışında tutulmuştur. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre iş doyumu puanları arasında farklılaşma olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonucunda, iş doyumu puan ortalamalarının öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir [$F(3,273) = .32; p < .05$]. Sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 7.
Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları

Yaşları	N	\bar{X}	Ss
25 ve altı	87	72.45	11.70
26-30	87	70.41	13.37
31-35	51	69.53	13.87
36-40	29	73.76	10.20
41-45	15	70.07	11.84
46 ve üstü	11	74.82	9.85

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumlarını belirten betimsel istatistik sonuçları yukarıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 8.
Yaşlarına Göre İş Doyumu Puanları Arasındaki Fark

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Gruplararası	675.136	4	135.027	87	50	-
Grupiçi	42611.207	274	155.515			
Toplam	43286.343	279				

Yaşlarını işaretlemeyen 14 kişi bu analizin dışında tutulmuştur. Katılımcıların yaşlarına göre iş tatmin puanları arasında farklılaşma olup olmadığını belirlemeye yönelik

yapılan ANOVA analizi sonucunda, iş tatmin puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir [$F(4;274) = .87; p < .05$]. Elde edilen sonuçlar Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 9.

Cinsiyete Göre Otonomi Puanları Arasındaki Fark

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Kadın	260	79.25	16.28	277	-.58	.56
Erkek	19	81.47	14.82			

Cinsiyetini işaretlemeyen 15 katılımcı bu analize dahil edilmemiştir. Tablo 9 incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin otonomi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonucunda kadın ve erkeklerin otonomi puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır [$t(277) = -.58; p > .05$].

Tablo 10.

Medeni Duruma Göre Otonomi Puanları Arasındaki Fark

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Evli	193	77.81	16.01	275	-2.18	.03
Bekar	84	82.40	16.35			

Medeni durumunu dul olarak belirten üç katılımcı ve medeni durumunu işaretlemeyen 14 katılımcı bu analizin dışında tutulmuştur. Tablo 10 incelendiğinde medeni duruma göre öğretmenlerin otonomi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına

ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonucunda bekâr olanların otonomi puan ortalamaları evli olanlarınkine göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur [$t_{(275)} = -2.18; p > .05$].

Tablo 11.
Öğrenim Durumuna Göre Otonomi Puanları

Öğrenim düzeyi	N	\bar{X}	Ss
Yüksekokul	26	77.81	18.32
Üniversite	206	79.70	16.22
Yükseklisans	33	78.79	12.69
Diğer	12	79.33	21.98

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre otonomi puanlarını gösteren betimsel analiz sonuçlarına yukarıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 12.
Öğrenim Durumuna Göre Otonomi Puanları Arasındaki Fark

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Gruplararası	96.758	3	32.253	.12	.95	-
Grupiçi	72811.560	273	266.709			
Toplam	72908.318	276				

Öğrenim durumunu doktora olarak belirten üç katılımcı ve öğrenim durumunu işaretlemeyen 14 kişi bu analizin dışında tutulmuştur. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre otonomi puanları arasında farklılaşma olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan ANOVA analizi sonucunda, iş tatmin puan ortalamalarının öğrenim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir [$F_{(3;273)} = .12; p < .05$]. Elde edilen sonuçlar Tablo 13'de sunulmuştur

Tablo 13.
Yaşlarına Göre Otonomi Puanları

Yaşları	N	\bar{X}	Ss
25 ve altı	87	81.72	16.03
26-30	87	78.79	15.97
31-35	51	77.92	16.76
36-40	29	79.66	14.16
41-45	15	78.40	18.51
46 ve üstü	11	71.36	18.16

Öğretmenlerin yaşlarına göre otonomi puanlarının incelendiği betimsel analiz sonuçları yukarıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 14.
Yaşlarına Göre Otonomi Puanları Arasındaki Fark

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Gruplararası	1339.033	5	267.807	1.02	.41	-
Grupiçi	71762.039	274	261.905			
Toplam	73101.071	279				

Yaşlarını işaretlemeyen 14 kişi bu analizin dışında tutulmuştur. Katılımcıların yaşlarına göre otonomi puanları arasında farklılaşma olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan ANOVA analizi sonucunda, otonomi puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir [$F(5;274) = 1.02; p < .05$]. Elde edilen sonuçlar Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15.*Cinsiyete Göre Sosyotropi Puanları Arasındaki Fark*

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	p
Kadın	260	67.80	18.85	277	.13	.89
Erkek	19	67.21	13.53			

Cinsiyetini işaretlemeyen 15 katılımcı bu analize dâhil edilmemiştir. Tablo 15 incelendiğinde cinsiyete göre öğretmenlerin sosyotropi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonucunda kadın ve erkeklerin sosyotropi puan ortalamaları arasındaki anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır [$t_{(277)} = .13; p > .05$].

Tablo 16.*Medeni Duruma Göre Sosyotropi Puanları Arasındaki Fark*

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	Sd	t	P
Evli	193	67.15	19.08	275	-.69	.49
Bekar	84	68.82	17.47			

Medeni durumunu dul olarak belirten üç katılımcı ve medeni durumunu işaretlemeyen 14 kişi bu analizin dışında tutulmuştur. Tablo 16 incelendiğinde medeni duruma göre öğretmenlerin sosyotropi puan ortalamalarının anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonucunda anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır [$t_{(275)} = -.69; p > .05$].

