

T.C.
KONYA NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİMDALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞ DOYUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Lale GÖL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Doç. Dr. Atila YILDIRIM

KONYA - 2015




T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Lale GÖL
	Numarası	108301021006
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri / Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans x
Tezin Adı	İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişki	

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.


Lale GÖL



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Lale GÖL
	Numarası	108301021006
	Ana Bilim / Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri/ Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Atıla YILDIRIM
Tezin Adı	İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişki	

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişki” başlıklı bu çalışma 25/05/2015 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Ünvanı, Adı Soyadı	Danışman ve Üyeler	İmza
Doç. Dr. Atıla YILDIRIM	Danışman	
Doç. Dr. Ercan YILMAZ	Üye	
Doç. Dr. Ali ÜNAL	Üye	

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi
A1-Blok 42090 Meram Yeni Yol /Meram /KONYA
Telefon: (0 332) 324 7660 Faks : 0 332 324 5510
Elektronik Ağ: www.konya.edu.tr E-Posta: ebil@konya.edu.tr

ÖN SÖZ

Bu çalışma İlkokul ve Ortaokul öğretmenlerinin kişilik özellikleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Çalışmanın sonucunda, eğitim örgütlerinin vazgeçilmez unsuru olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin artırılabilmesi için öncelikle farklı kişilik özelliklerini tanımaları ve kendilerini tanıyarak doyumunu üst safhaya çıkarmaları hedeflenmiştir. Bu araştırma bir bakıma, öğretmenlere rehberlik etmesi düşüncesiyle yapılmıştır.

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ele alıp, incelemeye yönelik olan bu çalışmanın sonuçlarının faydalı olabilmesi dileğiyle;

Bu araştırmanın yürütülmesinde, araştırma konusunun belirlenmesinde ve ortaya konmasında yardım ve desteğini esirgemeyen, dostça yaklaşımlarından dolayı hocam ve tez danışmanım Doç. Dr. Atila YILDIRIM'a teşekkür ve saygılarımı sunarım. Çalışmalarımda destek sağlayan ve yön gösteren hocam Doç. Dr. Ercan YILMAZ'a, analiz çalışmalarımda bana destek olan Doç. Dr. Mustafa YAVUZ'a, yardımlarını esirgemeyen Doç. Dr. Ali ÜNAL'a, çalışmalarımın ölçek uygulama aşamasında emeği geçen ve araştırmaya görüşleriyle destek veren değerli öğretmenlere, araştırmam boyunca her konuda yanımda olan, güven ve desteklerini benden esirgemeyen eşim Tarkan GÖL'e ve değerli zamanlarından aldığım oğullarım Midhat Doruk ve Mahir Direnç'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Lale GÖL

ÖZET

İLKOKUL VE ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

GÖL, Lale

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Atila YILDIRIM

Mayıs-2015, 174 sayfa

Bu araştırmanın amacı, İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi öğretmenlerinin algılarına göre belirlemektir.

Araştırma, ilişkisel ve nedensel araştırma modelindedir. Araştırmanın örneklemini, Konya ili merkez Meram, Selçuklu ve Karatay ilçelerinin sınırları içerisinde bulunan 295 ilköğretim okulunda, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenler arasından rastlantısal olarak seçilen 485 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemek için Bacanlı ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT) değerlendirme formu, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için ise Spector (1985)'un geliştirdiği İş Doyumu Ölçeği (JSS) kullanılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (s), yüzde (%), frekans (f) işlemleri ile Pearson Çarpım Moments Korelasyon Analizi teknikleri kullanılmıştır.

Toplanan verilerin analizinde, öğretmenlerin iş doyumlarının, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurumdaki görev süresi, mesleki kıdem değişkenlerine göre ortalama puanlarının farklılık gösterdiği; sıfatlara dayalı kişilik özelliklerinin de yaş, okul türü, kurumdaki görevi ve mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Araştırma örneklemini oluşturan öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş doyumları alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Genel olarak kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde zayıf ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin iş doyumları ölçeğinin alt boyutları ile kişilik özelliklerinin alt boyutlarına verdikleri cevaplara bakıldığında; duygusal dengesizlik/nevrotizm kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş doyumları düzeyleri düşük çıkmıştır. Dışadönük ve sorumluluk kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin iş doyumları düşük düzeyde de olsa pozitif yönlüdür. Ancak dışadönük kişilik özelliğine sahip bireyler ile iş doyumunun ücret ve yükselme olanakları boyutları arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür. Kişilik özelliklerinin diğer alt boyutları olan yumuşak başlılık ve deneyime açıklık alt boyutları ile öğretmenlerin iş doyumları arasında kimi zaman düşük düzeyde pozitif; kimi zaman da düşük düzeyde negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

ABSTRACT**THE RELATIONSHIP BETWEEN PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL
TEACHERS PERSONALITY AND JOB SATISFACTION**

GÖL, Lale

Master's Thesis, Education Administration, Supervision, Planning and Economics

Department

Thesis Adviser: Doç. Dr. Atila YILDIRIM

May-2015, 174 pages

The purpose of this study is to determine the relationship between the personality_characteristics of primary and secondary school teachers and their job satisfaction in relation to the teachers' perception.

The research is based on relational and casual research models. The sample of this study is 485 teachers which are randomly chosen in 2012-2013 educational year from 295 elementary schools in Meram, Selçuklu and Karatay which are the central districts of Konya Province. In this study, the adjective based personality test developed by Bacanlı (2007) is applied to determine the personality_characteristics of the teachers and the job satisfaction survey developed by Spector (1985) is used to determine the job satisfaction levels of the teachers. In the data analysis process, the descriptive statistical techniques which are arithmetic mean, standard deviation, percentage and frequency and Pearson Product-Moment Correlation Coefficient are used.

According to analysis of the collected data, the conclusion that the teachers' job satisfaction scores differ by the variables, which are gender, age, educational status, period of office in institution and professional seniority, and also the adjective based personality_characteristics differ by the variables, which are age, school type, period of office in institution and professional seniority is reached.

Pearson correlation analysis is used to determine if there is a meaningful relationship between the personality_characteristics of the sample of the teachers and their job satisfactions' sub-dimension. In general there is a weak and meaningful positive relationship between personality_characteristics and job satisfaction. When the answers that the teachers gave to sub-dimensions of the job satisfaction scale and sub-dimensions of the personality_characteristics are taken into consideration, the job satisfaction level of the individuals who has neuroticism turns out to be low. On the other hand, even if the job satisfaction level of the teachers who are extrovert and responsible is low, it is in a positive way. However a low and meaningful negative relationship is determined between the individuals who are extrovert and wage and promotion opportunities of job satisfaction. Between tendermindedness and openness to experinece which are sub-dimensions of personality_characteristics and the teachers' job satisfactions, a relationship which is sometimes low and positive and sometimes low and negative is determined.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BİLİMSEL ETİK SAYFASI	ii
TEZ KABUL FORMU	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
TABLO VE ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
BÖLÜM I	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	6
1.3. Araştırmanın Amacı	6
1.4. Alt Problemler	6
1.5. Araştırmanın Önemi	7
1.6. Varsayımlar	9
1.7. Sınırlılıklar	9
1.8. Tanımlar	9
BÖLÜM II	11
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	11
2.1. KİŞİLİK	11
2.1.1. Kavram Olarak Kişilik	11
2.1.2. Kişiliğin Tanımı	14
2.1.3. Kişiliğin Başlıca Özellikleri	15
2.1.4. Kişiliği Oluşturan Faktörler	18
2.1.4.1. Bedensel (Fizyolojik-Biyolojik) Faktörler	19
2.1.4.2. Sosyo-Kültürel Faktörler	21
2.1.4.3. Aile Faktörü	21
2.1.4.4. Sosyalleşme Süreci (Sosyal Yapı-Sosyal Sınıf)	23
2.1.4.5. Durumsallık Faktörü	24
2.1.4.6. Diğer Faktörler	24
2.1.5. Kişilik Kuramları	25
2.1.5.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	26

2.1.5.2. Erick Erickson'un Kişilik Kuramı	29
2.1.5.3. Eysenck'in Kişilik Kuramı	30
2.1.5.4. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı	31
2.1.5.5. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	33
2.1.5.6. Jullian B. Rotter'in Kişilik Kuramı.....	34
2.1.5.7. Harry S. Sullivan'in Kişilik Kuramı	34
2.1.5.8. Atkinson Ve Mc. Clelland'in Kişilik Kuramı.....	35
2.1.5.9. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı.....	36
2.1.5.10. Galton, Tyron, Gottesman, Newman, Freeman Ve Holzinger'in Kişilik Kuramı	36
2.1.5.11. Karen Horney'in Kişilik Kuramı	37
2.1.5.12. Eric Berne'in Kişilik Kuramı.....	38
2.1.6. Beş Faktör Kişilik Modeli.....	39
2.1.6.1. Dışadönüklük-İçedönüklük (Exstraversion-Intraversion)	41
2.1.6.2. Yumuşak Başlılık-Düşmanlık (Agreeableness-Hostility)	41
2.1.6.3. Öz Denetim /Sorumluluk-Yönsüzlük/Dağınıklık (Conscientiousness-Undirectedness)	42
2.1.6.4. Duygusal Denge-Dengesizlik (Emotional stability)	42
2.1.6.5. Gelişime Açıklık/Zeka-Gelişmemişlik (Openness To Experience/Intellect)	42
2.2. İŞ DOYUMU	43
2.2.1. İş Doyumunun Kavramsal Tanımı.....	43
2.2.2. İş Doyumunu Önemi.....	46
2.2.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	48
2.2.3.1. İş Doyumuna Etki Eden Bireysel Faktörler.....	49
2.2.3.1.1. Yaş	49
2.2.3.1.2. Cinsiyet	50
2.2.3.1.3. Eğitim Düzeyi	50
2.2.3.1.4. Hizmet Süresi.....	51
2.2.3.1.5. Mesleki Kıdem.....	52
2.2.3.2. İş Doyumuna Etki Eden Örgütsel Faktörler	52
2.2.3.2.1. İşin Niteliği	53
2.2.3.2.2. Ücret.....	54
2.2.3.2.3. Yönetim ve Denetim	55
2.2.3.2.4. Ödüllendirme	55
2.2.3.2.5. Çalışma Koşulları	56
2.2.3.2.6. İnsan İlişkileri (İletişim)	57

2.2.3.2.7. Yükselme Olanakları	58
2.2.3.2.8. İşin Sunduğu Ek İmkanlar	59
2.2.3.2.9. Çalışma Arkadaşları	59
2.2.4. İş Doyumu Kuramları	59
2.2.4.1. İçerik (Kapsam) Kuramları	59
2.2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	60
2.2.4.1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı	64
2.2.4.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı	65
2.2.4.1.4. McClelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı.....	67
2.2.4.2. Süreç Kuramları	68
2.2.4.2.1. Davranışı Şartlandırma (Pekiştirme) Kuramı	69
2.2.4.2.2. Vroom'un Beklenti Kuramı	70
2.2.4.2.3. Porter ve Lawler'ın Beklenti Kuramı	72
2.2.4.2.4. Amaç Kuramı.....	74
2.2.4.2.5. Eşitlik Kuramı	75
2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	76
2.3.1. Kişilik İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	76
2.3.2. İş Doyumuyla İlgili Yapılan Araştırmalar	82
BÖLÜM III.....	88
YÖNTEM	88
3.1. Araştırmanın Modeli	88
3.2. Evren ve Örneklem	88
3.3. Veri Toplama Araçları	90
3.3.1. Sıfatlara Dayalı Kişilik Özellikleri Testi	90
3.3.2. İş Doyumu Ölçeği	92
3.3.3. Kişisel Bilgi Formu.....	94
3.4. Verilerin Toplanması	94
3.5. Verilerin Analizi	94
BÖLÜM IV	95
BULGULAR ve YORUM	95
BÖLÜM V	129
SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	129
5.1. Sonuç - Tartışma.....	129

5.2. Öneriler	142
KAYNAKÇA	144
EKLER	165
Ek-1 Araştırma Ölçeği	166
Ek-2 Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT) İçin Hasan BACANLI'nın Onayı	170
Ek-3 İş Doyumu Ölçeği için Esmâ Güllü'nün Onayı	171
Ek-4 Anket Uygulama İzni	172
ÖZGEÇMİŞ	174

TABLOVE ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Tablolar	
Tablo 3.1. Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları	89
Tablo 3.2. Kişilik Özellikleri ve Alt Boyutları.....	91
Tablo 3.3. Sıfatlara Dayalı Kişilik Özellikleri Testi ve Puanlama Sınırları.....	92
Tablo 3.4. İş Doyumu ve Alt Boyutları.....	93
Tablo 3.5. İş Doyumu Ölçeğinin Puanlama Sınırları	93
Tablo 4.1.1. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Boyutlarına Verdiği Cevaplara İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar.....	95
Tablo 4.1.2.a. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular.....	96
Tablo 4.1.2.b. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD).....	98
Tablo 4.1.2.c. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular.....	100
Tablo 4.1.2.d. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular.....	101

Tablo 4.1.2.e. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD).....	103
Tablo 4.1.2.f. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Görev Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular.....	105
Tablo 4.1.2.g. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Kurum Türü Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD).....	107
Tablo 4.1.3. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğinin Boyutlarına Verdiği Cevaplara İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar.....	110
Tablo 4.1.4.a. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular.....	111
Tablo 4.1.4.b. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD).....	113
Tablo 4.1.4.c. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular.....	115
Tablo 4.1.4.d. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular.....	117
Tablo 4.1.4.e. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD).....	119
Tablo 4.1.4.f. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular.....	121
Tablo 4.1.4.g. İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Kurum Türü Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD).....	123
Tablo 4.1.5. Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle İş Doyumunun Alt Boyutları Arasındaki Pearson Çift Yönlü Korelasyon Analizi Sonuçları.....	126

Şekiller

Şekil 2.1. Bireylerin Tekliği	17
Şekil 2.2. Freud'a Göre Kişiliğin Üç Boyutu	26
Şekil 2.3. Eysenck'in Kişilik Tipolojisi.....	31
Şekil 2.4. Berne'ye Göre Kişiliğin Üç Kısmı.....	38
Şekil 2.5. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	63
Şekil 2.6. Maslow ve Alderfer'in İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramlarının Karşılaştırılması.....	67
Şekil 2.7. Klasik Şartlanma.....	69
Şekil 2.8. Sonuçsal Şartlandırma.....	70
Şekil 2.9. Vroom Bekleyiş Modeli.....	72
Şekil 2.10. Porter_Lawler Modeli.....	74

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma ile ilgili sınırlılıklar, varsayımlar ve araştırma konusu ile ilgili tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Toplumun bir parçası olan ve sürekli içinde bulunduğu çevre ile etkileşim halinde bulunan insan ihtiyaçlarını karşılamak için çalışır. Bu durum aslında değişmez ve değiştirilemez bir çarkın devinimidir. Çark devamlı işler ve insan çarkın dışı olarak yerini alır; eylemlere geçmeden önce tetikte bekler. İşleyiş tüm örgütler için aynıdır. Çünkü tüm örgütlerin varoluşunda insan başrodedir. Başroldeki insan diğer örgütler gibi eğitim örgütlerinin de demirbaşdır.

Bursalıoğlu (2010, s. 15-24) örgütü; bir yapı, üyeleri arasındaki ilişkilerin bir örgüsü, üyeleri tarafından kurulan bir koalisyon, planlı biçimde koordine edilmiş güçler ve eylemler topluluğu olarak tanımlamıştır. Örgütün formal ve informal yanı vardır. Eğitim örgütünün yegane özelliği, üzerinde çalışılan cevherin insan olmasıdır. Bu yüzden eğitim örgütlerinin çoğu kez informal yanı formal yanından daha ağır basmaktadır. Böylelikle yetki alanı geniş bir yer tutar.

Örgütlerin bir çalışma sistemi vardır. Sistem, karşılıklı etkileşim içinde bulunan öğelerin tasarlanan amaçları gerçekleştirmek için bir bütün meydana getirecek şekilde organize edilmesi şeklinde tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile açık, yarı açık ve kapalı olarak sınıflandırılan sistemin beş ögesinin bulunduğunu, bu öğelerin girdi, alt sistemler, çıktı, dönüt ve çevreden oluştuğu belirtilebilir.

Eğitimin çok çeşitli tanımları yapılmıştır. Eğitim, genel anlamıyla insanın içinde yaşadığı toplumda uygulama değeri olan yetenek, yöneliş, duygu, düşünce veya davranışları yine kendi yaşantısı yoluyla oluşturma, geliştirme ve değiştirme süreci (Duman, 2000, s. 14), bu süreçte bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istedik değişme meydana getirmeye çalışan (Ertürk, 1975, s. 3), yaşama anlam kazandıran en soylu etkinliktir (Aydın, 2000, s. 5). Bu tanımdaki “kasıt” sözcüğüyle ise eğitimin planlı değişmeleri içerdiğini ve rastlantılara

birakılmadığını; “istendik” sözcüğüyle toplumun istek ve ideallerine uygun düşen davranış değişikliklerinin kastedildiğini; “kendi yaşantısı yoluyla” ifadesiyle de öğrencilerin yaparak, yaşayarak öğrenmelerinin vurgulandığını ifade etmiştir (Gürsel, 2007, s. 1).