Tablo 17.
Öğrenim Durumuna Göre Sosyotropi Puanları

Öğrenim düzeyi	N	\bar{X}	Ss
Yüksekokul	26	60.62	19.47
Üniversite	206	68.94	18.07
Yükseklisans	33	64.88	19.37
Diğer	12	72.00	20.36

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre sosyotropi puanlarının gösterildiği betimsel analiz sonuçları yukarıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 18.
Öğrenim Durumuna Göre Sosyotropi Puanları Arasındaki Fark

	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Gruplararası	2103.889	3	701.296	2.06	.11	-
Grupiçi	92946.970	273	340.465			
Toplam	95050.859	276				

Öğrenim durumunu doktora olarak belirten üç katılımcı ve öğrenim durumunu işaretlemeyen 14 kişi bu analizin dışında tutulmuştur. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre sosyotropi puanları arasında farklılaşma olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan ANOVA analizi sonucunda, sosyotropi puan ortalamalarının öğrenim durumuna göre manidar bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir [$F_{(3;273)} = 2.06; p < .05$]. Elde edilen sonuçlar Tablo 19'da sunulmuştur.

Tablo 19.
Yaşlarına Göre Sosyotropi Puanları

Yaşları	N	\bar{X}	Ss
25 ve altı	87	71.28	17.43
26-30	87	67.14	19.32
31-35	51	66.82	18.22
36-40	29	64.38	20.05
41-45	15	65.47	18.10
46 ve üstü	11	59.82	15.97

Öğretmenlerin yaşlarına göre sosyotropi puan ortalamaları Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 20.
Yaşlarına Göre Sosyotropi Puanları Arasındaki Fark

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Gruplararası	2257.063	5	451.413	1.33	.25	-
Grupiçi	93241.333	274	340.297			
Toplam	95498.396	279				

Yaşlarını işaretlemeyen 14 kişi bu analizin dışında tutulmuştur. Katılımcıların yaşlarına göre sosyotropi puanları arasında farklılaşma olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan ANOVA analizi sonucunda, sosyotropi puan ortalamalarının yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmektedir [$F(5;274) = 1.33; p < .05$]. Elde edilen sonuçlar Tablo 20’de sunulmuştur.

Üçüncü alt probleme ilişki bulgular:

Öğretmenler ne çeşit sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri taşıdığına dair yapılan betimleyici istatistik sonuçları tablo 21’te gösterilmiştir.

Tablo 21.

Sosyotropi- Otonomi Sonuçları

	N	Min	Max	\bar{X}	SS
Sosyotropi	294	19	116	67.13	18.51
Otonomi	294	30	120	79.00	16.45

Tablo 21 incelendiğinde sosyotropi alt boyutu toplam puan ortalaması 67.13 otonomi alt boyutu toplam puan ortalaması 79.00 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin sosyotropi ve otonomi puan ortalamalarının, ortalama civarında olduğu görülmektedir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular:

Bu bölümde yordayıcı olan değişkenler (otonomi, sosyotopi) ile yordanan değişken (iş doyumunu) arasındaki ilişkileri içeren korelasyon analizine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Korelasyon analizi bulguları Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22.

Değişkenler Arasındaki Pearson Korelasyonları

	İş doyumunu	Otonomi	Sosyotropi	\bar{X}	Ss
İş doyumunu	-			71.18	12.67
Otonomi	.37**	-		79.00	16.45
Sosyotropi	.32**	.36**	-	67.13	18.51

**p<.01

Tablo 22’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları ortalama puan 71.18’dir. Otonomi alt ölçeğinden aldıkları ortalama puan 79.00 ve Sosyotropi alt ölçeğinden aldıkları ortalama puan 67.13’tür. İş doyumunu ile otonomi ($r = .37$) ve sosyotropi ($r = .32$) arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde korelasyon katsayıları elde edilmiştir. Ayrıca Otonomi ile sosyotropi ($r = .36$) arasında da pozitif yönde anlamlı korelasyon katsayısı elde edilmiştir.

Beşinci alt probleme ilişkin bulgular:

Tablo 23.

İş doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	β	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	43.550	3.586	-	12.144	.00		
Otonomi	.227	.044	.295	5.142	.00	.37	.29
Sosyotropi	.143	.039	.210	3.658	.00	.32	.20
R= .416		$R^2 = .173$		F= 30.362		Sd= 2;291	
					p= .000		

$$\text{İş doyumunu} = 43.550 + .227 \text{ Otonomi} + .143 \text{ Sosyotropi}$$

Tablo 23’ te iş doyumunu değişkeninin yordanan değişken ile otonomi ve sosyotropi değişkenlerinin yordayıcı değişken olduğu regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($F(2;291) = 30.362$; $p < .01$). Modelde yordayıcı değişkenler yordanan değişkendeki varyansın yaklaşık %17’sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki görece önem sırası, otonomi ve sosyotropi şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise otonomi ve sosyotropi değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir (Karasar,2016).

Bölüm V

Sonuç ve Öneriler

Sonuç

Öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özelliklerinin iş doyumları ile ilişkisinin incelendiği bu araştırmada, yukarıda bahsedilen kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın alt problemlerine ilişkin sonuçlar aşağıda anlatılmıştır;

Araştırmaya katılan öğretmenlerinin iş doyumları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ölçek puanlamalarında, erkeklerin ortalamaları kadınlardan az da olsa yüksek çıkmıştır. Ancak bu fark istatistikî açıdan anlamlı değildir. Keser (2005) in iş doyumları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında da alt problemlerden olan cinsiyetin iş doyumlarıyla ilişkisi, anlamlı düzeyde belirleyicilik göstermemiştir. Oğuz (2017) nin öğretmenlerin iş doyumlarına yönelik olarak yaptığı bir araştırmada da cinsiyetlere bağlı anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Salman (2017) nin yaptığı araştırmada okul öncesi ve ilköğretim kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarında cinsiyetin etkisine yönelik yapılan çalışmada, cinsiyete bağlı anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna varılmıştır. Dil (2005) in yaptığı araştırmada Batı Avrupa' daki dokuz ülkede 6000 kişiden fazla çalışanın iş doyumları açısından kadın ve erkekler arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Şahin (1999) yaptığı bir çalışmada, ilköğretimde görev yapan kadın öğretmenlerin iş doyumları düzeyinin, erkek öğretmenlerin iş doyumları düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Kanalı'nın (2000) in, devlet ve özel okullarda görevli rehber öğretmenlerin iş doyumları ile cinsiyetleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, erkek rehber öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri, kadın rehber öğretmenlere nazaran daha yüksek çıkmıştır.

Yukarıda da görüldüğü gibi, birçok araştırmada, öğretmenlerin iş doyumu düzeyi, cinsiyetleri açısından anlamlı farklılık göstermemektedir. Bazı araştırmalarda cinsiyetler arası farklılıklar az da olsa tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumları farklılık göstermektedir. Bekâr öğretmenlerin iş doyumları evli olanlara göre daha yüksektir. Literatürde medeni durumun iş doyumu üzerine etkisi üzerine çelişkili bulgular mevcuttur. Şahin (2013) ün öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerine yaptığı araştırma sonucuna göre de bekâr öğretmenlerin iş doyumu evli öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Canbay (2007) yaptığı araştırmada genel özellikler bakımından evli öğretmenlerin iş doyumları bekâr ve dul olanlara nazaran daha yüksek çıkmıştır. Tanrıverdi (2008) in ilköğretim müfettişlerinin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyi arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek amacı ile yaptığı araştırmada; medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ordun (2002) tarafından örgütsel tutumların çalışan davranışına etkisinin incelenmesine ve analizine yönelik olarak yaptığı araştırmada evli öğretmenlerin iş doyumlarının bekâr olanlardan yüksek çıktığı görülmüştür. Bunun sebebi de evli olanların evle ilgili sorumluluklarının fazla olması nedeniyle maddi ödüllere daha fazla önem vermeleridir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre iş doyumları anlamlı bir farklılık yoktur. Bu sonuç, Sarpkaya, (2000) ve Aydınay, (1996) tarafından yapılan araştırmaların sonuçları ile benzerdir. Bu çalışmalarda da öğretmenlerin öğrenim durumları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Sarıcı, (2015) in Öğretmenlerin İş Doyumu ile Pozitif Psikolojik Sermaye Düzeylerine Yönelik Görüşlerini araştırdığı çalışmasına göre de öğrenim durumu ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aynı araştırmada, yönetim boyutu açısından öğrenim durumu- iş doyumu ilişkisinin lisans mezunu olanların ortalamasının lisansüstü mezunların ortalamalarından

yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum da lisansüstü mezunların yönetim alanında aldığı eğitimler nedeniyle mevcut yönetimi fazla beğenmemeleri olarak açıklanmıştır.

Oshagbemi (2003) ise üniversite öğretim elemanları ile yaptığı çalışmasında iş doyumunu ve bireysel özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş, çalışanların iş doyumlarının öğrenim düzeylerinin yüksek olmasıyla ilişkili olduğunu belirlemiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Toker'in (2007) de yaptığı bir çalışmada, demografik değişkenlerin iş doyumuna etkileri araştırılmıştır. Bulgulara göre çalışanların yaşları ilerledikçe iş doyumlarının arttığı görülmüştür. Bu durumun nedeni olarak da yaşın ilerlemesiyle deneyimin de artması, deneyim ile birlikte uyumun da artması sonucuna ulaşılmıştır. Bilir (2007) nin öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin dönüşümcü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumlarının ilişkisinin incelendiği araştırmasında, öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir fark görülmüştür. Yaşça büyük olan öğretmenlerin iş doyumları, gençlere nazaran daha büyük çıkmıştır. Bu durumun sebebi olarak da yaşları vesilesiyle kıdemi de artan öğretmenlerin iş doyumlarının artabileceği düşünülmüştür. Bunların aksine, Tanrıverdi (2008) in ilköğretim müfettişlerinin iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişkiyi belirlemek üzere yapmış olduğu çalışmada, yaş değişkeninde müfettişlerin 35 yaş altında olanların iş doyumları düzeyleri diğer yaş gruplarına göre oldukça yüksek çıkmıştır. İş doyumları düzeyinin yaşa bağlı olarak değişen sonuçlar vermesi, yaşın tek başına iş doyumları düzeyinin belirleyicisi olamayacağı sonucunu doğurabilir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine, öğrenim durumlarına ve yaşlarına göre otonomi kişilik özelliği anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir. Serttaş (2015) in ortaöğretim kurumlarında çalışan okul yöneticilerinin sosyotropik- otonomik kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmasında alt

problemlerinden biri olan cinsiyetin ve yaşın otonomlukla ilişkisi alt boyutunda da benzer sonuçlar elde edildiği görülmüştür.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre otonomi kişilik özelliği anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bekâr öğretmenler, evli öğretmenlere nazaran daha otonom tavırlar sergilemektedir. Bu durum da evli öğretmenlerin evlilikleriyle ilgili sorumlulukları nedeniyle daha az otonom davrandıkları söylenebilir.

Elde edilen verilere göre öğretmenlerin cinsiyetlerine, öğrenim durumlarına ve yaşlarına göre sosyotropi kişilik özelliği anlamlı düzeyde bir farklılık göstermemektedir. Bu durum yukarıda belirtilen niteliklerin tek başına sosyotropik kişilik özelliğinin belirleyicisi olamayacağını gösterir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre sosyotropi kişilik özelliği anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Bekâr olanların sosyotropi puanları, evli olanlara oranla yüksek çıkmıştır. Kayalar (2012)' nin okul müdürleri, okul müdür yardımcıları ve eğitim denetmenlerinin bazı değişkenlere göre sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini belirlemek amacı ile yaptığı araştırmanın sonucuna göre medeni durum ile sosyotropi puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu durum, medeni durumun sosyotropi- otonomi belirlemede tek başına belirleyici olamayacağını gösterebilir.