Eğitim, insanı istendik davranışlarla donatmak istediği için açık bir sistemdir. Eğitim aynı zamanda toplumsal sistemin bir alt sistemidir. Toplumsal sistemin ekonomik, siyasal ve doğal yapısı, insanın özellikleri, iş alanlarının nitelikleri eğitim sisteminin hedeflerini belirleyen zorunlu değişkenlerdendir. Hedefler belirlenir ve bu doğrultuda eğitim sistemi oluşturulur ve uygulama başlar. Açık bir sistem olan eğitimin girdileri arasında öğrencilerin hazır bulunuşluk düzeyleri (onun genel ve özel yeteneği, bilgi ve becerisi, ilgisi, kişiliği vb.), eğitim-öğretim için yapılan harcamalar, emek, bunun yanı sıra sisteme giren bilgiler, yasa ve yönetmelik vb. de sayılabilir. Süreçte; içeriğin yapısı, öğrencinin katılımı, öğretme ve öğrenme yöntemleri, araç-gereç, öğretmenin niteliği ve ortamın fiziksel özelliği yer almaktadır. Hedeflerle tutarlı davranış değişiklikleri çıktıları oluşturmaktadır. Sistemin etkili ve verimli çalışması için yapılan değerlendirmeler de dönüt olarak karşımıza çıkmaktadır (Gürsel, 2007, s. 6-7).

Okulun sosyal, politik ve ekonomik olarak gruplandırılacak görevleri aslında eğitimin görevleridir. Çocuğu sosyalleştirmek, yani çocuğa kültürü aşlamak okulun sosyal görevidir. Okul bu görevi yaparken kültürü hem korur hem de değiştirir. Yetiştirdiği kuşağın toplumdaki devlet sistemine bağlılık göstermesini, liderlik yetenekleri olan öğrencilerin seçilmesi ve eğitilmesini gerçekleştirmesi okulun politik görevi arasındadır. Ekonominin beyin gücü ve insan gücü ihtiyacını karşılamak ise okulun ekonomik görevini oluşturmaktadır (Bursalıoğlu, 2010, s. 37).

Günümüzde başarılı ve ayakta kalmayı başaran örgütlerin temel felsefesini, insanlar ve değişim oluşturmaktadır. 'Varolmamızın nedeni insanlardır' düşüncesini temel alarak değişimi öncelikle kendi içinde gerçekleştiren ve daha sonra insanlardan elde ettiği başarı ve performansla hızla gelişmekte olan çevreye ayak uyduran örgütler başarılı örgütlerdir (Celep, 2004, s. 1).

Bu noktada eğitim camiası içindeki okullara ve bu camianın nadide neferleri olan öğretmenlere büyük iş düşmektedir. Okullar yalnızca eğitim ve öğretim vermekle kalmıyor aynı zamanda sürekli bir devinim ve yenilenme içinde gelişen

dünyaya uyum sağlamaktadırlar. Eğitim hizmetlerinin verildiği yerler olan okullarda öğretmen rolü yalnızca öğrenciye bilgiyi aktarmak olarak değil aktarırken de öğrencide yeni ufuklar yaratmaktır. Bilgi toplumu olarak adlandırılan çağımızda okulların en önemli misyonu eleştirel ve yaratıcı düşünen, araştırma yapabilen, sorun çözebilen ve sorunları çözerken de bir sonraki adımı düşünüp olası problemleri ortadan kaldıran geniş perspektif sahibi bireyler yetiştirme gayesine hizmet etmektedir.

Okul denilen sosyal sistemin en stratejik parçalarından birini öğretmen oluşturmaktadır (Bursalıoğlu, 2010, s. 42). Öğretmen, insan davranış bilimleri alanında veya insan davranışı oluşturmada olağanüstü güç ve karmaşık bir görevi olan uzman, bir teknisyendir (Alkan, 1979, s. 73). Davranış bilimleri öğrencilerin öğretmenlerin düşünsel tutumundan, duygusal tepkilerinden, alışkanlıklarından ve davranışlarından etkilendiklerini göstermektedir (Varış, 1988, s. 117).

Eğitimciler, öğrencileri şekillendirirken farkında olarak ya da olmayarak onlar için büyük örnek teşkil ederler. Var olan bilgi birikimini ve kültürel mirası bireylere aktarırken onları özgür, kendine has ve nitelikli bir çizgide yoğururlar. Kendi kişilik özellikleri çoğu kez onlara model olur. Bu noktada öğrenciler öğretmeni model alıp çalışma alışkanlıklarını geliştirmek ve daha verimli hale getirmek adına öğretmenlerine benzemeye çalışırlar.

Böylesine ulvi bir rol üstlenen öğretmenlerin de fiziksel ve ruhsal açıdan yeterli olmaları gereklidir. Zaten kişilik özellikleri belirli ve oturmuş, fiziksel ve ruhsal açıdan da hiçbir sıkıntısı olmayan bireyler işlerinde de en üstte yer alır ve tam anlamıyla bir tatmin gerçekleşir.

Bu görevin yerine getirilebilmesi ve eğitim hizmetlerinin yeterli nitelikte ve nicelikte gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlerin mesleki açıdan iş tatminleri sağlanmalıdır. Gelecek nesillerin yetişmesinde önemli role sahip olan öğretmenlerin mesleki çalışmaları toplumun daha sağlıklı ve başarılı olmasını sağlayacak etkenlerden biridir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenen eğitim ve öğretimin temel taşı olan öğretmenlerin çalıştıkları ortamda huzurlu olmaları, işlerinden tatmin olmaları, eğitim görevlerini isteyerek ve severek yerine getirmeleri, onların davranış ve tutumlarında önemli bir rol oynamaktadır. Öğretmenler işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe eğitim hizmetinin

sürmesi ve gelişmesi için daha verimli çalışacaklardır. Eğitim bir hizmet sektörü olduğundan çalışanların performansı hizmetin kalitesini belirler bu bağlamda çalışanın iş tatmini çok önemli olmaktadır (Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu, 2001).

İş tatmini, “kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması” ile tanımlanmakta, bir başka deyişle iş tatmini, işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da doyum olarak ifade edilmektedir. İş tatmininin yaşam tatmini ile ilişkili olduğu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilediği kabul edilmektedir (Akçamete, Kaner, Sucuoğlu, 2001, s. 8).

Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişmesi, eğitim alanına da yansımakta, eğitime yeni imkanlar sunmaktadır. Bu süreç içerisinde insan faktörünün giderek azaldığı sanılmaktadır. Yapılan çalışmalar, öğrencilerin başarılı ya da başarısız olmalarında en önemli etkenin, öğretmenler olduğu ortaya çıkmıştır (Gürdal, Baştaş ve Ertuğrul, 1990).

Balcı (1985)'ya göre iş doyumunu, işgörenlerin iş boyutlarına ilişkin istekleri ile bu isteklerin işte karşılanma derecesinin algılanması arasındaki farkın bir işlevi olan duygusal tepkilerdir. Spector (1997, s. 4)'a göre, iş doyumunu kavramı çalışanların işin farklı boyutlarına yönelik duygularını ifade eder ve işgörenlerin sağlığı ve verimliliği açısından çok önemli bir kavramdır.

Öğretmenler yaptıkları iş neticesinde bir başarı görmek ve bazen de ödüllendirilmek isterler. İş tatmini elde etmek tabii ki her şeyin başında öğretmenin ve akabinde de öğrencinin menfaatinedir. Bu hususta sınıftaki her öğrencinin kendine has kişilik özellikleri olduğunu bilmek ve her öğrenci için de bireysel farklılığa dikkat etmek durumundadır. Unutulmamalıdır ki çalışanla çalıştığı iş arasındaki uyumun sağlanabilmesinde en önemli faktör yetenekler ile kişilik özelliklerinin yapılan işle örtüşmesidir.

Öğretmenlik mesleği için de olmazsa olmaz kural iş ile kişiliğin örtüşmesidir. Eğer işimizle kişiliğimiz örtüşmezse yaptığımız işte başarılı olamaz ve verim elde edemeyiz. Çünkü işimizin bize göre olmadığını düşünüyorsak memnuniyetsizlik başlar ve bu memnuniyetsizliğin akabinde de performansımız düşer.

Kişilik bir insanı başkalarından ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle bir insanı nesnel ve öznel yanlarıyla diğerlerinden farklı kılan duygu, düşünce, tutum ve davranış özellikleridir (Köknel, 1999). Kişilik; insanın, dinamik zihinsel yapısını ve buna eşdeğer zihinsel süreçler ile bireysel, duygusal ve davranışsal özelliklerini çevreye uyumlu olarak geliştirmesi ve koordine etmesidir. Kişilik gelişimi insan hayatı boyunca devam eder (James ve Mazerolle, 2002).

Kişiler arasındaki benzerlik ve farklılıkları araştırmak ve saptamak amacıyla değişik kişilik kuramları geliştirilmiştir. Eski Yunan'da, kişinin bedensel ve ruhsal sağlığının suyu adı verilen 4 beden sıvısı arasındaki dengeye bağlı olduğu ve her kişilik özelliğinin bir suyuktan kaynaklandığı kabul edilirdi. Buna göre kan heyecanlı, kara safra melankolik, sarı safra öfkeli, balgam kayıtsız kişilik özelliklerine yol açıyor ve bu sıvıların vücuttaki oranı ruh durumunu belirliyordu. Bu konudaki yeni teoriler; tip, nitelik, durum, özellik ve davranış kuramları gibi başlıklar altında toplanmaktadır.

Jung'a göre kişilik gelişmesi hem bir nimet, hem de bir beladır. Gelişmiş kişilikler yalnızlığa itilmişlerdir. İnsanın çelişkisi yalnızlığı pahasına kişiliğini geliştirme çabasıdır. İç sesinin gücünü bilinçli olarak tanıyan, anlayan ve benimseyen insan kişilik sahibidir. Kişiliğin gelişmesi insanın kendi özünü tanımasıdır (Akt: Köknel, 1999).

Bu bağlamda kişilik gelişimi bireyler üzerinde oldukça etkin bir role sahiptir. Kişilik özellikleri; her bir bireyde yansımaları farklılık göstermekle beraber gerek sosyal yaşamında gerekse de iş yaşamında doyum açısından oldukça önemli bir unsurdur.

Bireylerin dünyaya gelmesiyle birlikte başlayan eğitim süreci, okullarda alınan eğitim öğretim faaliyetleriyle devam eder. Açık bir sistem olan okullarda yapılan eğitim çalışmaları tüm yönüyle öğrencileri hayata hazırlamak ve daha iyi yetiştirmeye yöneliktir. Dolayısıyla okullarda eğitim öğretim faaliyetlerini yerine getiren eğitimcilerin kişilik özellikleri, işlerinden duydukları verim, iş tatminine bağlı olarak göstermiş oldukları performansın kalitesi öğrenciler için oldukça önemli ve tesirlidir.

Bu çerçevede İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleriyle iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya konulmasıdır.

1.4. Alt Problemler

Bu çalışmada, ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki alt problemlere cevap aranacaktır.

1. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri düzeyi nasıldır?
2. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri demografik özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - a. Öğretmenlerin kişilik özellikleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - b. Öğretmenlerin kişilik özellikleri cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - c. Öğretmenlerin kişilik özellikleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - d. Öğretmenlerin kişilik özellikleri branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - e. Öğretmenlerin kişilik özellikleri okul türlerine göre farklılaşmakta mıdır?

- f. Öğretmenlerin kişilik özellikleri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - g. Öğretmenlerin kişilik özellikleri kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
3. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyi nasıldır?
4. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- a. Öğretmenlerin iş doyumu yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - b. Öğretmenlerin iş doyumu cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - c. Öğretmenlerin iş doyumu medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - d. Öğretmenlerin iş doyumu branşlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - e. Öğretmenlerin iş doyumu okul türlerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - f. Öğretmenlerin iş doyumu eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
 - g. Öğretmenlerin iş doyumu kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?
5. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.5. Araştırmanın Önemi

Araştırma, ilkökul ve ortaokullarda görev alan öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek ve bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına ve iş tatmini sağlayacak kişilik özelliklerini ortaya çıkarmak açısından önemlidir. Gerek iş hayatında ve gerekse sosyal hayatta olsun bireyler mutlaka iletişim kurmak ve iletişim kanalları vasıtasıyla bir arada hayatın gereklerini gerçekleştirmek zorundadırlar. Bu noktada birbirimizi ne kadar rahat anlar ve algılayabilirsek o oranda birlikte iş yapmamız da kolaylaşacaktır. Hayatta bazen

düzcün bir Şekilde iŐleyen bir makinenin diŐlisi gibi adım adım iŐlerimizi yapar ve işleri bir an evvel sonlandırmak adına ekiple hareket ederiz. Bu nedenle ekiple çalışarak işleri yoluna koymak ve yapılan iş neticesinde tatmin olmak her Şeyin başında bireyi psikolojik olarak rahatlatan en temel unsurdur. Őunu da unutmamalı ki en önemli tatmin bireyin kendi yaptığı işten duyduğu memnuniyettir.

Çalışanların iş doyumunu düzeyleri de araştırmacılar tarafından çeşitli boyutlarıyla ele alınmıştır. Spector (1985), Balcı (1985), Özdayı (1990), Evcimen-Selçuk (1998), Arslan-Birlik (1999), Başalp (2001), Demir (2001), Uyan (2002), Bektaş (2003) ve Gergin (2006) iş doyumunu kendi içinde ve çeşitli deđiŐkenlerle karşılaştırmalı olarak ele alarak, konunun çalışanlar için ne kadar önemli olduğu bulgusuna katkıda bulunmuşlardır. Bunların yanı sıra iş doyumunu kişilik özellikleri konusundaki araştırmaların özellikle son yıllarda daha yoğun Şekilde yapıldığı, konuya ilginin arttığı söylenebilir.

Bu araştırmada ise Konya ili merkez ilçelerinde bulunan ilk ve ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerinin algılarına göre; öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkisi, iş doyumunu ile kişilik özelliklerinin alt boyutları ele alınarak incelenmiştir. Araştırma durumu detaylı bir biçimde ortaya koyması ve bu konuda yapılması gereken yeni araştırmalara ışık tutması açısından önemlidir. Çünkü iş doyumunu hem öğretmenler hem örgüt hem de toplum için büyük öneme sahiptir.

Yapılan bu araştırmadan elde edilen verilerle, öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş doyumunu düzeyleri hakkında somut bilgilere ulaŐılabilecek ve böylelikle hangi kişilik özelliklerine sahip öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğuna yönelik tespitler yapılıp gerçekçi değerlendirmeler elde etmek için adımlar atılabilecektir.

Bu çalışma; öğretmenlerin kişilik özellikleri ve bu özellikleri dikkate alınarak kurumlarında iş doyumunu daha üst safhaya taşımak adına önemli bir yere sahiptir. Tüm bunlar göz önünde tutularak öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş doyumlarını inceleyen sınırlı sayıda araştırma olması yönüyle çalıŐmamız önemli bir yere sahiptir.

1.6. Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT) ve Paul S. Spector İş Doyumu Ölçeği'nde verdikleri cevaplarda kendi özelliklerini gerçeğe uygun biçimde yansıttıkları varsayılabildiği kabul edilmiştir.

1.7. Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2012–2013 öğretim yılında Konya ili Büyükşehir belediyesi sınırları içinde yer alan 295 ilköğretim ve ortaokulda görev yapan 485 öğretmen ve bu öğretmenlerin Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT) ile İş Doyumu Ölçeği'ne verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Öğretmen: Öğretmenlik, devletin eğitim-öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği; öğretmenler de bu görevleri Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlü olan kişilerdir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973, Madde: 43). Bu çalışmadaki öğretmenlerden kasıt; ilköğretimde görev yapan sınıf öğretmenleri, ortaokullarda ve imam hatip ortaokullarında görev yapan branş öğretmenleridir.

Doyum: Davranışa neden olan gereksinimlerin en üst düzeyde giderilmesidir (Balcı, 1985: 51). Doyum öğretmenlerin mesleklerinden aldıkları haz olarak tanımlanabilir.

İş Doyumu: İnsanların işleri ve işleriyle ilgili konular hakkında neler hissettiğine ilişkin bir kavramdır. İş doyumu davranışsal bir değişkendir ve işin farklı boyutlarıyla ilgili davranışsal tepkilerdir (Spector, 1997). İş doyumu, öğretmenlerin yapmış oldukları işten memnun olma düzeyleridir.