Araştırmanın bulgularına göre öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. İş doyumunu ile otonomi ($r = .37$) ve sosyotropi ($r = .32$) arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde korelasyon katsayıları elde edilmiştir. Ayrıca Otonomi ile sosyotropi ($r = .36$) arasında da pozitif yönde anlamlı korelasyon katsayısı elde edilmiştir.

Öğretmenlerin otonomi ve sosyotropi kişilik özellikleri iş doyumlarını ne derece açıkladığına dair yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, otonomi ve sosyotropi değişkenlerinin iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcıları olduğu görülmektedir.

Öneriler

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmadan elde edilen sonuçlara dayanılarak araştırmacılara ve uygulayıcılara yönelik öneriler geliştirilmiş ve aşağıda sıralanmıştır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Öğretmenlerin sosyotropi- otonomi kişilik özelliklerinin iş doyumunu ile ilişkisinin araştırıldığı bu çalışma, ilk ve orta düzeydeki kurumlarda görev yapan öğretmenlere yöneliktir. Bu çalışmanın bir benzeri lise veya özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlere yönelik olarak da yapılabilir.

Yönetici kişilik özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki etkisi araştırılabilir.

Bekar öğretmenlerin iş doyumlarının evli öğretmenlerinkinden daha yüksek oluşunun sebepleri üzerine bir araştırma yapılabilir. Sonuçlarına göre durumu eşitleyecek nitelikte çalışmalar yapılabilmesi için veri sağlanmış olur.

Bu çalışma Çanakkale ili merkez ilçesi sınırlarında görev yapan öğretmenlere yöneliktir. Araştırmacılar bu çalışmanın bir benzerini farklı illerde de yapabilir.

Kişilik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik olarak nitel bir araştırma da yapılabilir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Eğitim kurumları öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen değişkenleri dikkate alarak, iş doyumlarını artırıcı çalışmalara yer verebilir.

Eğitim kurumlarında öğretmenleri tanımaya yönelik çalışmalara yer verilebilir. Bu çalışmaların sonuçlarına göre, öğretmenlere kişilik özelliklerine uygun görevler verilmiş olur.

Okul müdürleri bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak, öğretmenlere görev dağılımı yaparken, kişilik özelliklerine uygun görevler verirlerse, öğretmenler sorumluluklarını yerine

getirmede daha istekli olurlar. Bu durum da yaptıkları işe ve işin sonuçlarına olumlu olarak yansır.



Kaynakça

- Akbal, B. (2010). *Bankalarda uygulanan performans değerlendirme kriterlerinin, çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir alan araştırması: Ankara ili özel ve kamu bankaları karşılaştırılması*,(Yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbal, N. (2008). *Etkili Okul Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Etkin İletişim Becerileri*, (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Akçamete, G. Kamer S. Ve Sabuncuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z. Beril (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akpınar S. (2010). *Spor federasyonlarında çalışanların sosyal beceri, iş doyum ve problem çözme yeterlilikleri üzerine bir araştırma*, (Doktora tezi). Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara: T.C. Gazi Üniversitesi.
- Allen NB, Ames D, Layton T, Bennetts K, Kingston K.(1997). The relationship between sociotropy/autonomy and patterns of symptomatology in the depressed elderly. *British Journal of Clinic Psychology*. 36, 121–32.
- Anlı, İ. (2010). *Psikanalitik kurama giriş*, İstanbul: Nobel.
- Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008) “İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*: 13(2).
- Aşık, A. N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31–48.
- Ataman Ş. (2001). *İşletme yönetimi*, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Barlı, Ö. (2010). *Örgütlerde davranış*, İstanbul: Aktif Yayınevi.

- Barutçu, E. ve Öktem, Ş. (2003). İş işgören uyumu açısından kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi: bir uygulama, *Ulusal Ergonomi Kongresi*, 41–49, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Barutçu, E., ve Öktem, S. (2003). İş-iş gören uyumu açısından kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, bir uygulama (Özet kitabı). *IX. Ulusal Ergonomi Kongresi* (s.47). Denizli.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. Ethem. (2000). *Örgütsel davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji* (13. Baskı). İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Baysal A.C, Tekarslan E. (1996). *Davranış bilimleri*, (2. Baskı). İstanbul: Avcıol Basım.
- Beck, A. T. (1983). *Cognitive therapy of depression: New perspectives, old controversies and new approaches*. New York: Raven Press.
- Beck, A.T., Epstein, N., Harrison, R.P., ve Emery, J. (1983). *Development of the sociotropy-autonomy scale: A measure of personality factors in psychopathology*. Philadelphia: University of Pennsylvania.
- Bedel, E. F. (2008). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 4(1), 31–48.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Bolat T, Seymen OA, Bolat İO, Erdem, B. (2009). *Yönetim ve organizasyon*, Ankara: Detay Yayıncılık.

- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9(1).
- Bumin B., Göksel, A., Özdoğan, F. B. ve Alabay, M. N. (2003). *Çağdaş işletme teknikleri*. Ankara: Gazi yayınları.
- Burger, J. (2006). *Kişilik*, (1. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Büyükkaragöz, S. (1994). *Genel öğretim metodları*, Konya: Atlas Kitabevi.
- Campbell, Duncan G; Kwon, Paul; Reff, Robert C; Williams, Mark G. (2003). Sociotropy and autonomy: An examination of interpersonal and work adjustment. *Journal Of Personality Assessment*. 80(2), 206–207.
- Can, H. (1979). *Organizasyon ve yönetim*, Ankara: Siyasal Kitabevi
- Centres O., and Bugental K. (1970). Intrinsic and extrinsic job motivators among different segments of the working population. *Journal of Applied Psychology*, 50, 193–197.
- Clark A. (1993). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics* 4, 341- 372.
- Clark, D.A. , Oates, T. (2003), Daily hassles, major and minor life events, and their interaction with sociotropy and autonomy, *Behavior Research and Therapy*, 33(7), 819–823.
- Cole, L. ve Morgan, J. J. B. (1985). *Çocukluk ve ergenlik psikolojisi*. (Çev. B. H. Vassaf) (3. Baskı). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Coleman, J. C. (1994). *Abnormal Psychology and Modern Life*, Dallas: Pearson Scott Foresman.
- Crossman, A. Ve Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school seachers, *educational management administration and leadership* ISSN 1741-1432 DOI: 10.1177/1741143206059538 Sage Publications. London, Thousand Oaks and New Delhi.

- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranış*. İstanbul: Remzi Yayınevi.
- Cüceloğlu, D. (1993). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve davranışı*. 14 Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve davranışı*. 14 Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Cüceloğlu, D. (2007). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Çetin, A. (2008). *Yaşlılarda sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri İle depresyon*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkanat C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., ve Öztora, S.(2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medicine Journal*, 28, 69–74.
- Dalgan, Z. (1998). *Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dan P.McAdcuns Northwestern University. Introduction: Personality Psychology and the Case Study.<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00533.x>
- Davis, K. (1984). *Human behavior at work*, USA: McGra Hill Book Co.
- Demirtaş, M. (2010). Örgütsel iletişimin verimlilik ve etkinliğinde yararlanılan iletişim araçları ve halkla ilişkiler filmleri örneği, *Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 28(1), 411–444.
- Dole, C. ve Schroeder, R. G. (2001). The Impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234–245.

- Dudak, M., 2005, *İstanbul ili toplam kalite yönetimi projesi kapsamındaki ilköğretim okulu çalışanlarının motivasyon ve iş tatmin düzeyleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Durgun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzyüncü Yıl Ün. Eğitim Fak. Dergisi*, 3(2), 112- 132.
- Efil, İ. (1999). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayın.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi öğretim liderliği*. (5.Basım), İstanbul: Nadir kitap.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Erikson, Erik H. (1984), *İnsanın sekiz çağı*. (Çev: T. Bedirhan Üstün, Vedat Şar) Ankara: Birey ve Toplum Yayınları.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış bilimleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğul R., Yurtal F. (2014). *Eğitim psikolojisi el kitabı*. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Eroğul, A.Ç. (2014). *Eğitim psikolojisi el kitabı*, Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Ertürk, E. & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerinde örnek bir uygulama. *Ege Academic Bakış*, 12(1), 4154 http://www.arastirmax.com/system/files/dergiler/2054/makaleler/12/1/arastirmax_2867_pp_41-54.pdf adresinden 05.09.2018 tarihinde alınmıştır.
- Freud, S. (2014). *Cinsellik üzerine*, İstanbul: Tutku yayınevi.

- Freud, S. (2018). *Psikanaliz üzerine*, (1.baskı), İstanbul: Tutku yayınevi.
- Friedman H. S. ve Schustack (2003). *Personality classic theories and modern research*, Boston: Allyn and Bacon.
- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel A., Marzo- Navarro M., Rivera- Torres P. (2005). Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. *Women In Management Review*, 20(4), 286–27.
- Geçikli, F. (2004). Örgütsel iletişimin yöneticiler açısından değerlendirilmesi ve örgütsel iletişim. *İstanbul Üniversitesi İletişim Dergisi*, 20(3), 107–116.
- Geçtan, E. (1993). *Psikanaliz ve sonrası*, (7.baskı), İstanbul: Remzi Kitapevi
- Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gençtürk A, Memiş A (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi*, İlköğretim Online, 9(3), 1037-1054, <http://ilkogretim-online.org.tr>.
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hilton, C. ve Esmé, M.C. (2004). “Examining the personality dimensions of sociotropy and autonomy in older people with dementia: Their relevance to person centred care”, *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 32, 457– 465.
- Hoy WK, Miskel CG. *Educational administration*, (2010). (Çev: Turan S.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- İnanç, B.Y.,(2015). *Kişilik kuramları*, (10. baskı), İstanbul: Pegem
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi.

- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Kabakçı, E. (2001), “Üniversite öğrencilerinde sosyotropik/otonomik kişilik özellikleri, yaşam olayları ve depresif belirtiler”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(4): 273–282.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayın Dağıtım.
- Kaya N, Aştı T, Acaroğlu R, Kaya H, Şendir M. (2006). Hemşire öğrencilerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ve ilişkili faktörlerin incelenmesi, *Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10(3).
- Kaya, N., Astı, T., Acaroğlu, R., Kaya, H., ve Sendir M. (2006). Hemşire öğrencilerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ve ilişkili faktörlerin incelenmesi. *C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. Cilt. 10(3)*, 1–11.
- Kayalar F. (2012). *Okul müdürleri ve müdür yardımcıları ile eğitim denetmenlerinin bazı değişkenlere göre sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri* (Erzincan ili örneği), (Yüksek lisans tezi), Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Koç, H. (2001). *İş ve insan ilişkileri*. Ankara: Gazi Büro Kitabevi.
- Köknel, Ö. (1999). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. (15. Baskı), İstanbul: Altın Kitaplar.
- Kulaksızoğlu, A.(1998). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kunt M., Uras M. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden üst düzeyli beklentilerinin ve karşılanacağını üst düzeyde umdukları beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 71–83.
- Kwon, P.D., Campbell, G. ve Williams, M.G. (2001). “Sociotropy and autonomy: Preliminary evidence for construct validity using TAT narratives”, *Journal Personality Assessment*, 77(1), 128–138.