Kişilik: İnsan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Baltaş, 2003). Başka bir deyişle kişilik bireyleri diğer bireylerden ayırt eden, tutarlı olarak sergilenen, bireye özgü özellikler bütünüdür (Aydın, 2000, s. 111). Bireylerin sahip olduğu yalnızca kendilerine has, davranışlar ve ruhsal niteliklerinin tamamıdır.

Kişilik Özellikleri: Kişinin duygusal ve toplumsal davranışlarına etki eden ve kişilik ayrılıklarına yol açan sürekli niteliklerdir (Öncül, 2000, s. 702). Kişilik özellikleri, kişiyi diğerlerinden ayıran ve farklı kılan özelliklerdir.

BÖLÜM II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. KİŞİLİK

Bu bölümde kişilik, kişilikle ilgili kavramlar, kişiliği oluşturan faktörler, kişiliğin başlıca özellikleri ve kişilik kuramları ile ilgili konuları içeren kavramsal çerçeveye yer verilmiştir.

2.1.1. Kavram Olarak Kişilik:

Kişilik kavramının birçok tanımı vardır. Allport (1937) çok fazla sayıda kişilik tanımı toplamış; bunun Latince'deki "persona" kavramından geldiğini ve Roma Tiyatrosu'nda oyuncuların temsil ettikleri özelliği yansıtacak şekilde yüzlerine maskeler takıp oynadıklarını ve bu maskelere de "persona" dediklerini ileri sürmüştür (Akt: Yanbastı, 1990).

Persona sözcüğünün Grekçe "prosobon" ve Etrüskçe "phersu" sözcükleri ile köken akrabalığı bulunduğu düşünülmektedir. Oyun sırasında yüz maskesinin altından, dolayısıyla konuşma ya da şarkılar maskenin içinden çıktığından "person" sözcüğünün asıl anlamı "içinden tınlama" olan "per-sonare" sözcüğü türedi. Personare sözcüğünden geliştirilen bir anlam farklılaşması ile anlamı, "bir başına birlik" olan "perseuna" sözcüğü ise bize bugünkü kişilik terimi hakkında bir fikir vermektedir (Akt: Yanbastı, 1990, s. 9).

Tarihte Kişilik Teriminin Kullanımı (Yanbastı, 1990);

Çiçero persona sözcüğünü dört uyarlanmış biçimi ile kullanmıştır.

1. Kişinin belirli bir biçimde görünmesi, ancak böyle olmaması,
2. Kişinin yaşamında oynadığı rol,
3. Kişinin yaşamında oynadığı rol için gerekli tüm özellikler,
4. Görünüş ve asalet

Psikolojide çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Psikologların üzerinde aynı fikirde olduğu bir tek kişilik tanımı yoktur. Kapsamı en geniş kavramlardan biri olan kişilik, bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir. Bununla birlikte dikkate değer bir husus, kişiliğin kendine özgü ve ahenkli bir bütün

olmasıdır (Baymur, 1993, s. 253). Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Erikson, 1984, s. 108). Kişilik, bir kişinin fiziksel ve sosyal ortamıyla etkileşme tarzını ortaya koyan, düşünce, duygu ve davranışın ayırt edici ve karakteristik görüntüleridir (Atkinson ve arkadaşları, 1999, s. 209).

Kişiliğin bireysel farklılığa dayanan yönü ile genelleyici özelliği vardır. Bu da davranış bilimcilere göre genel psikoloji ve farklı psikolojisinin çalışma alanında önemli bir yere sahiptir. Bireyin yaşam biçimi içerisinde kişinin yetenekleri, arkadaş ilişkileri, kişisel özellikleri ve zihinsel yönü de bulunmaktadır (Laird, 1995).

Her bireyin olaylar karşısındaki tutum ve davranışları birbirinden farklıdır. Hepimizin ortak biyolojik yapıları olmasına karşın, hiç birimize benzemediğimiz gibi, olaylar karşısındaki davranışlarımız da farklılık taşır. Düşüncelerimiz, duygularımız, çevremizdeki olaylara yaklaşım tarzlarımız farklıdır. İşte bu faktörlere bireysel ayrılıklar diyoruz ve genelde de bunları kişilik kavramı altında topluyoruz (Özkalp, 2001).

Bireylerin içinde buldukları ortam ve karşılaştıkları durumlar benzer özellikler gösterebilir dahi, bireylerin çevrelerinden etkilenmeleri ve bu çevresel uyarıcılara karşı göstermiş oldukları tepkiler değişiklik göstermektedir. Bu farklılığın nedeni araştırılmak istendiğinde kişilik denilen ana değişken ortaya çıkmaktadır. Kişilik kavramı ayrıca bireyin çevreye uymasını sağlayan bütün özelliklerini de içine alır. Örneğin, bireyin görünüşü, yetenekleri, dürtüleri, değerleri, inançları, duygusal tepkileri hep kişilik özellikleridir. Stres ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar, bireyin kişilik özelliklerini ortaya koymanın, stresi anlamadaki önemine dikkat çekmişlerdir (Güler, Başpınar ve Gürbüz, 2001, s. 7).

Kolova'ya göre kişilik, belirli bir bireyin zihinsel bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimidir (Akt: Türkel, 1992, s. 28).

Kişilik, kavram olarak ferdin yaşama biçimi şeklinde tanımlanabilir. Nasıl kültür, bir toplumun yaşama tarzını gösteriyorsa , kişilik de bireyin yaşama tarzını ifade etmektedir. Ancak, bu yaşama tarzının içinde çok sayıda özellik bilinen veya bilinmeyen, kimi birinci, kimi ikinci derecede olmak üzere, bir sürü boyut mevcuttur. Bunlar içerisinde, yetenek, zeka, eğitim, duygu, neşe, keder, öfke, arkadaşlık, kültür,

gelenekler, ahlak, göz rengi, sinirlilik, kıskançlık gibi birkaçını örnek vermek mümkün. Kişilik, bir insanı ilgilendiren her şeydir. Kişilik, zaman tespiti olarak, insanın ana rahmine düşmesinden başlayıp ölünceye kadar devam eden bir süreçtir. Bu bakımdan, yaşayan her insanın bir kişiliği vardır (Eroğlu, 2004).

Kişilik; insanın, dinamik zihinsel yapısını ve buna eşdeğer süreçler ile bireysel, duygusal ve davranışsal özelliklerini çevreye uyumlu olarak geliştirmesi ve koordine etmesidir. Kişilik gelişimi insan hayatı boyunca devam eder (James ve Mazerolle, 2002).

En basit anlatım ile kişilik, bedensel, duygusal, sosyal ve zihinsel yapısı ile bir insanın, diğerlerinde oluşturduğu ve onu ayırmaya yarayan izlenimlerin tamamıdır. Kişiliğin bir yanında beslenme, koruma, cinsellik gibi iç güdülerden ve dürtülerden oluşan alt benlik yer alır. Diğer yanında sevgi, saygı, hoşgörü, ahlak gibi toplumsal değerleri temsil eden üst benlik bulunur. Kişilik, tam ortada yer alan “ben”in (ego), üst ben ile alt beni, uygun biçimde uzlaştırması tercihlerinin sonucu oluşan, kişiye özel tutum ve davranışların tamamıdır (Fındıkçı, 2004, s. 22).

Psikologlara göre kişilik, bireyin özel (characteristics) ve ayırıcı (distinctive) davranışlarını içermektedir. Özeldir çünkü bireyin sıklıkla yaptığı ya da en tipik davranışlarını temsil eder. Ayırt edicidir çünkü bu davranışlar kişiyi başkalarından ayırır (Morgan, 1998, s. 311).

Kişilik, kavram olarak “bireyin yaşam biçimi” (Dubrin, 1994, s. 56), onu diğer tüm bireylerden ayıran ruhsal ve bilinçsel özelliklerini (Güney, 1998, s. 70), zeka, eğitim, duygu, keder, öfke, inanç, toplumsallık, çıkarıcılık, ahlak, vb. gibi çok çeşitli zihinsel ve duygusal eğilim ve yetenekleri (Kültür, 2006, s. 63) ile onu başkalarından ayırt etmeye yarayan huy, alışkanlık, savunma mekanizmaları ve davranış şekilleri gibi özelliklerin oluşturduğu bütündür (Acar, 2002, s. 245).

Kişilik, farklı durumlarda oldukça kestirebilir tepkileri veren içsel bir yapıdır. Aynı zamanda kişilik hem oluşum hem de içerik öğelerini bir arada taşıyan, aynı şekilde hem değişime hem de kararlılığa olanak tanıyan karmaşık ve dinamik bir sistemdir (Onur, 1995, s. 94). İnsanda evrimsel gelişme ile ilgili olan bireyselleşme-toplumsallaşma süreçleri birbirini etkileyerek kişilik gelişir (Öztürk, 1997, s. 302). Kişilik, zihinsel, duygusal, bedensel ve fizyolojik görünümünün dinamik bir örgütlenmesidir. Bireyin kişiliği biyolojik ve psikolojik faktörlerin etkisiyle oluşur ve

bireyin kendine özgü diğerlerinden farklı yanlarını belirler (Gürün, 1991, s. 86). Kişilik, insanı başkalarından ayıran bilişsel, duygusal ve davranışsal özelliklerin tümünü kapsamaktadır (Erkuş, 1994, s. 144). Bireyin görünüşünü, yeteneklerini, güdülerini, ihtiyaçlarını, heyecansal yansıtımlarını ve geçmiş yaşantılarını içine alan kişilik, karmaşık, fakat bireyin kendine özgüdür. Kişilik, dinamik yani her zaman hareket halinde, değişmeye açık bir tüm olmakla beraber, oldukça sürekliliğe de sahiptir. Bu sebeptir ki, ele alınan bir birey için sakin, atak, çekingen, kendine güvenilir gibi sıfat ve özelliklerle onu tarif etme imkanı olmaktadır (Tan, 1995, s. 31).

Görüldüğü gibi psikologların “Kişilik” tanımı içine bir insanın sadece günlük hayattaki kendine özgü davranış özellikleri girmemektedir. Bu tanıma, beden yapısı, görünüş (dış gösteriş), zeka, yetenekler ve karakter özellikleri gibi kişilikte rolü olan etmenler de girmektedir. Ayrıca ilgiler, tutumları da içine alan, karakteri de kapsayan geniş bir kavramdır (Tezcan, 1987, s. 17).

2.1.2. Kişiliğin Tanımı:

Kişilik, bireyin kendi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Şu halde, kişilik insanın kendisinde olup bitenleri değerlemesi ve kendisine tatmin ve çıkar sağlayacak bir duruma geçmeyi istemesidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere (görev) sahip olması (Eren, 2004, s. 83).

Kişilik, bireyin bütün özelliklerini yansıtan bir kavramdır. Genel bir tanıma göre kişilik; bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici bir ilişki biçimi (Cüceloğlu, 1991, s. 404) ve bireye özgü, tutarlı olarak gösterilen davranış özelliklerinin tamamıdır (Akman, 1998, s. 86). Davranış bilimleri açısından ise kişilik, bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşama tarzına yansımaları şeklinde tanımlanabilir (Worthman, 1988, s. 345).

Davranışçı psikologlar, kişiliği, bir insanın kendine özgü ve az çok her zaman gözlenebilen davranış ve alışkanlıklarının tutumu olarak tanımlarlar. Watson, kişiliği, “bir insanın alışkanlıklarının, alışkanlık sistemlerinin toplamı” olarak açıklar (Ündar, 2005).

Gurret ise kişiliği; insanın günlük yaşamında karşılaştığı kendine özgü davranışlarla sınırlı olmayıp, bu tanıma beden yapısı, görünüş, zeka, yetenekleri, karakter gibi özellikleri de eklemiştir (Akt: Ensari, 1996).

Kişilik üzerine yapılan bu tanımları Getzel üç bölüme ayırmaktadır (Akt: Baymur, 1993, s. 254):

a. Kişiliğin Davranışsal Tanımları: Önce kişiliğin, insanın incelenebilir ve ölçülebilir davranışları ve alışkanlıkları dikkate alınarak yapılan tanımları hatıra gelir. Özellikle davranışçı psikologlar kişiliği, bir insanın kendine özgü ve az çok her zaman gözlenebilen davranış ve alışkanlıklarının tümü olarak tanımlarlar. Örneğin, Watson, kişiliği, “Bir insanın alışkanlıklarının ya da alışkanlık sistemlerinin toplamı” olarak açıklar.

b. Sosyal Uyarıcı Olarak Kişilik: Bir kısım psikologlar kişiliği toplumsal yandan alıp incelerler. İnsan başkaları üzerinde ne gibi etkiler yapmakta ve ne tür izlenimler bırakmaktadır? Bazılarına göre kişiliğin insanın sosyal uyarıcı olma değeridir. Örneğin, Mark May’e göre, kişilik, insanın sosyal uyarıcı olma bakımından nitelikleridir. Kişilik, bir bakıma insanın toplumda oynadığı çeşitli roller ve bu rollerin başkaları üzerinde bıraktığı etkilerin tümüdür. Elbette başkaları insanın kişilik niteliklerini değerlendirmede bazen yanılabirler. Onlar insanın “gerçek benliğini” iç açıdan göremezler. Başkaları insanı ancak dıştan görür ve onun görünüş ve davranışlarının kendi üzerinde bıraktığı izlenimlere göre kişiyi değerlendirirler.

c. Derinlik Psikologlarına Göre Kişilik: Kişiliğin bir üçüncü kategoriye girebilecek tanımları derinlik psikologları tarafından ileri sürülmüştür. Bunlara göre insanın gözlenebilir ve ölçülebilir bütün özellikleri birtakım iç etmenlerden ileri gelmektedir. Bir insanın gerçek kişiliği iç hayatındaki dinamik güçlerin kendine has özellikleri ile açıklanabilir.

2.1.3. Kişiliğin Başlıca Özellikleri:

Kişilik özellikleri tanımlarının tümünde ortak olan, çeşitli durumlarda ortak görüşte olmaları ve içsel nedenler olarak değerlendirilmeleridir. Kişilik özellikleri sosyal davranışlarla ilgili ipuçları içermektedir. Bu sosyal grup içerisindeki davranışlarda, kişilik özellikleri ile davranışlar arasında birebir ilişki olacağı anlamına gelmemektedir. Davranışların durumlar arası tutarlılığına ilişkin

tartışmalar, belirli davranışların belirli durumların gereklerine büyük ölçüde duyarlılık gösterdiğine işaret etmektedir. Bir grup ortamındaki kimin ne zaman baskın olacağı kişilerin rollerine, grubun yapısına, görevine ve sürmekte olan etkileşimin dinamiğine göre değişiklik gösterir. Fakat yine de kişilerin mevcut olan eğilimlerinin, özellikle birçok durumun toplamı düşünüldüğünde, sosyal davranışları etkilemesi beklenmektedir (Somer, 1998, s. 35-62).

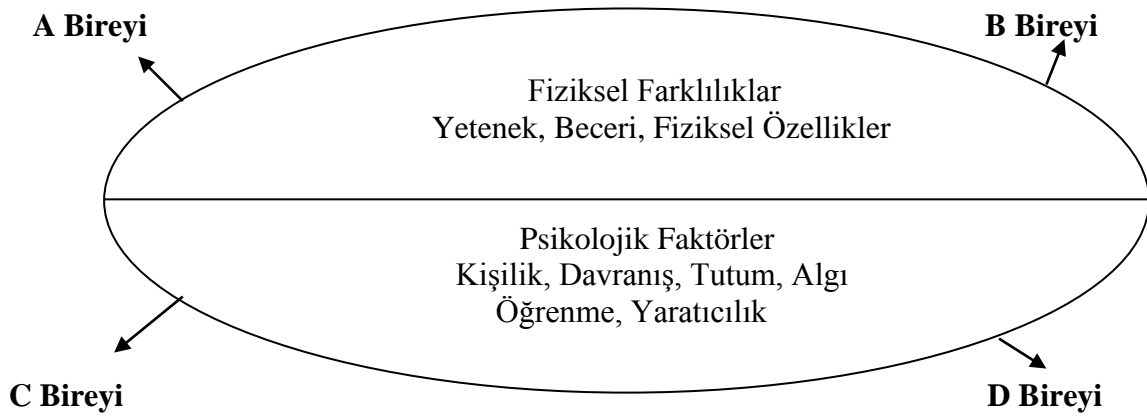
Kişilik özellikleri ve duruma bağlı olarak ortaya çıkan (geçici) duygusal tepkiler, insanların hem kendilerini, hem de başkalarını anlamak ve tanımlamak için kullanılan kavramlardır. Diğer ideal kategorilerde olduğu gibi, dildeki kişilik özelliği ve duygu, durum terimlerinin farklılaşmasının insanlar için fonksiyonel bir önemi vardır. Kişilik özellikleri, insanların geçmişteki deneyimlerine dayanarak şimdiki zamanı tahmin etme, açıklama ve sosyal davranışlarını kontrol etmelerine imkan sağlarken, duygu durum kavramları mevcut durum değişmesiyle kontrol edilebilecek davranışları belirtmektedirler. Özetle kişilik özellikleri araştırmacıları, insanı mevcut girdilerinin etkisinde tüm durumlarda değişmez bir biçimde davranan bir varlık olarak görmemektedirler. Kişinin belirli bir durumda nasıl davranacağı, sahip olduğu kişilik özelliklerine olduğu kadar, durumun ortaya çıkardığı güdüsel değişkenlere de bağlıdır (Somer, 1998, s. 35-62).

Kişiliğin başlıca özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Kişilik var olan ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden meydana gelmiştir.
- Kişilik kazanılan bu eğilimlerin düzenlenmesidir. Böylece eğilimlerin oluşturduğu bir yapıdan söz edilir.
- Kişilik bireylerin eğilimlerini çevreye uydurur. Yani aynı birey farklı çevresel koşullar altında farklı tutum ve davranışların ortaya çıkmasına neden olan bir sosyal uyum kavramı olarak karşımıza çıkar.
- Her kişiliğin doğuştan kazanılmış bir tek karakteri vardır ve karakter kişiliğin vazgeçilmez unsurudur.
- Her bireyin kişisel özelliğini diğerlerinden ayıran birtakım farklılıklar mevcuttur.

Bu özellik hiç kuşkusuz, sosyo-psikolojik açıdan kişiliğin en zorlu, en umut kırıcı, hatta en yıldırıcı özelliğine işaret etmektedir. Gerçekten, parmak izlerinden, biyolojik sistemlerine, cinslerine ve yaşlarına; düşünsel sistemlerden algı, hırs, yetenek, yaratıcılık ve bunları besleyen çevre verilerine kadar uzatılabilecek bir dizi etmenle her birinin farklılaştığı açıkça görülen bireylerin, kişilikleri de sayıları kadar çeşitlenmektedir.

Şekil 2.1. Bireylerin Tekliği



Kaynak: Özkalp, Enver, Kırel Çiğdem, Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayın No:149, Eskişehir, 2001, s.83

Başaran (1996) ise her insanın kişilik özelliğinin farklı olduğunu, insan türüne özgü genel özellikleri barındırdığını belirterek kişiliğin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Kişilik, insanın kalıtsal gizilgüçleri ile içinde yaşadığı çevre değişkenlerinin etkileşiminin bir ürünüdür. Kişilik özelliklerinin içinde hem öğrenilmiş, hem de öğrenilmemiş özellikler (traits) vardır.
- İnsanın kişiliğini oluşturan özellikler, bir bütünlük (sistem) oluşturular ve kişiye özgü olduğu bilinecek denli süreklilik (persistency, yerleşiklik) gösterirler.

- Kişiliği oluşturan özellikler, insanın kendine özgü olduğu için insanı başka insanlardan ayırt edicidir (distinetic).
- Kişiliği oluşturan özellikler, birbirleriyle tutarlıdır (consistency).
- Kişilik özellikleri, yukarıda sayılan nitelikleriyle yapılanır (structured) bir örüntüdür (pattern).
- İnsanın kişiliğinin temel işlevi, çevresini oluşturan etkenlerle ilişki (relationship), kurarak çevresine uyumunu (adjustment) sağlamaktır. İnsanın çevresiyle ilişki ve uyum biçimi, kişilik özelliklerine bağlıdır.
- İnsanın kişiliği, diriktir (dynamie). Kişiliğin yapılanmış örüntüsü içinde, kişilik özellikleri, karşı karşıya kaldığı ya da ilişki kuracağı çevre etkenlerinin durumuna göre kendini yeniden düzenler. Böylece insan, çevrenin beklediğinden daha değişik davranabilir. Bu değişik davranış, çevrece istenmeyen türde olabilir.

Kişiliğin özü, benliktir (ego), dolayısıyla kişinin davranışının kaynağı da benliktir. Ama benlik, kalıtsal değildir; çevre etkenleriyle etkileşerek edinildiği için öğrenilmiştir. İnsan kim olduğunu (kimliğini) kendini tanıdıkça ve çevresinden öğrenir (Başaran, 1996, s. 33).

2.1.4. Kişiliği Oluşturan Faktörler:

Kişilik, insanın ilgi, tutum, yetenek, konuşma tarzı, dış görünüş ve çevreye uyum özelliklerini içeren bir kavramdır. Kişilik kendine özgü ve uyumlu bir bütündür; o insana özgü nitelikler bize onu anlamamıza yardımcı olacak ipuçlarını verir.

Kişilik bireyin bütün özelliklerini yansıtan bir kavramdır. Bireyin iç ve dış çevreyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimidir.

İnsan davranışlarına etki eden her faktör, aynı zamanda bir kişilik faktörüdür. Bu bakımdan, kişilik, soyut davranış motifleriyle somut insan davranışları arasında bir araçtır. Her davranış motifi, belirli bir insan kişiliği süzgecinden geçerek fiili davranış haline gelir. Bu denli çok yönlü ve boyutlu olan kişilik kavramını oluşturan faktörleri sıralamak imansızdır (Eroğlu, 2004).

Psikologların üzerinde odaklaştıkları bir tek kişilik tanımı yoktur. Kişilik kavram olarak “bireyin yaşama biçimi” şeklinde tanımlanabilir. Ancak bu yaşama tarzının içinde birçok özellik, bilinen veya bilinmeyen kimi ikinci derece olmak üzere, birçok boyut mevcuttur. Bunlar içerisinde yetenek, zeka, eğitim, duyu, düşünce, keder, öfke, inanç, arkadaşlık, gelenekler, toplumsallık, çıkarıcılık, ahlak, konuşma şekli, sorumluluk, kültür, içtenlik, konuşkanlık, kıskançlık, sinirlilik gibi örneklerle verilebilir. Kişilik, bireyin doğumundan ölümüne kadar devam eden dinamik bir süreçtir. Bu bakımdan yaşayan her insanın bir kişiliği vardır. Kişiliği bir zaman dilimi içindeki davranış türü olarak görmek doğru değildir. Kişilik, geçmişin, mevcut zamanın ve geleceğin oluşturduğu bir bütündür. Birey, alışkanlıklarının devamını isteyen bir yapıya, geleceğe uymak isteyen özelliğe sahiptir. Bu durumda kişilik, geçmişin izleri, mevcut zamanın uygulamaları ve geleceğin temel eğilimi ile oluşacaktır. Bu durumda kişiliği, bireyin yaşam süreci içindeki alışkanlık ve özelliklerinin davranışlarına yansıyan gözlenebilir yönü olarak mümkündür (Zel, 2001, s. 21-22).

Kişiliği oluşturan birçok değişken vardır. Kişiliği oluşturan temel faktörleri aşağıdaki gibi gruplandırabiliriz:

2.1.4.1. Bedensel (Fizyolojik- Biyolojik) Faktörler:

Yapılan araştırmalar, tüm psikolojik özelliklerin temelinde yer alan en önemli faktörün kalıtım olduğunu göstermiştir. Bu kapsamda kalıtımsal faktörlerin kişiliğin oluşumunda önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Ancak, bireyin taşıdığı özelliklerden hangilerinin kalıtım yoluyla geçtiğini kesin olarak ortaya koymak mümkün değildir. Kişiliğin hem zihinsel ve bedensel hem de bazı psikolojik yönlerinin belirlenmesinde, sosyal ve diğer faktörlerin de etkili olduğu bilinmektedir. Buna göre, bireyin bedeni yapısıyla ilgili iskelet, boy, ağırlık, saç-göz-ten rengi, zeka durumu, heyecanlılık, duygusallık, karşı koyma, direnme ve dayanıklılık gibi çoğu bedensel, kısmen de zihinsel ve duygusal özelliklerde kalıtımın payı oldukça yüksektir. Buna karşılık, bireylerin belirli bir sosyal yapı ve fiziki çevre içerisinde yaşamalarından dolayı sonradan öğrendikleri davranış kalıplarında (örf, adet, inanç, ahlak, fikir, düşünceler vb.) kalıtımın payı nispeten daha azdır (Zel, 2001, s. 22).

Kişilerin fizyolojik yapı ve özellikleri ile kişilik yapıları ve kişiliğin davranışsal yönü arasında ilişki vardır. Kişilik ile ilgili çalışmalar yapan bazı kuramcılar, bireyin cinsiyeti, yaşı, bedensel yapısı ile kişiliği arasında ilişki olduğunu ileri sürerler. Her ne kadar cinsiyet ve yaşla ilgili davranışlar kültürel yapıya göre belirleniyorsa da cinsiyet, yaş ve kişilik arasında bir ilişki kurmak mümkündür (Ordun, 2004, s. 48).

Bazı psikologlar kişilik gelişiminin kesintisiz devamlı bir süreç olduğunu ileri sürerken; karşıt görüşlü bazı örgütsel davranış teorisyenleri (Levinson, Hall, Argyris) kişilik gelişimini belli yaş dönemlerine ayırmıştır. Daniel Levinson'a göre dört durağan periyod (max. 2-3 yıl farklılıkların olabileceği) vardır (Akt: Özkalp, 1994).

- Yetişkinliğe geçiş (22-28 yaşlar arası)
- Yerleşme, oturma (33-40 yaşlar arası)
- Orta yaş çağına giriş (40-50 yaş arası)
- Orta yaş çağıının doruğu (55-60 yaşlar arası)

Levinson ayrıca dört adet geçiş periyodu tespitlemiştir:

- 30 yaş geçişi (28-33 yaşlar arası)
- Orta yaş geçişi (40-45 yaşlar arası)
- 50 yaş geçişi (50-55 yaşlar arası)
- Yaşlılığa geçiş (60-65 yaşlar arası)

Bütün kişilik teorilerinde vücut yapısının temel etken olduğu belirtilmiştir. Sheldon'un klasik teorisinde vücut yapısı (endomorphic, mesomorphic ve ectomorphic) ile spesifik kişilik tedavi arasında kesin bağ kurması buna bir örnektir. Birçok modern psikiyatristler, Sheldon gibi düşünmese de fiziksel karakteristiklerin en azından kişiliğe etkisi olduğunda hemfikirdirler. Kalıtımın insanın oluşumunda çok önemli etken olduğu bilinmesine rağmen, gen bilim henüz yeterince anlayamamış bir alandır. Hayvanlar üzerinde yapılan birçok araştırma psikolojik ve fizyolojik karakteristiklerin genlerle geçtiğini tespit etmişlerdir.

Mintzberg, sol yarım kürenin planlama; sağ yarım kürenin yönetme üzerine olduğunu ileri sürmüştür. Fizyolog ve psikologları bio-feedback eğitimin sonuçları ile bilinçli kontrolden çok beyin dalga modelleri (brain-wave-patterns), gastrit algılar, kan basıncı düzensizliği ve deri ısıtı gibi biyolojik fonksiyonların öncelikli

olduğunu fark etmişlerdir. Kişiliğin biyolojik temelleri üzerine diğer bir çalışma ise, fiziksel karakteristiklerin etki analizi ve olgunlaşma yaşıdır. Genetik, beyin ve bio-feedback üzerine çalışmalar kişiliğe etkisini kanıtlamıştır (Akt: Uzunoğlu, 2006).

2.1.4.2. Sosyo- Kültürel Faktörler:

Her birey bir toplumsal yapı içerisinde bulunur ve bu toplumsal yapıyı oluşturan kültürden etkilenir. Edineceği meslek, yaşayacağı çevre, hayalleri, istekleri, tutum ve davranışları sosyo-kültürel çevre tarafından şekillenir. Kişiliğin oluşumunda çoğu zaman sosyo-kültürel etkenler, biyolojik etkenlerin önünde yer alır.

Kişilik sadece kalıtsal faktörler tarafından belirlenmez. Kalıtsal olarak sahip olunan özelliklerin toplumun şekil vermesiyle insanların kişilik yapıları oluşur. Kalıtım yoluyla elde edilen özelliklere şekil vermede toplumsal kültürün önemi oldukça fazladır (Güney, 2006, s. 190).

Her fert, kendi kültürü tarafından yoğun bir şekilde etkilenir. Çoğu zaman da fertlerin, bazı kişilik özellikleri, bir seçme ihtimali olmadan, itirazsız bir şekilde kendi kültürünün çeşitli unsurları tarafından şekillendirilir. İnsan organizmasının, vücut yapısı ve aklı itibarıyla çok kıvrak ve esnek bir yaratılıştaki olması, karşılaştığı durumlar tarafından şartlanmaya ve belirlenmeye oldukça yatkın olmasına yol açmıştır (Baysal, 1987).

Sosyo-kültürel çevre, temelde kişilik farklılıklarının meydana geleceği şekilde fertleri etkilemiş olsa bile genellikle birbirine benzer davranış kalıplarının ortaya çıkmasını da sağlayan önemli bir faktördür. Belirli davranış modellerinin bütünleşmesi, bir kültürün içindeki fertlerin çoğunun ortak kişilik özelliklerine sahip olma durumunu temin etmektedir ki bu noktada “Milli Karakter” gibi kavramlardan söz edilmektedir (Eroğlu, 2004, s. 144).

2.1.4.3. Aile Faktörü:

İnsan kişiliğinin oluşmasında en önemli ve çevresel faktör ailedir. Aile, normal şartlarda insanların karşılaştığı ilk sosyal gruptur. Bu bakımdan bireylerin sosyal değerleri ilk öğrenmeye başladıkları yer aile ortamıdır. Bu durumda ana-baba,

toplumsallaşmanın ilk kaynağı ve ilk modelleridir. Çocuklar, hem sosyal değerleri ve tutumları hem de özel bazı davranış biçimlerini, ana-babayı örnek alarak öğrenirler. Kişiliğin oluşmasında, insanın içinde doğup büyüdüğü aile ve ev ortamının etkileri çok yönlüdür. Anne ve babalar, çocuklarını yetiştirirken, kendileri farkında olsun ya da olmasınlar, çocukları, ana-babanın birçok kişilik özelliklerini, ahlaki ve kültürel standartlarını taklit ederek öğrenirler (Zel, 2001, s. 24).

Bireyin yetiştiği aile ortamı, aile fertleri ile olan ilişkileri kişiliğin oluşmasında çok önemli bir role sahiptir (Özkalp, 1993). Luthans (1995), “kişilik gelişiminde muhtemelen aile, sonrada sosyalleşme projesi en önemli etkidir” demektedir. Anne ile babanın demokratik bir yapıya sahip olması, çocuğun daha rahat yetişmesine, objektiflik kazanmasına, rasyonel davranmasına ve zamanla daha aktif olup daha kolay sosyal ilişki kurmasına olanak sağladığı saptanmıştır. Yine anne babanın, çocuğun zihinsel yapısının şekillenmesinde de etken olduğu saptanmıştır. Aile bireyleri, çocuğa çeşitli yollarla deneyimlerini aktardıklarından dolayı ailenin yetiştirme biçimi de kişiliği belirleyici bir unsurdur. Ayrıca kız ve erkek kardeşlerin de kişilik oluşumunda etkili oldukları belirtilmektedir (Akt: Özkalp, 1994).

Ailede öğrenme, genellikle çocuğun ilk öğretmeni ana-babasıdır. Ana-babanın tepkileri genellikle bazı davranışları pekiştirirken, diğer bazıları için cesaret kınıcı özellik taşıyarak çeşitli alışkanlıkların, amaç ve değerlerin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır. Çocuk çığlık attığı ve morardığı takdirde annesinin kendisini rahat bırakarak istediğini yapmasına izin verdiğini fark edebilir. Başka bir ailenin çocuğu ise, bağırp çağırmanın değil, hasta numarası yapmanın isteğini elde etmede geçerli olduğunu fark edebilir. Çocuğun ana-babası ile ilişkilerini ayarlamada kullandığı teknikler, aile dışındaki ilişkilerde de görülür. Karısına kızdığı için küsme davranışı gösteren bir yetişkin, büyük bir olasılıkla bu davranışı göstermeyi, çoğunlukla ana-babasıyla olan ilişkilerinde öğrenmiştir. Çocuklar, ailede cinsiyete göre rol belirlemeyi (sex typing), yani, cinsiyete uygun, ilgi ve davranışları geliştirmeyi de öğrenirler. Erkek çocuklar, sert ve saldırgan oyunları oynadıkları, duygusallık göstermedikleri ve daha çok mekanik konulara ilgi gösterdiklerinde ana-baba tarafından ödüllendirilirler. Kız çocukları ise, söz dinledikleri, “tatlı” ve duygusal olduklarında ödüllendirilirler; kendilerine birtakım mekanik ilgiler

edinmede cesaret verilmez. Ana-baba bu eğilimi bilinçli ya da bilinçsiz olarak yapabilir. Ancak bu konuda belirli bir yönelim var. Bu kız ve erkek çocuklar arasında gözlediğimiz kişilik ayrılıklarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Morgan, 1995, s. 322-323).