- Levitán, R.D. ve Kennedy, S.H. (2001). *“The stability and validity of the sociotropy and autonomy personality dimensions as measured by the revised.”* London: Kenneth.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behaviour*. Nebraska: McGraw-Hill Irwin.
- Lynch, T.R, Robins C.J, Morse J.Q. (2007). Couple functioning in depression: The roles of sociotropy and autonomy, *J Clin Psychol*, *19 Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *57*, 93–103.
- Ma Xin, ve Robert B. MacMillan (1999). Unfluences of workplace conditions on teachers job satisfaction. *Journal of Educational Research*, *93*(1), 39–47.
- Maktalan, F. K. (1997). *İş tatminini etkileyen faktörler ve plastik profil işletmelerinde uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Masterson, J.F. (2000). *Psikanalitik psikoterapilerin karşılaştırılması*, İstanbul: Litera Yayınları.
- McBride, C. , Bacchiochi, R. , Bagby (2005), “Gender differences in the manifestation of sociotropy and outonomy personality traits”, *Journal of abnormal psychology*, 129-136.
- Menteşe, M. (2007). *İş doyumunu, rol çatışması ve rol belirsizliği ile çalışanların tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Banka çalışanları üzerine bir uygulama.* (Yüksek lisans tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Michael, B.R., Gilchrist, E.J., Rector, N.A., Dickens, S.E., Joffe, R.T., Levitt, A., *Modeli ve beş faktör kişilik envanteri*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Morris, C.G. (2002). *Psikolojiyi anlamak*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları: Ankara.
- Mottaz C.J. (1987). Age And Work Satisfaction. *Work And Occupations*, *14*(3), 389–408.
- Myers, I. B., ve Myers, P. B. (1997). *Kişilik: farklı tipler farklı yetenekler*. (Çev. H. Ovacık) İstanbul: Kuraldışı.

- Narduzzi, K. J., & Jackson, T. (2002). Sociotropy–dependency and autonomy as predictors of eating disturbance among female college students. *The Journal of Genetic Psychology*, 163, 389–401.
- Nelson, D.L.; Quick, J.C. (1995). *Organizational behaviour – foundations. realities and challenges*. U.S.A.: West Publishing.
- Oğuzkan, F. (1987), *Öğretmenliğin üç yönü*, Kadioğlu Matbaası: Ankara.
- ONAL, G. (1997). *Halkla ilişkiler*, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Oshagbemi, Titus. (1997). The Influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(8), 511–519.
- Oshagbemi, T. (2003). Interpersonal correlates of job satisfaction: Empirical evidence from uk Universities. *International Journal Of Social Economics*, 30(12), 1210–1232.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- ÖZEN Y., GÜLAÇTI F. (2010). Benlik kavramı ve benliğin gelişimi, bilen benliğe gereksinim var mı? *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 12(2)*.
- Özgen, H. ve Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002), *İnsan kaynakları yönetimi*, Adana: Nobel Kitabevi.
- Özyurt, A. (2003). *İstanbul hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri*, İstanbul: İstanbul Tabip Odası-Golden Print Yayınları.
- Özkalp E. ve Kırel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları.
- Richard L. (1991). *Management*, Orlando: Dryden Pres.
- Rogers C.(2012). *Yarının insanı*. (Çev. Cihan Dansuk).İstanbul: Okuyan Us Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu-manisa ili örneği. *Amme İdaresi Dergisi*, 33, 111–124.
- Sato T. ve McCann D. (2007). Sociotropy-otonomi and interpersonal problems. *Depression and Anxiety*, 24, 153–162.
- Sato, T. (2003). Sociotropy and autonomy: The nature of vulnerability. *The Journal of Psychology*, 137(5), 447–466.
- Sato, T., McCann, D.(1998). Individual difference in relatedness and individuality: An exploration of two constructs, *Pers Indiv Differ*, 24, 847–859.
- Seren, S. (1998). *Hemşirelerin otonomi düzeylerinin belirlenmesi ve etkileyen faktörler.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Serinkan, C. ve Barutçu, E. (2006). Pamukkale Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer planları ve sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(2), 317- 339.
- Sertaş Ö. (2015). *Okul yöneticilerinin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Simsek, A; Balaban, J. (2010). *Learning strategies of successful and unsuccessful university students, online submission*, Contemporary Educational Technology. 1(1), 36–45.
- Solomon, D and Others. (1988) “ *Enhancing children’s prosocial behavior in the classroom.*” *American Edu. Research Journal*, 25(4), 527-557, Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları.
- Somer, O., Korkmaz, M. ve Tatar, A. (2004). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik.*
- Spector, P.E. (1997). *Jobsatisfaction: Application, assesment, causes and consequences.* Sage: Thousand Oaks, C.A.

- Susmuş, T. ve Tozkoparan, G. (1997). Avukatların iş doyumuna ve sorunlarının ortaya çıkarılmasına yönelik uygulamalı bir araştırma. *İzmir Barosu Dergisi*: 8-22.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142–167.
- Şahin NH, Şahin N, Ulusoy M ve ark. (1993). Exploring the sociotropy-autonomy dimensions in a sample of Turkish psychiatric inpatients. *Journal of Clinical Psychology*, 49, 751–763.
- Şimşek MŞ, Akgemci T, Çelik A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taymur, İ., Türkçapar, M.H. (2012). Kişilik: Tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154–177.
- Tegin, B. (1999). Üniversite öğrencilerinde depresif belirtilerle atılganlık düzeyi arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 51- 63.
- Telman, N. (1988). *Endüstride görülen iş tatminsizliği ve bunun yabancılaşmayla olan ilişkisi*, İstanbul: İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.
- Timuçin S. (1985). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Toker, B. (2007). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1).
- Turan, S. (2014). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uras, M. (1995). Örgütlerde kararlara katılmanın koşulları. *Eğitim Yönetimi*. 1(2).
- Usal, A. ve Kuşlivan, Z. (2000). *Davranış bilimleri*, İzmir: Barış Yayınları Fakülteleri Kitabevi.