2.1.4.4. Sosyalleşme Süreci (Sosyal Yapı- Sosyal Sınıf):

Kültürel yapı, genel olarak kişiliğin genellenebilir özelliklerini ortaya çıkarır. Ancak belirli bir kültürel yapı içinde farklı alt kültürler olduğuna değişik sosyal gruplar bulunduğu göre bu alt kültürel özelliklerin de ayrı ayrı kişilik tipleri doğuracağı kabul edilmelidir. Bu durumda kültürel belirleyicilerin sosyal grup düşüncesi olmadan genel davranış kalıpları hakkında bilgi verdiğini sosyal sınıf belirleyicilerinin ise özel davranış kurallarını ortaya koyduğunu, kişiyi daha özel bir şekilde etkilediğini belirtmek doğru olacaktır. Bireyin bazı özellikleri bağlı bulunduğu sosyal grup bilinmeden de tahmin edilebilir, buna karşılık bazı özellikler ancak bağlı bulunduğu sosyal sınıfın bilinmesi halinde anlamlı hale gelir.

Belli bir sosyal yapı içinde her bireyin eğitim ve benzeri gelişme faktörü açısından benzer şansa sahip olduğu söylenemez. Bu farklılık kişilik farklılığını doğurmada önemli bir etken olacaktır. Benzer şekilde bireylerin bağlı oldukları sosyal gruplara bağlılık dereceleri de kişiliklerinin şekillenmesinde önemli bir faktör olacaktır (Erdoğan, 1991, s. 260).

Sosyalleşme, çalışanların davranışlarını en iyi yorumlama yollarından biri olabilir. Edgar Schein'a göre "yönetimsel bilgi ve başarı, örgütlerin sosyal sistemler olduğu gerçeğinden hareket eden örgüt çevresindeki güçte odaklanır. Şayet biz, örgütsel-sosyal gücü öğrenip analiz ve kontrol edemezsek, temel yönetimsel sorumluluklarımızdan vazgeçmiş oluruz" (Şirin, 1983).

Örgütün ve çalışma gruplarının bakış açılarını öğrenmek yeni örgüt üyeleri için gereklidir (Özkalp ve Kırel, 2005). Çalışanların örgütsel sosyalleşme karakteristikleri yaygın olarak aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Tutum, değer ve davranış farklılıkları
- Sosyalleşmenin devamlılığı
- Yeni iş ve çalışma gruplarıyla örgütsel kurallara uyum sağlama
- Yeni elemanlar ve onların yöneticileri arasında karşılıklı etkileşim

- İlk sosyalleşme periyodunun ciddiyeti

Belli bir sosyal yapı içinde her bireyin eğitim ve benzeri gelişme faktörleri açısından farklı olanaklara sahip olması, kişilik farklılıklarını doğurmada da etkindir.

Bireylerin, sosyal gruplara bağlılık dereceleri kişiliklerinin şekillenmesinde faktördür. Bireyin bazı özellikleri bağlı oldukları sosyal grup ya da gruplar bilinmeden tahlil edilebilir. Ancak bazı özellikler bunu gerekli kılar (Özkalp ve Kirel, 2007).

2.1.4.5. Durumsallık Faktörü:

Sosyalleşme süreci durumsallık faktörü ile yakından ilgili olarak değerlendirilmektedir. Kültür ve aile kişiliğin sosyalleşme sürecinde çok önemlidir. Ancak, durumsallık daha önemli bir yer tutmaktadır. Uzun ve yoğun çalışma uygulamalarında görülmüştür ki, o gün istekler artmakta ve çalışanların kişilik ve davranışları etkilenmektedir. Örneğin yetki ve başarı ihtiyacında olan ve böyle yönlendirilen bir kişiyi yoğun olduğu bir iş durumuna getirip koyduğunuzda hayal kırıklığına uğramış olursunuz ve kişi lakayt ve agresif olur. Böylece çalışan, tembel ve sorunlu bir görüntü verir. İnsan ve durumsallığın sayısız kombinasyonları vardır ve sadece kişinin geçmişteki gelişimine baksak da tam olarak bireyin davranışlarını tahmin etmek mümkün değildir (Ateş, 2008).

2.1.4.6. Diğer Faktörler:

Kişiliğin oluşumunda çok önemli bir rol oynayan bu faktörlerin dışında, daha çok sayıda, bilinen bilinmeyen, gözlenen gözlenmeyen ve ölçülen ölçülemeyen çeşitli faktörlerin, kişilik üzerindeki etkileri mevcuttur. Bunlardan yalnızca iki faktörden söz etmek gerekirse birinin kitle iletişim araçları, diğerinin de yetişkinler ve yaşlılar grubu olduğu söylenebilir (Erdoğan, 1991, s. 243).

Kitle iletişim araçları, kişiliğin şekillenmesinde belli bir yere sahiptir. Kitaplar, dergiler, televizyon gibi kitle iletişim araçlarının, çocukların yetişmesinde ve gençlerin yeni davranış kalıpları kazanmalarında etkileri fazladır.

Bireylerin içinde buldukları sosyal gruplar içindeki yetişkinler grubu da, kişiliğin oluşumunda etkide bulunan faktörlerdendir. Çünkü bireyler, bazı ideallerini belirlerken veya davranışlarını düzenlerken sosyal gruplarınca benimsenen yetişkin

grubun üyelerinden bazılarını kendilerine örnek olarak alacaklardır. Bu örnek kişiler de, kişiliğin oluşumunda önemli birer faktör olarak görülecektir (Bird, 1989, s. 114).

Alfred Adler'e göre, insanların doğum sırasının da kişilik üzerinde etkileri vardır. Adler'in araştırmasına göre, doğumdaki sıra, bireyin zeka ve yetenek düzeyini etkilemektedir. Bu kurama göre, ilk doğan çocuk daha zeki ve yetenekli olacak, daha kolay sosyal ilişkiler kurabilecektir. Bu konuda yapılan çalışmalarda ailedeki çocuk sayısı arttıkça ilk çocuk ile son çocuk arasında önemli zeka düzeyi ve ilişki kurma yeteneği farkı olduğu da görülmüştür (Akt: Zel, 2001, s. 26).

Bu faktörlerin dışında, bireyin faaliyet alanı ile ilgili olarak rolü veya görevi de kişiliğin oluşumunda etkindir. Bu özellik ancak bireyin belirli bir yaşa gelip aktif olarak bir görevi yüklenmesi sonucunda ortaya çıkar (Eren, 2004, s. 83).

Kişilik, bu özellikler açısından incelendiğinde, bir etkiler sürecinin (silsilesinin) ortaya koyduğu tamlama, başka bir deyimle "benlik bütünleşmesi" olarak karşımıza çıkar. Kişinin özelliklerini ortaya koyan hususların tümünün oluşturduğu bir sistemdir. Birey sahip olduğu özelliklere dayanarak, kendini başkalarından ayırt eden öğeleri ortaya koyar. Kişilikten söz etmek her insanın bir ve tek olduğunu belirtmektir (Eren, 2004, s. 84).

Bu özelliklerin yanı sıra kişiliğin temel özellikleri sayılan, kişiler arası farklılığı etkileyen, kişiliğin tanımlayıcıları olan diğer faktörler; karakter, mizaç (huy) ve yetenek olarak sıralanabilir. Karakter, bireyin değişmeyen yönüdür. Mizaç kalıtsal yolla gelebilen ve devamsızlık arz eden bir kavramdır. Yetenek, bireyin sahip olduğu zihinsel ve bedensel özelliklerdir. Her bireyin sahip olduğu özellikler farklı olduğundan değişik kişilik farklılıkları da ortaya çıkmaktadır.

2.1.5. Kişilik Kuramları:

Karmaşık bir yapıya sahip olan insanın kişiliği hakkında bugüne kadar birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen henüz bir görüş birliği sağlanmış değildir. İleri sürülen teorilerin bazıları kişiliğin oluşum biçiminden, bazıları ise kişiliğin görünüş biçiminden hareket ederek oluşturulmuştur (Zel, 2001, s. 33).

Kişilik kuramları genel psikoloji tarihi içinde yer alır. Kişilik kuramlarının başlangıçta klinik gözlemler ile geliştiğini ve Charcot, Janet, daha sonra Freud, Jung ve Mc Dougal'in etkilerini görüyoruz. Bir başka etki kanalı ise William Stern ile

başlayan Gestalt yaklaşımları ve “bütüncü” görüşler olmuştur. Bu arada deneysel psikoloji, öğrenme kuramları ve kontrollü ampirik araştırmalar kendi alanlarında kişilik kuramlarının gelişmesinde etkili olmuşlardır. Psikometri ve insan davranışlarında ölçme ve değerlendirme ve bireysel ayrılıkların saptanması kişilik kuramlarının gelişmesinde etkili olmuşlardır. Psikometri ve insan davranışlarında ölçme, değerlendirme ve bireysel ayrılıkların saptanması kişilik kuramlarının gelişmesinde başka etki boyutunu oluşturmuştur. Bunların dışında daha pek çok etki alanı vardır. Örneğin; genetik, sosyal antropoloji, sosyoloji ve ekonomi çağdaş kişilik kuramlarına çeşitli açıdan hem etkide hem de katkıda bulunmuşlardır (Akt: Yanbastı, 1990, s. 7).

Bu bölümde kuramsal açıdan kişilik ele alınıp açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1.5.1. Sigmund Freud’un Kişilik Kuramı:

Freud’ a göre, kişiliğin güdüsü ve kişinin en büyük yoksunluğu sevgidir. İnsan bilinçli davranışlardan çok bilinç dışı güçlerle hareket etmektedir. Çoğu kez kendisi de bu bilinç-dışı davranışların kökenine inemez. Ancak, insanın bilinç dışı davranışları derinlemesine analiz edilirse (psikanaliz) altında sevgi arayışı yatmaktadır. İnsanın herhangi bir nedenle tatmin edemediği sevgi (aşk) yoksunluğu onu bunalımlara ve anormal davranışlara itmektir (Eren, 2004, s. 85).

Freud’un geliştirdiği kurama göre, kişilik, üç ana sistemden oluşur: id, ego, süperego. Davranış bu üç sistemin karşılıklı etkileşiminin ürünüdür (Çemberci, 2003, s. 55). Bunları aşağıdaki Şekil-2.2’de gösterebiliriz (Eren, 2004, s. 86).

Şekil 2.2. Freud’ a Göre Kişiliğin Üç Bölümü

Üst Benlik (Süper Ego)
Benlik (Ego)
İlkel Benlik (İd)

İd: Kişiliğin temel sistemidir. Ego ve süperego ondan ayrılaşarak gelişir. İd, kalıtsal olarak gelen, içgüdüleri de içeren doğuştan var olan psikolojik gizil güçlerin tümüdür. Ruhsal enerji kaynağı olan id, diğer iki sistemin çalışması için gerekli olan

gücü de sağlar. Enerjisini bedensel süreçlerden alır. Freud, id'e "gerçek ruhsal varlık" demiştir. Çünkü id, nesnel gerçeklerden bağımsız ve öznel bir yaşantı dünyasıdır. Freud'a göre insan eğilimleri ve sevgi güdülerinin toplandığı yer alt benlik veya ilkel benlik adı verilen bu kısımdır. Bu arada kişi kendi haline bırakılsa veya hür olsaydı, kendisinin tüm güdülerini tatmin edecek davranışlarda bulunacaktı. Burada bireyin hiçbir baskı ve etki altına alınmamış istek ve arzuları kısaca biyolojik eğilimlerinin oluşturduğu doğası vardır (Eren, 2004, s. 86).

İlkel benlik (id) diğer iki alt sistemden önce doğar ve onların doğmasına yol açar. Kişiliğe dirilik kazandıran ve ilkel benliğe bağlı bulunan güç kaynağı sevgeçtir (libido). Bu güç kaynağı ilkel benliğin bedensel hoşlanma isteğine araç olur ve bilinç dışı (unconscious) iç güdülere dönüşür. Bu içgüdüler iki ana bölüme ayrılır. Birinci ana bölümde insanı aramaya yönelten (açlık, susuzluk, cinsel doyum arama gibi) içgüdüler, ikinci ana bölümde ise kavgacılığa, yıkıcılığa yönelen içgüdüler bulunur. İlkel benliğin istekleri kural dinlemez, kördür, hayvancadır, hemen doyurulmak ister. İlkel benliğin tek aradığı hoşlanmadır, hazdır (Başaran, 1992, s. 273).

Ego: Kişiliğin yürütme organıdır. İd'in istekleriyle dış dünyanın (süperego) eşleştirilmesi, bütünleştirilmesiyle uğraşır. Ego, idin isteklerini gerektiğinde ertelemeye, hoş yaşantıları seçmeye hoş olmayan yaşantılardan uzak durmaya çalışır. Ego, akılcı, mantıklı bir kişilik bölümüdür ve bir anlamda kişiliğin karar organıdır (Bacanlı, 1997, s. 69).

Benlik adını verdiğimiz ve daha çok toplumsal gelenekler ve yasalar doğrultusunda ortaya çıkan kişiliğin bu kısmı insanı topluma uydurmakta ve faaliyetlerinin toplumca kabul edilebilir biçimde ortaya çıkmasına yardım etmektedir. Şu halde, benlik ilkel benliği kontrol altında tutan ve toplumca makul ve kabul edilebilir güdülerin ve sevgilerin tatminini sağlayan bir kişilik kısmıdır. Kuşkusuz tatmin edilemeyen güdüler toplumca hoş karşılanmadığı için veya kişi aradığı halde kendine uygun sevgiyi bulamadığı için bunlar birer baskı olarak ilkel benlikte saklı kalmaktadır. Bunlar bazen kişi farkında olmadan frenlenemeyen içgüdüler şeklinde ortaya çıkmakta ve toplumca garip veya anormal olarak nitelenmektedir (Eren, 2004, s. 86).

Süperego: Süperego, insanın en asil düşüncelerini, büyüklerinden, öğretmenlerinden kısaca yaşadığı ve ilişkide bulunduğu kültürel ortamdan kazandığı

iyi özellikleri içerir. Diğer bir ifade ile toplumun ahlaki standartlarının bir temsilcisidir. Bu duruma bağlı olarak süperegö birden bire değil zamanla oluşur. Süperegö oluşuktan sonra insanın davranışlarını, düşüncelerini, eğilim ve duygularını kontrolü altına alır. Süperegö ile sürekli mücadele içinde olan id, bireyin ne yapmak istediğini gösterir. Süperegö ise, toplumda bireyin ne yapması gerektiğinin belirleyicisi durumundadır. Birey günlük yaşantısında sürekli olarak zihinsel çekişme altında kalamayacağına göre bir dengeleyici olgusuna, ego'ya gereksinimi vardır (Zel, 2001, s. 34).

Freud, toplumun inandığı “doğru” ve “yanlış” kararlarının kaynağını teşkil eden kısma süper-ego (üst-ben) adını verir. İd ve ego gibi üst ben'in büyük bir kısmı da bilinçaltındadır. Bir toplumun “vicdanı”, o toplumun bireylerinin üst-ben'inde yer alır ve üst-ben bireyin davranışlarını sürekli süzgeçten geçirerek bireye “bu yaptığın doğru aferin sana!” ya da “bu yaptığın yanlış, utan kendinden!” mesajlarını verir. Ego, id ile üst-ben arasında kalmış bir nevi cambazdır. Hem id'i memnun etmeye çalışır, hem de üst ben tarafından azarlanmaktan kurtulmak ister (Cüceloğlu, 1998, s. 408).

İd'in karşıtı süperegö, kişilik yapısında çevreyi bireyin toplum ve kültürden edindiği değer yargılarını yansıtır. Süperegö bilinçsiz olarak insan davranışlarının düzenlenmesinde esas olur. Bireyin süperegö bir sınırlandır. Oluşan davranış kural ve kalıpları süperegö sınırları içinde bireyin düzenli ve toplumca anlamlı davranışlarını oluşturacaktır. Bu durumda id bireyin ne yapmak istediğini belirleyicisi durumunda, süperegö ise toplumsal yapının sınırları içinde kalan bireyin ne yapması gerektiğinin belirleyicisi durumundadır. Böyle bir düşünceden hareket edilirse, günlük yaşantısında bireyin id ve süperegösu karşılıklı olarak çekişme halindedir (Erdoğan, 1991, s. 273).

Freud'un görüşlerine bağlı kalarak, sağlıklı bir kişilik yapısı için, kişiliğın bu üç boyutu arasındaki denetimin ego'nun elinde olması gerekir. Gerek id'in gerekse süperegö'nun gerçeklik ilkesi dışında hareket ettiği hatırlanırsa, kişilik gelişiminde bu iki sistemden herhangi birinin baskın olması hali, bireyin düşünsel, duyuşsal ve davranışsal eylemlerinin de gerçeklikten uzak olması anlamına gelecektir. Sağlıklı bir kişinin gelişimi için bu üç boyutun olabildiğince “uzaklaşabilmesi” ve “denge” içinde olması esastır (Can, 2002, s. 114).