Üngören, E. ve Cengiz, F. ve Algür, S. (2009). İş tatmini ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(27).

Vural, B. (2004). *Yetkin- ideal-vizyoner öğretmen*, Hayat Yayınları. İstanbul.

Weiss DJ, Dawis RV, Engle GW, Lofquist LH. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation XXII*, University Of Minnesota, Minneapolis.

Yalom İ. (1980). *Varoluşçu psikoterapi.* (Çev: Zeliha İyidoğan) İstanbul: Kabalcı Yayınevi.

Yanbastı, G. (1990). *Kişilik kuramları*, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.

Zel, U. (2001), *Kişilik ve liderlik*, Seçkin Yayıncılık: Ankara

Ekler



Ek-1**Ek-1: Öğretmenlere Uygulanan Anket Formu**

Saygıdeğer Meslektaşım; Aşağıdaki anketin amacı hazırlamakta bulunduğum yüksek lisans tezi için bilimsel bilgi toplamaktır. Anket bölüm 1 ve bölüm 2 olarak iki bölümden oluşmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar doğrultusunda gruplandırılarak, yalnızca bu araştırmada kullanılacaktır. Bu yüzden anketin herhangi bir yerine isim ve kimliğinizle ilgili bilgiler yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın sağlıklı bulgulara ulaşması anketteki ifadelere vereceğiniz cevaplara bağlı olacaktır, cevaplarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtmaları çok önemlidir. Ankette yer alan sorularının tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni göstermenizi diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Yasemin SEYMEN
Y.Ü.Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

A. KİŞİSEL BİLGİ FORMU**1.Cinsiyetiniz?**

Kadın Erkek

2. Yaşınız?

a-() 25 ve altı b-() 26-30 c-() 31-35 d-() 36-40 e-() 41-45 f-() 46 ve üzeri

3.Medeni Durumunuz?

Evli Bekâr Dul

4. Öğrenim Durumunuz:

Yüksek Okul () Üniversite () Yüksek Lisans () Doktora () Diğer ()

Ek-2

Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden isimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabileme şansını vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

Ek-3

Sosyotropi-Otonomi Ölçeği (Sosotö)

Bu ölçek, insanların diğer insanlarla olan etkileşim biçimini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Lütfen aşağıdaki cümlelerin her birini dikkatlice okuduktan sonra, o cümlenin sizin kişiliğinizi ne ölçüde tanımladığını değerlendirin ve yandaki uygun kutucuğu işaretleyin.

0. Hiç tanımlamıyor

1. Biraz tanımlıyor

2. Oldukça iyi tanımlıyor

3. İyi tanımlıyor

4. Çok iyi tanımlıyor

Hiç.....Çok iyi

1	Kendimi diğer insanlara hep iyi davranmak zorundaymış gibihissederim.	0	1	2	3	4
2	Özgür ve bağımsız olmak benim için çok önemlidir.	0	1	2	3	4
3	İyi bir iş yaptığımda bunu benim bilmem, başkalarınınbilmesinden daha önemlidir.	0	1	2	3	4
4	Yaşadığım güzel olayları başka insanlarla paylaştığımda o olaylar bana daha güzel gelir.	0	1	2	3	4
5	Diğer insanların duygularını incitmekten korkarım.	0	1	2	3	4
6	İnsanlar benim davranışlarımı ya da yaptığım işleri yönetmeye kalkarsa rahatsız olurum.	0	1	2	3	4
7	İnsanlara “hayır” demek bana zor gelir.	0	1	2	3	4
8	Hafta sonları başkalarıyla birlikte olacağım bir etkinlikplanlamazsam kendimi kötü hissederim.	0	1	2	3	4
9	Bir grubun üyesi olmaktansa, kendine özgü bir birey olmayı daha değerli görürüm.	0	1	2	3	4
10	Kendimi hasta hissettiğim zaman yalnız kalmayı tercih ederim.	0	1	2	3	4
11	İnsanlar zayıf yönlerimi, hatalarımı bilirlerse, beni sevmeyecekler diye endişelenirim.	0	1	2	3	4
12	Bir konuda kendimi haklı görüyorsam, başkalarının hoşunagitmese de düşünce ve duygularımı açıkça söylemekten çekinmem.	0	1	2	3	4