Freud da alt benlikte gizli bulunan ve kişiyi yönlendiren güdüler daha doğrusu gizli olan içgüdüler yaşam ve ölüm içgüdüleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Yaşam içgüdüleri insanı beslenmeye yönelten açlık ve susuzluk giderme davranışları ile seks davranışıdır. Düşünürü göre açlık ve susuzluk herhangi bir kısıtlamaya tabi olmadan kolayca tatmin olduğu halde, seks içgüdüleri toplumsal yasaklar nedeniyle yeterince tatmin edilememekte ve bunlar alt benlik baskıları olarak bütün davranışları etkilemektedir. Psikanalitik incelemelerle bireyin davranışlarını bozan bilinçaltı sevgi ve seks eksikliklerini ortaya çıkararak tedavilerin uygulanabileceği düşünürün önemli iddiaları arasındadır (Eren, 2004, s. 86).

2.1.5.2. Erick Erickson'un Kişilik Kuramı:

Erickson'un kişilik yaklaşımı benlik psikolojisi olarak adlandırılır. Erickson'a göre, benliğin birinci işlevi bir kimlik duygusu oluşturmak ve bunu korumaktır. Erickson, kimliği bireysellik ve biriciklik duygularının yanı sıra, geçmiş ve gelecekle bütünlük ve süreklilik duygusunu da içeren, karmaşık bir içsel durum olarak tanımlar. Çok sık ve yanlış kullanılan kimlik bunalımı kavramının yaratıcısı Erickson'dur. Erickson bu kavramı, güçlü bir kimlik duygumuzun olmadığı zaman yaşadığımız kafa karışıklığı ve çaresizlik anlamında kullanmıştır (Akt: Yavuzer ve diğerleri, 2000).

Freud olumsuz patolojik duygusal gelişim yüzleri üzerinde dururken, Erickson geniş bir alanı içeren kuramını ortaya atmıştır. Erickson'a göre, insan yavrusunun yetişkin oluncaya dek gelişmenin psikososyal görevlerini çözümlemesi gerekir. Gelişim, bireyin tüm yaşamına yayılır. Bu gelişme alanı içinde, 0-6 yaşlar arasındaki çocukluk, 6-12 yaşlar arasındaki erinlik öncesi ve 12-18 yaşları arasındaki ergenlik dönemi özel bir önem taşır.

Erickson, eğitimcilerin dikkatini okul öncesi, ilkokul ve ortaöğrenim dönemlerinde yoğunlaştırmalarını istemiştir.

Erickson, yaşamın ilk yıllarını bazı alt evrelere ayırarak şöyle inceler:

1. Güven ya da güvensizlik (oral doyum dönemi)
2. Anal-kas dönemi (özerklik ya da utanç ve kararsızlık)
3. Cinsel-devinsel dönem (girişim ya da suçluluk)
4. Gizil dönem (beceri ya da aşağılık duygusu)

5. Erinlik ve ergenlik dönemi
6. Genç yetişkinlik dönemi
7. Yetişkinlik dönemi
8. Olgunluk dönemi

Psiko-analitik kuram gibi bu kuram da kişiliğin oluşumunda soyaçekim faktörü üzerinde durmamıştır. Dışsal etmenleri esas kabul etmiş, onları incelemiştir (Lloyd, 1990, s. 184-185).

2.1.5.3. Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı:

Eysenck, kişilik yapısını, birbirinden bağımsız iki uçlu yatay ve dikey iki boyut üzerinde değerlendirmiştir. Yatay boyutun bir ucunda içe dönüklük; öteki ucunda dışa dönüklük; dikey boyutun üst ucunda nevrotik, alt ucunda normal tipler bulunmaktadır. Bütün insanların kişilik yapıları bu iki boyut arasında bir yerde bulunur. Bu yer, gözlem, dereceli ölçek ve testlerle saptanır. Dikey ve yatay boyutlarda yer alan ve kişiliği oluşturan öğeler, birbirinden ayrı olan, ancak, aralarında bağlantı bulunan dört ayrı düzeye yerleştirilmiştir (Goodworth, 1988, s. 35).

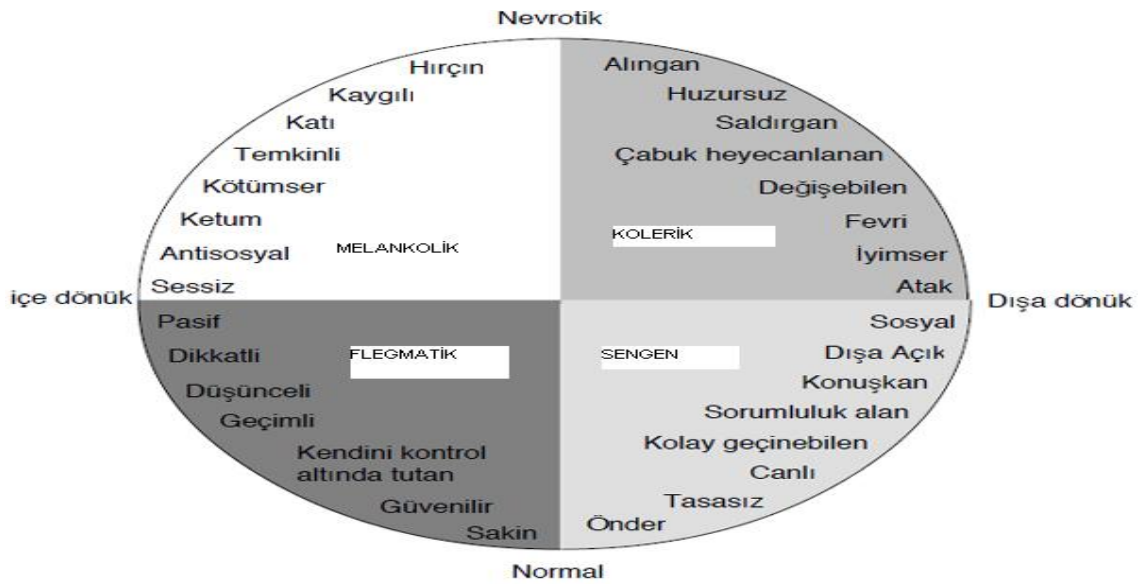
İngiliz psikoloğu Hans Eysenck içedönüklük-dışadönüklük (introversion-extraversion) ve oturmuş-uçarı (stable-unstable) olmak üzere kişiliğin temel iki boyutu olduğunu ileri sürmüştü ve araştırmalarında bu iki boyutun önemli değişkenler olduğunu hipotezlemiştir. İçedönük (introverted) kimseler iç dünyalarında olup bitenlere daha çok önem verirler, dışadönük (extraverted) kimseler ise dış dünyada olup biten olaylara dönüktür. Oturmuş (stable) kimseler çevrelerine daha iyi uyum yapmış oldukları halde, uçarı (unstable) kimseler pek iyi uyum yapamazlar. Bu iki boyutu keştiirdiğimiz zaman dört grup kişilik yapısı ortaya çıkar.

Oturmuş-içedönük (flegmatik) bir kimse, sakin, güvenilir, dikkatli, durgun ve kendini denetim altında tutabilen bir kimsedir. Öte yandan oturmuş-dışadönük (sengen) bir kimse, hoş sohbet, aldırılmaz, atılgan ve önderlik yetenekleri olan bir kimsedir. Uçarı-içedönük (melankolik) bir kimse, topluluktan kaçınır, karamsardır, katıdır. Sürekli kaygılıdır ve ne zaman neşeli ne zaman kızgın olacağı bilinemez. Ve nihayet, uçarı-dışadönük (kolerik) kimse hemen alınan, saldırgan, çabuk

heyecanlanan, çabuk değişebilen, hareketli biridir. Eysenck insanları temel dört kişilik grubu içinde tanımlama olanağını böylece yaratmıştır.

Eysenck'in kuramına yönelik başlıca eleştiriler şunlardır: Bu dört gruba giren kişiler her sosyal durumda sürekli aynı biçimde mi hareket ederler? Sosyal durumun kişiliği belirleyen yönleri yok mudur? Ayrıca, verilen iki boyut birbiriyle nasıl bir ilişki içindedir ve nihayet, nasıl bir gelişim süreci bu boyutların yapılaşmasını sağlar? Bu soruları bilimsel bir biçimde cevaplayamadığı için Eysenck'in yaklaşımının etkinliği sınırlı kalmıştır (Cüceloğlu, 1998, s. 422).

Şekil 2.3. Eysenck'in Kişilik Tipolojisi



Kaynak: Karen Huffman ve diğerleri, 1994'ten Akt. Öktem, 2009.

Ayrıca Eysenck, insan kişiliğinde bilişsel (zeka), değerlendirici (karakter), duygusal boyut (mizaç), somatik boyut (yapı), olmak üzere dört özelliğin bulunduğunu ifade etmiştir. Kişilikle ilgili çalışmalarında faktör analizini kullanmış ve bütün çalışmalarında kişilik boyutlarını saptamak temel amacı olmuştur (Yanbastı, 1990).

2.1.5.4. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı:

İsviçreli bir psikiyatrist olan Jung aslında Freud'un Viyana'daki öğrencisidir ve Freud'dan etkilenmiştir. Freud tarafından psikanalizin veliahtı olarak

nitelendirilmesine karşın kendi kuramını oluşturarak Freud'dan ayrılmıştır. Jung kişiliğe farklı bir bakış açısı getirmiştir. Kişilik yapısını oluşturan bölümleri, kişiliğin nasıl oluştuğunu, yaşam boyunca nasıl bir değişime uğradığı ve kişiliğe etkinlik kazandıran enerji kaynaklarının neler olduğu gibi sorulara cevap bularak kişilik kavramını açıklamıştır (Gençtan, 1993, s. 34).

Jung'a göre kişiliğin önemli parçaları hocası Freud'un da dediği gibi bilinç dışı ve benliktir. Ancak düşünür, ırkların özelliklerini taşıyan ve tüm insanlık tarihini kapsayan kalıtım ve genler yoluyla nesiller boyu devam eden ırk bilinç dışı kavramını çeliştirmiştir (Köknel, 1999, s. 107).

Jung dört temel kişilik tipi tanımlamıştır. Kişiliğin dört ana fonksiyonunun duyuş (sensation), hissetme (feeling), düşünme (thinking), sezgi (intuition) olduğunu ortaya atmıştır (Yanbastı, 1990). Düşünenler düşüncelerinden faydalanarak karar veren bireyler hissedenler, duygularıyla hareket eden bireyler, duyumsayanlar beş duyu organını çok iyi kullanan bireyler, sezgiseller ise sezgilerini kullanan bireyler olarak tanımlanmaktadır.

Jung'a göre, kişinin davranışları geçmişten etkilenir, ancak geleceğe dönük olarak yapılır. Böylece insan gelecekte olmak istediği (amaçladığı) biçimde hareket etmektedir. Şu halde, insan kendi geleceğini tayin edebilecek bir kişiliğe sahiptir (Eren, 2004, s. 88).

Buradan hareket ederek insan beyninin düşüncelerle yarattığı imgeler, ve amaçlarla kişiliği arasında bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkün olabilir. Düşünür Jung'ın, gelecekte varılmak istenen noktaya doğru bireyin çabaladığını ve buna uygun davranışlar sergileyip harekete geçtiğini anlatması da bu ilişkiye en açık delil niteliğindedir.

Jung'ın kişilik kuramında, kişiliğin gelişiminde merkez düşünce olarak kolektif bilinç dediği ırk ve soya çekim faktörleri, arketipler ve bilinçaltı kavramı önemlidir. Jung'a göre bilinçaltı, kişisel ve kolektif (ırksal) bilinçaltı olmak üzere ikiye ayrılır. Kişisel bilinçaltı, bireyin kişisel dürtü ve düşüncelerinin birikimiyle oluşur. Kolektif bilinçaltı ise, iç güdüsel dürtüler, ilkel korkular, ırk yaşantıları ve inançlara dayalı duygu ve düşünce eğilimleridir (Coleman, 1994).

Jung'ın düşüncesi psikoloji ile birlikte, yönetsel felsefe ve örgüt düşüncesini de etkilemiştir. Jung'a göre insan kişiliğini kavramlaştırma süreci üç sorunun

cevabını kapsar. Bu üç soru, kişilik kavramının yapısal, fonksiyonel (işlevsel) ve gelişimsel yönlerini yansıtır. Bunlar (Eroğlu, 2004, s. 177; Şimşek vd., 2003, s. 79);

1. Kişilik yapısını oluşturan bölümler nelerdir?_Yapısal
2. Kişiliğe etkinlik kazandıran etkinlik kaynakları nelerdir?_Fonksiyonel
3. Kişilik nasıl oluşur?_Gelişimsel

2.1.5.5. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı:

Adler 1870'de Viyana'da doğmuş ve tıp öğrenimini de yine Viyana'da Üniversitesi'nde tamamlamıştır. Başlangıçta, Freud'un geliştirdiği psikanaliz ekolüne dahil olmakla beraber, özellikle libido teorisini ve ödip kompleksini reddederek, "Bireysel Psikoloji" akımını geliştirmiştir. Freud'un, psikoloji alanında kullandığı veriler cinsellik üzerine dayanmaktadır ve biyolojik kökenlidir. Adler'in teorisine göre kişilik, ferdin kendisine, diğer insanlara ve topluma karşı geliştirdiği tutumların ürünü olarak gelişir. Buna ek olarak insan davranışlarının gerisindeki temel motif "üstünlük ve egemenlik" içgüdüğü ile güç ve prestij motivasyonlarıdır (Lawrance, 1992, s. 12).

Adler, insan davranışlarının hayatın ilk gününden başlayarak, toplumsal bir yapı içinde geliştiğini vurgular. Aile içinde doğan çocuğun, ana-baba ve diğer aile üyeleriyle birlikte sosyal çevresindeki kişilerle ilgili olarak geliştirdiği ilişkiler daha sonraki yaşama biçimini tayin eder. Kişinin alışılmış davranış örüntüleri, çoğunlukla 4-5 yaşları arasında oluşan yaşama biçiminin yoğun etkisi altındadır. Zaten, ferdi psikoloji de insanın sosyal davranışlarını vurgular ve ferdin kişiler arası ilişkilerde gösterdiği tepkilere öncelik verir (Geçtan, 2000, s. 84-87).

Adler, yaşamımızın ilk birkaç yılının, yetişkin kişiliğin oluşumunda son derece önemli olduğunu ve bu süreçte anne babaların etkisini vurgulamıştır. Çocuğun ileriki yıllarında kişilik sorunu yaşamasına neden olacak iki tür ebeveyn davranışı belirlemiştir (Eysench, 1993).

Birincisi, çocuklarına çok özen gösteren ve aşırı koruma sağlayan; ikincisi ise çocuklarını ihmal eden anne baba davranışlarıdır. Adler ayrıca kişiliğin gelişiminde doğum sırasının önemini de vurgulamıştır. Yani ailenin ilk çocuğu, ortancadan; ortancalar da daha sonra doğanlardan farklı özellikler geliştirir. Adler, ilk doğan

çocukların anne babalarından aşırı ilgi gördüklerini, bu nedenle de şımartıldıklarını söylemiştir. Ancak bu şımartma ikinci bebeğin gelmesiyle sona erer. Artık anne babanın ilgisi yeni gelen bebekle paylaşılmak zorundadır. Sonuç olarak ilk doğan çocuğun aşağılık duygusu gelişir. Adler, sorunlu çocukların, nevrozluların, suçluların, ayyaşların ve cinsel sapıkların daha çok ailenin birinci çocuklarından çıktığını öne sürmüştür (Burger, 2006, s. 153-154).

2.1.5.6. Jullian B. Rotter'in Kişilik Kuramı:

Öğrenme kavramlarını kullanarak kişilik kavramına yaklaşan psikologlardan biri de Jullian Rotter'dir (1972). Rotter'in kuramına beklenti-değer (expectancy-value) kuramı adı verilir. Birey belirli bir davranışı, o davranıştan bir sonuç beklediği için yapar, birey için bu davranıştan elde edeceği sonucun bir değeri vardır. Belirli bir durumda beklenti ya da değerden biri çok düşükse, davranış ortaya çıkmaz.

Örneğin, çocuk odasını topladığı zaman kendisine şeker verileceğini biliyorsa, şekerini elde etmek istediğinde odasını toplar. Çocuğun canı şeker istemiyorsa, o zaman odayı toplamaz. Örneğin çocuk şekerini istiyor ancak; odayı toplasa dahi kendisine şeker verilmeyeceğini biliyorsa (düşük beklentisi varsa) o zaman da odayı toplamaz. Rotter böylece, kişinin davranışını iki temel faktöre indirir: (1) Beklenti ve (2) davranıştan elde edeceği sonucun değeri (Cüceloğlu, 1998, s. 426).