13	Misafirlikteyken sadece oturup konuşmaktan rahatsız olurum.Bunun yerine, kalkıp bir şeyler yapmayı isterim.	0	1	2	3	4
14	Bir işte insanın kendi amaçlarına ve standartlarına ulaşması, diğer insanların koyduğu standartlara ulaşmasından daha önemlidir.	0	1	2	3	4
15	Diğerlerini memnun etmek için kendime ters düşen işler yapmam.	0	1	2	3	4
16	Yalnız başıma uzun yürüyüşler yapmaktan hoşlanırım.	0	1	2	3	4
17	Diğer insanların beni sevmeleri önemli başarılar elde etmemden daha önemlidir.	0	1	2	3	4
18	Bir lokantada kendi başıma akşam yemeği yemek beni rahatsız eder.	0	1	2	3	4
19	Hayatımdaki bir insanın bana gerçekten ilgi duyduğunu hissetmezsem yaptığım işlerden zevk almam.	0	1	2	3	4
20	Bir şey yapmaya karar verirken başka insanların düşüncelerinden etkilenmem.	0	1	2	3	4
21	Kalkıp istediğim yere gitme özgürlüğüne sahip olmak benim için çok önemlidir.	0	1	2	3	4
22	İşimde başarılı olmak, benim için arkadaş edinmekten daha önemlidir.	0	1	2	3	4
23	Duygularımı kontrol altında tutmanın önemli olduğunu inanırım.	0	1	2	3	4
24	Diğer insanların yanındayken, benden ne beklediklerinden emin olamazsam rahatsız olurum.	0	1	2	3	4
25	Diğer insanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmelerinden daha rahat kabul ederim.	0	1	2	3	4
26	İlk defa gideceğim bir yeri tek başıma ziyaret etmek benim için eğlenceli olmaz.	0	1	2	3	4
27	Eğer bir arkadaşım beni uzun süre aramazsa beni unuttuğunu düşünerek endişelenirim.	0	1	2	3	4
28	Diğer insanlarla yakın ilişkiler içinde olmaksızın sürekli çalışıp iş çıkarmak benim için daha önemlidir.	0	1	2	3	4
29	Beni sevmediklerini bildiğim insanların yanında rahatsız olurum.	0	1	2	3	4
30	Bir amaç benim için önemliyse, diğer insanları rahatsız etse bile o amaca ulaşmaya çalışırım.	0	1	2	3	4
31	Sevdiğim insanlardan ayrı olmak benim için zordur.	0	1	2	3	4
32	Diğer insanların hoşlanmayacağını düşünerek söyleyeceğim şeyleri dikkatlice seçerim.	0	1	2	3	4
33	Geceleri evde tek başıma kaldığımda kendimi yalnız hissederim.	0	1	2	3	4
34	Sık sık ailemi ya da arkadaşlarımı düşündüğümü farkederim.	0	1	2	3	4

35	Kendi planlarımı kendim yapmayı tercih ederim, böylece diğerleri tarafından kontrol edilmem.	0	1	2	3	4
36	Çevremde başka insanların olmasına ihtiyaç duymadan, bütün bir gün rahatça tek başıma kalabilirim.	0	1	2	3	4
37	Biri benim dış görünüşümü eleştirdiğinde, diğer insanların da beni çekici bulmayacaklarını düşünürüm.	0	1	2	3	4
38	Bir işi bitirmek, insanların o konuda nasıl tepki göstereceklerini düşünüp endişelenmekten daha önemlidir.	0	1	2	3	4
40	Boş zamanlarımı diğer insanlarla birlikte geçirmekten hoşlanırım.	0	1	2	3	4
41	Özel hayatıma karışıldığını düşündüğüm için, özel soruları yanıtlamayı sevmem.	0	1	2	3	4
42	Bir sorunun olduğunda, başkalarının beni etkilemesine izin vermektense, sorunu kendi başıma düşünüp bir çözüm bulmayı tercih ederim.	0	1	2	3	4
43	İnsanlar kişiler arası ilişkilerde genellikle, birbirlerinden çok şey beklemektedirler.	0	1	2	3	4
44	Yeni tanıştığım bir kişinin beni beğendiğini ya da sevdiğini anlayamazsam rahatsız olurum.	0	1	2	3	4
45	Diğer insanların hedeflerini kabul etmektense, kendi hedeflerimi ve standartlarımı kendim belirlemeyi tercih ederim.	0	1	2	3	4
46	Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir.	0	1	2	3	4
47	Diğerleri tarafından beğenilip sevmek ve onaylanmak benim için önemlidir.	0	1	2	3	4
48	Bir işi bitirmek, bana göre o iş için verilecek ödülünden daha zevklidir.	0	1	2	3	4
49	Diğer insanlarla yakın ilişkiler kurduğumda kendimi emniyette hissederim.	0	1	2	3	4
50	Diğer insanlarla beraber olduğumda, onların benimle birlikte olmaktan hoşlanıp hoşlanmadıklarını anlamak için ipuçları ararım.	0	1	2	3	4
51	Yalnız başıma uzaklara gidip, yeni yerler keşfetmeyi, araştırmayı severim.	0	1	2	3	4
52	Herhangi bir kişinin bana kızdığını düşünsem de özür dilemek istemem.	0	1	2	3	4
53	Başıma tatsız bir olay gelirse, başvuracağım bir yakınımın olduğundan emin olmak isterim.	0	1	2	3	4
54	Uzun bir toplantıda sonuna kadar oturmak zorunda kalırsam, kendimi hapsedilmiş gibi hissederim.	0	1	2	3	4
55	İnsanların benim özel hayatıma ait konularda soru sormalarından ya da fikir vermelerinden hoşlanmam.	0	1	2	3	4
56	Diğerlerinden farklı olmak beni rahatsız eder.	0	1	2	3	4

57	Bence bir hapisyanede bulunmanın en zor yanı, özgürce dolaşamamaktır.	0	1	2	3	4
58	Yaşlanmanın en kötü yanı yalnız kalmaktır.	0	1	2	3	4
59	Sevdiğim bir insanın öleceğini düşünerek çok endişelenirim.	0	1	2	3	4
60	Diğer insanlar beni reddedecek olsa bile haklarımı savunmaya devam ederim.	0	1	2	3	4



Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Yasemin SEYMEN
Doğum Yeri : Zonguldak
Doğum Tarihi : 05.07.1984

Eğitim Durumu

Lisans : Orta Doğu Teknik Üniversitesi
Yüksek Lisans : Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

İş Deneyimi

Okyanus Eğitim Kurumları, Ankara. 2007- 2009
Uğur Eğitim Kurumları, Zonguldak. 2009-2011
Marmara İlköğretim okulu, Marmara Adası. 2011-2012
Ormanlı Ortaokulu, Kdz. Ereğli. 2012-2015
Kışla Mahmut Likoğlu Ortaokulu, Kdz. Ereğli. 2015-2016
Kepez Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu, Çanakkale. 2016-...

İletişim:

Tel : 0530 558 30 70
E-posta : yaseminbalc@hotmail.com