Kişiliğin oluşumunu, görünümünü bazı psikolojik esaslara, özellikle inanç sistemine bağlamıştır. Rotter, inançlar sistemini kişiliğin oluşturucusu aynı zamanda kişilik ölçümünde özel bir dilim olarak görmüştür (Ateş, 2008).

2.1.5.7. Harry S. Sullivan'ın Kişilik Kuramı:

Kurama göre kişilik, yaşamı özdeşiren kişilerarası ilişkilerin oluşturduğu ve kalıcılığı olan bir sistemdir.

Sullivan, kişiliğin varsayımsal bir kavram olduğunu ve kişilerarası ilişkilerden ayrı olarak incelenemeyeceğini savunmuştur. Kişiliğin yapısal örgütü, organizmadan kaynaklanan algılardan çok, bireylerarası ilişkilerin ürünüdür. Kişilik, ancak insan bir ya da daha fazla kişiyle ilişki durumundayken ortaya çıkar. Algılama, hatırlama, düşünme, hayal kurma ve tüm diğer süreçler bireyin ilişkilerini içerir (Miller ve Shelly, 2007, s. 90).

Sullivan, davranışların ilişkilerden kaynaklandığına inandığı için, bir insanın davranışlarının çevresinden ayrı ve tek başına ele alınarak yorumlanamayacağı görüşünü savunur. Psikiyatrik analizin birimi insanlar arasındaki etkileşimdir.

“İnsanları diğer insanlar hasta ettiğinden, onları yine diğer insanlar iyi edebilir.” Sullivan’ın kuramı, insanlar arası ilişkilerdeki davranışları vurgular. Kişilik ve tedavi kuramcıları için temel veriler, ilişkiler içinde geliştirilen tepkilerdir. Davranış bozuklukları da insanlarla ilişkiden kaynaklanır. Dolayısıyla, tedavisi de insan ilişkilerini içerir (Geçtan, 2000, s. 272).

İnsanı güdüleyen güç kişilerarası güvenliği sağlama gereksinmesidir. Kişiliğin oluşmasında en etkili olan başkalarıyla kurulan ilişkilerdir. İnsanın kendisi doğumundan ölümüne kadar diğer insanlarla ilişki kurar. Ve bu ilişkiler insanın kişiliğini var eder. Bebekken insan önce annesi ile ilişki içindedir. Sonra bu ilişkiye baba da katılır. Bu durum arkadaşlar, karşı cinsten kişiler sırasıyla devam eder.

İnsan, bu ilişkileri sırasında, güvenlik ya da kaygı geliştirir. Bir önceki aşamada geliştirilen güvenlik ya da kaygı bir sonraki aşamaya yansır. Böylece kişilik gelişimi sürüp giden bir süreç olarak tanımlanabilir. Kişilerarası ilişkilere duyarlık ve uyum insanın kişiliğinin oluşmasına yol açar (Başaran, 1992, s. 157).

2.1.5.8. Atkinson ve Mc. Clelland’ın Kişilik Kuramı:

İnsanın bazı doğal gereksinimlerinin (yemek,su,uyku gibi biyolojik ihtiyaçlar) yanında bireyden bireye farklılık gösteren psikolojik ihtiyaçları da vardır. Atkinson ve Mc. Clelland 1960’lı yıllarda bireylerin bazı motivlerini saptamak için yöntemler geliştirmişlerdir. Yapılan bu çalışmalarda bireyler arasında başarı arzusu, güç arzusu ve herhangi bir olguya bağlanma arzusu açısından farklılıklar olduğu görülmüştür (Ateş, 2008).

David Mc. Clelland’ın “Gereksinimler Kuramı”, Henry A. Murray’ın 1938 yılında ortaya attığı ve insan davranışının nedenini oluşturduğunu ifade ettiği 20’nin üzerindeki bir dizi gereksinimden genellikle başarı gereksinimi üzerinde yoğunlukla çalışmış olsa da, birçok araştırmasında bu üç gereksinimi birlikte test etmiştir.

Alfred Adler, uzun zaman önce gücün, tüm insan aktivesinin büyük bir hedefi olduğundan bahsetmiştir. Adler insanın tabiatının, bir kişinin kendi üzerinde sahip olduğu güçleri kontrol etmek için edinimi aracılığıyla öğrendiği ve kinin tatmininin

tam olarak onun çevre üzerinde etkide bulunabilme yeteneğine dayandığı bir şey olarak görmüştür (Birch ve Veroff, 1966, s. 76).

2.1.5.9. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı

Erich Fromm, geliştirdiği ekole “Hümanistik Psikanaliz” adını vermiştir. Fromm, insanın doğadan ve birbirinden kopmuş olması sonucu, kendisini yalnız ve soyutlanmış hissettiği görüşünü vurgular. Psikolojinin odak noktasını bireyden alıp çevreye ve nesnel koşullara yöneltmiştir (Adler, 2006).

Erich Fromm'un geliştirdiği bu kuram, kişiliğin gelişiminde içinde yaşanılan kültürün etkisine büyük önem verir. Freud'un etkisinde kalmış bir düşünür olan Fromm, düşüncelerini de bu yönde geliştirmiş özellikle Jung ve Adler'e karşı hiddete varan ölçüde tepki göstermiştir.

Fromm'a göre kişiliği tanımak ve anlamak için kişinin çevresini iyi gözlemlemesi gerekir. Ama bu gözleme aile çevresiyle sınırlı kalırsa yetersiz olur. Tüm toplum ortamı, toplumun doğası, kültürü bu incelemenin teması olmalıdır (Fromm, 1992, s. 114).

2.1.5.10. Galton, Tyron, Gottesman, Newman, Freeman ve Holzinger'in Kişilik Kuramı

Kişiliği biyolojik açıdan ele alan bu kuramcılarının temel yaklaşımı insanın nesiller boyunca belirli özellikleri yakınlarına aktardığı, bazı kişilik belirtilerinin kalıtsal özellikler taşıdığı görüşü üzerindedir.

Galton genlerle aileden kalma bazı özelliklerin zamanla aynı ailenin devamında görüldüğünü açıklamıştır. Tyron, kalıtımla zeka arasında ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Gottesman ikizlerin davranışlarını inceleyerek benzer kişilik özelliklerinin genetik özelliklerden kaynaklandığını ileri sürmüştür.

Newman, Freeman ve Holzinger de ikizler arasında ağırlık, vücudun fizyolojik yapısı ve zeka düzeyinde benzerlikler olduğunu, bu benzerliklerin de benzer kişilik özellikleri oluşturduğunu ileri sürmüşlerdir (Ateş, 2008).

Galton, aile tarihçesi yöntemiyle kalıtsal özellik-kişilik ilişkisini çözümlenmek istemiş ve genlerle aileden kalma bazı özelliklerin zamanla aynı ailenin devamında görüldüğünü açıklamıştır. Tyron, soya çekim yöntemiyle genetik

faktörlerin kişilik üzerindeki etkisini açıklamak istemiş, kalımsal zeka arasında ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Gottesman da böyle bir çalışma yöntemiyle benzer ve değişik çevrelerde ikizlerin davranışlarını incelemiş ve benzer kişilik özelliklerinin genetik özelliklerden geldiği fikrini ileri sürmüştür (Silah, 2005, s. 222)

2.1.5.11. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Horney'in kişilik teorisi de, Jung ve Adler gibi, psikanaliz teorisinin etkisi altında ortaya konulmuş görüşlerden oluşan bir yaklaşımdır. Fakat Horney, kişilik hakkındaki görüş ve düşüncelerini belirlerken, sosyal ilişkilerle ilgili önemli çözümlenmelerden yararlanmıştır. Düşünürüne göre, kişiliğin temel elemanı, kaygı ve korkudur. Her fert, çeşitli kaynaklardan ileri gelen kaygı ve korkularını yenebilmek ve bunları aşabilmek için birçok faaliyette bulunur. Kaygı ve korku yaratan kaynaklarla baş edebilmek için başvurulan çeşitli davranış kalıpları ve taktikleri, eğer belirli bir çözüm yaramamış olsa bile fertlerin sinirsel gerginliğinden kurtulmasına sebebiyet verebilir. Horney'in kaygı ve korkular ile baş edebilmek için fertlerin başvurabileceği davranış alternatiflerini on adet olarak belirlemesine karşılık, bunlardan üç tanesi, özellikle toplumsal sistem içerisindeki kişilik türlerinin tespit edilmesi bakımından oldukça önemlidir (Eren, 1984, s. 56).

a) Sempatik-Dışa dönük: İnsanlara yaklaşarak sevgi ve yakınlık duyma suretiyle kaygı ve korkuları giderme çabaları şeklinde bir kişilik geliştirme.

b) Antipatik- İçe dönük: İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve yalnız başına hareket ederek kaygı ve korkulardan kurtulma çabaları şeklinde bir kişilik geliştirme.

c) Saldırgan-Öfkeli: İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek, güçlü ve yenilmez olduğunu göstermek, her şeyi tartışarak ve kavga ederek elde etmeye çalışmak şeklindeki faaliyetler yardımıyla kaygı ve korkulardan kurtulma çabalarının oluşturduğu bir kişilik geliştirme.

Horney'e göre, insanın hayatını saran çeşitli kaygı ve korkularla baş etmede yararlanılan davranışsal taktik tercihleri, fertlerin büyük ölçüde hangi kişilik özelliklerine yatkın olduklarıyla yakından ilgili olan bir husustur.

2.1.5.12. Eric Berne'in Kişilik Kuramı

Eric Berne, kişiliği duygusal yönde inceleyip, Freud gibi kişiliğin üç tür benlik düzeyinin olduğunu savunmuştur. Bu düzeyler kişiliğin, ebeveynlik, çocukluk ve olgunluk düzeyidir. Berne'e göre kişiliğin uyumlu ve huzurlu olması ebeveyn, yetişkin ve çocukluk kişilik boyutları arasında kurulacak denge ve bu dengenin etkin olarak sonuca varmasına bağlı olmaktadır (Köknel ve diğerleri, 1989).

Bireyler arası iletişimin incelenmesinde yapısal analiz ya da kişilik analizi; her bireyin benlik durumları (ego states) denilen üç ayrı davranış kaynağına sahip olduğu görüşüne dayandırılmıştır. Berne'e göre insanlar birbirlerine benlik durumları olarak bilinen üç psikolojik durum ya da davranış şekli ile etkide bulunurlar. Bu benlik durumları ana-baba (ebeveyn), yetişkin ve çocuk benlikleri olarak ayrılır ve normal bir kişi, bu üçünü de zaman zaman kullanır (Davis, 1988, s. 590).

Berne'de tıpkı Freud gibi kişiliği üç bölümde incelemektedir. Yalnız esinlendiği Freud'den sevgi yoksunluğu düşüncesi yönünden önemli ölçüde ayrılmaktadır. Berne'e göre, kişilik aşağıdaki üç kısımdan (Şekil 2.4) oluşmaktadır (Eren, 2004, s. 87).

Şekil 2.4. Berne'e Göre Kişiliğin Üç Kısım

Atalık (Öğüt verici kısım)
Olgunluk (Yetişkin kısım)
Çocukluk (Olgun olmayan kısım)

Berne kişiliğin ebeveynlik düzeyinde, her bireyin birer ana babası (veya onların yerine koyduğu) olduğunu ifade eder. Davranışlarını örgüt ve yasaklarla kontrol altında tutan ve düzenleyen bireyin zihinsel yapısı onun kişiliğinin ebeveyn yönünü oluşturur (Erdoğan, 1994). Berne'e göre her birey bu yönünün etkisi altında kalarak davranışlarda bulunabilmektedir. Kişiliğin bu yönüyle etkileşimde bulunanlar atalık etme, nasihat verme, koruyucu olma, kural ve standartlar koyma, katı düşüncelere sahip olma, değerleyici ve dürüst olma gibi kişilik özellikleri yansıtır. Berne'in ebeveynlik dediği şey, Freud'daki süperegö kavramına denk düşmektedir (Eroğlu, 2004, s. 179).

Berne'e göre "çocukluk" düzeyi bireyin bir takım kişisel istek ve arzularının bulunduğu ve bunlara erişmek ve kendini tatmin etmek için dilediğinde davrandığı kısımdır. Her bireyin kısmen de olsa çocuk benliğinin etkisiyle sorumsuzluk, eğlence arama, kendini suçlama, öfke, korku, heyecan ve birtakım çocuksu davranışlar gibi davranışlar gösterdiğini söylemiş, ancak bireyin devamlı çocuk benliğinin etkisiyle davranması durumunda, bu davranışların içgüdüsel ve istenmeyen davranışlara dönüşeceğini eklemiştir. Bununla birlikte, kişiliğin çocuk yönünün, bireyin hayatına bir çekicilik, zevk ve yaratıcılık kattığı söylenebilir (Silah, 2000, s. 270).

Kişiliğin "olgunluk" düzeyi herkeste bulunur ve yaşamak için gereklidir. İnsanın doğal olarak yapmak isteyip de yapamadığı şeyler olgun kısım sayesinde bastırılır. Yani bilinçaltına atılır. Baskılar arttığında kişinin çocukluk yönü ağır basar ve yaramazlık türünde davranışlar sergilenmeye başlar. Freud'da ego, nasıl id ile süperego arasında arabulucu bir fonksiyon icra ediyorsa, Berne'de "olgunluk", insan kişiliğinin çocukluk ve ebeveynlik yönlerinin orta noktasını teşkil etmektedir (Eroğlu, 2004, s. 180).

2.1.6. Beş Faktör Kişilik Modeli:

Kişilik özelliklerinden yola çıkarak, kişilik konusunda pek çok görüş öne sürülmüştür. Genel anlamıyla 5 Faktör Kişilik Kuramı bu farklı görüşleri düzenleyip toparlayıcı bir rol üstlenmiştir. Beş Faktör modeli kişiliğin beş temel boyutunu ve bunların içerdiği özgül kişilik özelliklerini hiyerarşik bir sıralama içinde vermektedir. Beş faktör modelinin altında yatan temel varsayım, insanların gösterdikleri bireysel farklılıkların dünyadaki bütün dillerde kodlanacağı, konuşma diline sözcükler halinde yansıtacağı ve bu sözcüklerden yola çıkarak insanın kişilik yapısını kapsayacak bir sınıflamanın oluşturulabileceğidir. Farklı dillerin hepsi insan niteliklerinin aynı tiplerini tanımlayan terimleri içerir (Sevi, 2009). Kişilik konusunda yapılan araştırmalarda birçok psikolog, bireyin kişiliğinin temel yapısının beş boyuttan (Big Five Factor) oluştuğuna inanmaktadır. Bu boyutlar şunlardır:

- Dışa dönük (Extraversion)
- Uyumluluk (Agreeableness)
- Sorumluluk (Conscientiousness)
- Açıklık (Openness)

- Duygusal İstikrar (Emotional stability)

Bu kişilik boyutlarının bir kısmı bireylerde kalıtsal olarak, bir kısmı ise bireylerin yaşadığı çevrenin etkisiyle oluşturulmaktadır. Bu boyutların iş performansıyla ilişkisi yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur (Dubrin, 1994, s. 57).

Beş Faktör çalışmalarının temelini, algılanan farklı kişilik özelliklerinin, çeşitli kültürlerin günlük yaşamlarındaki söylemlerine yansıtacağı ve önem taşıyan bireysel farklılıkların yaşayan ‘dil’ de farklı sözcükler halinde kodlanacağı görüşü oluşturmaktadır. Bu çalışmalar; yüzyılımızın başından beri farklı dil grupları üzerinde sürdürülmekte, tam bir uzlaşım içinde olmasa da, kişilikle ilgili kavramların hiyerarşik bir yapının çatısını oluşturacak beş büyük faktör altında toplanabileceğine dair önemli veriler sunmaktadırlar. Böyle bir tanımlayıcı haritaya ulaşılması, çok farklı kişilik araştırmalarını ilişkilendirmekte önemli görülmektedir (Somer, 1998).

Demirkıran (2006)’a göre; kişiliğin beş boyutta açıklanması 1960’lı yıllarda başlamış, 1980 ve 1990’lı yıllarda hız kazanmıştır. 1980’lerin sonlarına doğru, kişilik psikologları kişilik literatüründeki karmaşık bulguların düzenlenmesi için anlamlı ve kullanışlı bir sınıflandırma sağlayabilen Beş Faktör Modeli’nin beş güçlü faktörü üzerinde bir anlaşmaya varmışlardır.

Kişilik ile ilgili birçok görüş ortaya atılmıştır. Beş faktör kişilik kuramı bu farklı görüşleri bir noktada birleştirmiş görünmektedir. Yapılan çalışmalar kişilik ile ilgili çalışmaların beş faktörde derlenebileceğini göstermiştir. Bu faktörler duygusal denge/nevrotizm, yumuşak başlılık, dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık/kültür olarak birçok çalışmada doğrulanmıştır. 16PF Beş Faktör Kişilik Eğilimleri Raporu, psikoloji biliminde orijinal olarak “Big Five” (Türkçe de ise 5 Faktör, Kişiliğin 5 Genel Faktörü, 5 Genel Kişilik Eğilimi) olarak anılan “5 Faktör Modeli” teorisine dayanmaktadır. Bu teori, Davranış Bilimleri Enstitüsü’nün kurucusu olan Raymond Cattell tarafından 1960’lı yıllarda üzerinde çalışılmış olup Cattell, birçok kişi tarafından bu teorisin önde gelen temsilcisi sayılmaktadır. Cattell’in bulguları, 16 temel kişilik özelliğinin analizine dayanmaktadır. Cattell ve Goldberg yaptıkları ayrı araştırmalarda, 16 temel kişilik özelliğini faktör analizi yöntemiyle çalışmış ve bu faktörlerin bazılarının bir araya gelmesi sonucu bazı genel kişilik kategorilerinin oluştuğunu görmüştür.

Türkiye’de Cost ve Mc Crae (1987) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlaması yapılan (Gülgöz, 2002) NEO-PI-R ile Somer ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)’nin dışında patolojik olmayan bireylerin kişilik yapılarını ölçebilecek kişilik testi bulunmaktadır (Bacanlı, İlhan ve Aslan, 2009).

Kişisel gelişimde de fayda sağlayacak “Beş Faktör Kişilik Modeli”nin boyutlarını şu şekilde ele alabiliriz:

2.1.6.1. Dışadönüklük-İçedönüklük (Extraversion-Intraversion):

Dışadönük insanlar, içedönüklerden daha sosyal, atılgan ve kendini ifade edebilen bireylerdir. Dışadönükler, genellikle içedönüklerden daha aktif, heyecan arayan, sempatik ve konuşkandırlar; kendilerini içedönüklerden daha fazla oranda açma (self-disclosure) eğilimi gösterirler. Kişiler arası ilişkilerinde içedönüklerden daha fazla oranda yakınlık gösterirler. İçedönük bireyler ise, sessiz, çekingen, utangaç, sıkılgan bireylerdir (Altuğ, 2004).

İnsancıl, cana yakındırlar, insanlarla kolay ilişki kurarlar, çok arkadaş edinirler (Köknel, 1999). Yalnız kalmaktan, okumak ve çalışmaktan hoşlanmazlar. Kendilerini harekete geçirmek ve enerjilerini şarj etmek için farklı çevrelere gerek duyarlar. Diğer insanlarla etkileşime girmeye ihtiyaç duyarlar, kolay konuşur ve kendilerini rahatça ifade ederler (Hedges, 2003).

2.1.6.2. Yumuşak Başlılık-Düşmanlık (Agreeableness-Intraversion):

Yumuşak başlı insanlar; esneklik, alçak gönüllülük, destekleyicilik ve duygusal yakınlıkla, düşmanlık ise kişilerarası ilişkilerde fark gözetmeme, kendine odaklılık, kindarlık ve kıskançlıkla belirgindir. Uyumlu bireyler kibar, güvenilir, fiziksel görünümüne özen gösteren, affedici, hoşgörülü, rekabetten ziyade uzlaşmaya önem veren, yardımsever, kişilerarası çatışmaya kolaylıkla girmeyen; girdikleri durumlarda bile çatışmayı çözmek için güç kullanmaktan ve baskı yapmaktan kaçınan bireylerdir.

2.1.6.3. Öz Denetim / Sorumluluk - Yönsüzlük / Dağınıklık (Conscientiousness - Undirectedness):

Sorumluluk sahibi; dikkatli, organize ve planlı hareket eden, yoğun çalışan başarı odaklı, kararlı, düzenli, disiplinli, etik ilke ve değerlere belirgin bir biçimde bağlı, başlanan bir işi bitirebilme becerisine sahip ve eyleme geçmeden önce dikkatli bir biçimde düşünme eğilimini ifade etmektedir. Sorumluluk boyutunun olumsuz ucunda bulunan dürtüsel insanlar ise dikkatsiz, dağınık, düzensiz ve kendilerini kontrolden uzak tutan insanlardır (Friedman ve Schustack, 1999; Akt. Demirkan, 2006).

2.1.6.4. Duygusal Denge-Dengesizlik (Emotional stability):

Beş faktör kişilik modelinde, içeriği üzerinde en az tartışma yürütülen boyut duygusal denge/durağanlık-nevrotiklik boyutudur. Nevrotik bireyler, uzun süreli olumsuz duygulanımlar yaşamaya eğilimlidirler; potansiyel olarak da çeşitli davranış bozukluklarının gelişimine hazır durumdadırlar. Kişilerarası ilişki kurmakta ve ilişkilerine bağlı kalmakta zorluk yaşarlar. Sürekli olarak gergindirler, depresyon yaşamaya eğilimlidirler, kendilerine duydukları saygı düşüktür (Somer, Korkmaz ve Tatar, 2004).

2.1.6.5. Gelişime Açıklık / Zeka - Gelişmemişlik (Openness To Experience / Intellect):

Deneyime ve gelişime açık bireyler, kurallar konusunda esnektirler, geleneksel cinsiyet rollerini reddederler, sınanmaya ya da sınavlara mizahi bir anlayışla yaklaşırlar ve yeni deneyimlere karşı içsel bir ilgi gösterirler. Hayal güçleri güçlü, kültürlü, bilgiye ve öğrenmeye meraklı, orijinal, açık görüşlü, akıllı ve sanatçı duyarlılığına sahiptirler (Barrick ve Mount, 1991; Akt. Demirkıran, 2006).

2.2. İŞ DOYUMU

2.2.1. İş Doyumunun Kavramsal Tanımı:

Endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışan konusu olan ve çok boyutlu bir kavram olan iş doyumunu, çalışanına çalıştığı kurumdan ve işinden beklentileri ile aldıkları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Landy, 1989).

Doyumun her çeşidi gibi iş doyumunu da duyguların etkili olduğu bir beceridir. Etki hoşlanma veya hoşlanmama ile ilgili duyguların tamamını ifade eder. İş doyumunu, bir bireyin işinde mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur (Izgar, 2000).

İş doyumunu kavramında ortak kanı insanların yaptıkları işe karşı tutumları olup bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içerdiği açık bir şekilde görünmektedir. Pek çok araştırmacı tarafından tanımları yapılan iş doyumunu, kişinin iş ile ilgili değerlerinin işinde karşılandığı (Güler, 1990), iş ortamına karşı bireyin olumlu tutumlarından oluşan (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002), bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesi sonucu (Özkalp ve Kirel, 2007, s. 129) gereksinimlere verdikleri öne derecelerine ilişkin algılamaları arasındaki farktır (Çetinkanat, 2000, s. 53).

Çalışanın istekleri, iş uyumu ile ne kadar örtüşürse iş doyumunu o kadar artar. İş doyumunsuzluğu da çalışanın işine karşı olumsuz tutum ve davranışı ile açıklanabilir. İş doyumunu yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi kişisel özelliklerin yanında yapılan işin içeriği, ücret, yönetim politikası, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenler de etkilemektedir (Musal, Ergin ve Elçin, 1995).

İş doyumunu, işin özellikleri ile iş görenlerin isteklerinin birbirine uyduğu (Davis, 1988) ya da bir bireyin işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici, olumlu bir duygu ile sonuçlandırması (Locke, 1976) ve iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri, işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucu (Luthans, 1995) olarak tanımlanabilir.

Kuzgun, Sevim ve Hamamcıya (1999)'ya göre bireyin beklentisi ile işin sağladığı olanakların kimi alanlarda birbirine uygun olması halinde iş doyumunu gerçekleştirmektedir. Bu alanlar şu şekilde sıralanmaktadır:

- Mesleğin gerektirdiği etkinliklerin bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması

- Çalışma ortamının fiziksel ortamının uygun olması
- Çalışma ortamındaki insan ilişkileri
- Sağlanan kazanç düzeyi
- Ödül ve takdir
- Sağlanan güvence
- İlerleme olanağı
- Verilen yetki ve sorumluluk
- Günlük çalışma süresi
- Yarışma ve kendini gösterme olanağı
- İş bulabilme olanağı
- Meslek etkinliklerinin birey için ilgi çekici olması

İş doyumunu işgörenin işe ya da işin belirli yönlerine tepkisini yansıtırken (Erdoğan, 1996, s. 73), bireylerin örgüte girişlerindeki beklentileri doğrultusunda, yaptıkları işten dolayı elde ettiklerinin onlarda oluşturduğu memnuniyet olarak tanımlanabilir (Poyrazoğlu, 2001, s. 28).

İş doyumunu kavramının epistemolojik kökenlerine inilirse Locke'a göre (1983); doyum, duygusal bir yanıt anlamına gelen bir kavram olduğu için yalnızca içe bakış yoluyla kavranılıp keşfedilebilir. Bu da, doğrudan bir kişinin zihinsel yapısı ve bu yapının gelişmesini içeren bir eylemi ifade eder. İş doyumunu, kişinin işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanabilir.

Araştırmacılar tarafından işteki psikolojik sağlığın önemli göstergelerinden biri olarak kabul edilen iş doyumunu, "Kişinin işiyle ilgili değerlerinin karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin gereksinimleri ile uyumlu olması" olarak tanımlanmaktadır (Telman; Ünsal, 2004, s. 12).

Spector'a göre iş doyumunu, insanların işleri ve işleriyle ilgili konular hakkında neler hissettiğine ilişkin bir kavramdır. En genel tanımla, çalışanların işlerini sevmeleri ya da sevmemeleridir. İş doyumunu davranışsal bir değişkendir ve işin farklı boyutlarıyla ilgili davranışsal tepkilerdir (Spector, 1997). Kişisel, öznel ve duygusal bir kavramı ifade eden doyum, bir başka birey tarafından doğrudan gözlenmeyen, yalnızca ilgili birey tarafından hissedilerek tanımlanabilen ve ifade edilebilen iç

zevki veya iç huzuru anlatan bir kavramdır. Bireyin bu unsurun aracılığı olmadan kendisini daha iyi hissetmesi de pek mümkün değildir (Eroğlu, 1984, s. 14).

İş doyumu; algılanan işe atfedilen değer, işte öğrenme fırsatları ve yeteneklerin kullanımı olarak da tanımlanır (Karaca, 2001). Kişi önemli bir iş yaptığını inanıyor, bu işte bilgi, beceri ve yeteneklerini kullanabiliyorsa ve bu iş kişisel gelişime imkân sağlıyorsa kişisel doyum ortaya çıkacaktır. Eren (1998, s. 202)'e göre, iş tatmini denildiğinde, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelir.

İş doyumu iş görenin işe ya da belirli yönlerine tepkisini yansıtır (Yüksel, 2002, s. 68). Başaran'a (1992, s. 381) göre iş doyumu, bir işgörenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygudur. İş doyumu, işgörenlerin örgütten elde edebileceği değerlerle gereksinim duyduğu değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda duyabileceği bir duygudur.

Vroom (1964) ise iş doyumunu, "kişinin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan hoş giden veya olumlu duygusal durumdur" şeklinde tanımlamaktadır.

İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (Luthans, 1995, s. 170–172):

- İş doyumu, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Böyle olunca görülmez, sadece ifade edilebilir.
- İş doyumu, genellikle kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.
- İş doyumu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi tutumlardır.

2.2.2. İş Doyumunun Önemi:

İnsanlar, kişisel yeteneklerini ortaya koymayı ve gerçekleşmesini isterler. İş doyumunun sağlanamaması insanı hayal kırıklığına uğratar. İş insan hayatının temelidir. İşsiz olan kişi umutsuzluğa düşer. İş tatmininin sağlanamaması, işten soğuma, moralsizlik ve bunların sonucunda düşük verimliliğe ve tabii sonucu olarak da sağlıksız bir topluma gidişin nedeni olur. İş doyumunun sağlanması uygulamada kolay değildir. Nedeni, insanların kendi gereksinim ve arzularını gerçekleştirecek bir iş bulmanın zor olmasıdır. İş doyumunun önemli ya da önemsiz olduğunu savunan farklı görüşler mevcuttur (Kaynak, 1990, s. 33).

Aile, okul, iş hayatı ile ilgili birçok örgüt içinde hayatını sürdüren insan, bu ortamlarda ihtiyaçlarını gidermeye, tatmin olmaya çalışacaktır. İsteddiği imkanları bularak ihtiyaçlarını gideren kimse tatmin olacak, psikolojik ve biyolojik olarak huzurlu olacaktır; aksi takdirde doyumsuzluk ve peşinden ruh çöküntüsü ve biyolojik açlık ortaya çıkacaktır (Eren, 1998, s. 178).

İş doyumunun önemli olduğunu savunanlara göre, öncelikle insanlar kişisel becerilerini ortaya koymak ve bunu gerçekleştirmek isterler. İş doyumu insanların ruhi bir olgunluğa erişmesini olumlu yönde etkiler. İşletmelerde işi cazip ve önemli hale getirecek, insanların işinde mutlu ve rahat olmasını sağlayacak ortamdır.

Gelenekçi yönetim tarzını benimseyen yöneticiler, çalışanları, işlerini yapmak zorunda oldukları gibi gördükleri için, iş doyumuna önem vermezler. İş doyumunda ana temel bireysel ihtiyaçlardır, iş doyumu bir iş ortamında bireyin tatmin edilebilecek ihtiyaçlarının, hangi dereceye kadar karşılanmış olmasına göre değişik durumlar gösterir. İş doyumu yüksek ücret, ilerleme olanakları gibi dışsal faktörleri işgücü devrine etki eder. Çalışan için bir mutsuzluk kaynağı, örgüt için ise, üretkenlik sorunu olması dolayısıyla doyumsuzluk, üzerinde özenle durulan konulardan biridir (Gülten, 1990, s. 63).

Diğer yandan yüksek iş doyumu örgütün iyi yöneltildiğinin bir belirtisi olsa da kolaylıkla gerçekleştirilemez ya da satın alınamaz; temelde etkin davranışsal yönetimin sonucu olarak ortaya çıkar. İş doyumu bir örgütte sağlam bir örgütsel ortam oluşturulmasının bir ölçüsüdür. İş doyumu tıpkı sağlık gibi, dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir (Ulusoy, 1993).

İş doyumunu çalışanların motivasyonu yüksek tutmak ve yapılacak işe önem verip dört elle sarılmaları açısından önemlidir. Yaptığı işten tatmin olup haz alan bir bireyin bulunduğu örgüte bağlılığı o oranda artar ve işten alınan verim üst düzeyde olur.

Organizasyon içinde işgörenlerin doyumlarının sağlanması, yönetimin en önemli görevlerinden biridir. Doyum; güveni, bağlılığı ve sonunda elde edilen çıktı da iyileştirilmiş kaliteyi yaratır. Fakat doyum, yoğun bir programın basit bir sonucu değildir. Bunun için yöneticiler iş doyumunu yaratacak stratejilere odaklanmalıdır (Myers, 1998, s. 226)

Sosyal bir örgütün parçası olan birey, bu örgütler içerisinde yer alırken mutlu olup ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve ödüllendirilmek isteyecektir. Bu beklentilerin karşılanması kişinin bulunduğu örgütten memnun olmasını ve de örgütte verimli olmasını sağlar. Yüksek motivasyonlu işgörenlerin birlikte çalıştığı bir örgütte huzurlu bir ortamda yüksek verim elde edilir, bu da örgütün amaçlarına ulaşmasında çok önemli bir rol oynar. Ancak tersi bir durum söz konusu olduğunda ise, örgütün amaçları arka planda kalacak, kişisel beklentiler kişilerin beyinlerini sürekli meşgul ederek iş verimini düşürecektir. Günümüz yönetim anlayışında işletmelerin başarısı için maddi değişkenlerin yanı sıra birey boyutu ön plandadır.

İş, birey için sadece geçim kaynağı veya zaman geçirmek için yapılan bir etkinlik değildir. İşin birey için önemli olma nedenlerinden biri, ona kendi yeteneklerini ve bilgilerini kullanma fırsatı vererek bireyin kendisini geliştirmesine imkân sağlamasıdır. Kuzgun'a (2003, s. 6) göre meslek kişinin kimliğinin oluşumunda önemli bir etkidir. Meslek, kişinin çevreden ve toplumdan saygı görmesine, ona işe yaradığı duygusunu yaşamasına yarayan bir etkinlik alanıdır. Kişi bu etkinlikler yolu ile kapasitesini kullanmakta, bir şeyler üretip yaratmakta, bunun sonucunda duyulan haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına yansımaktadır.

İşten beklenen doyumun alınamaması durumu, işgörenin işgücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgücü devir hızının artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işgörenin sağlık durumu da bundan olumsuz etkilenmektedir. İş doyumunu düşük işgörenlerde sinirsel (uykusuzluk, baş ağrısı vb.) ve duygusal çöküntülerin (stres, hayal kırıklığı vb.)

oluştugu ve iş doyumsuzluğu ile aralarında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Akıncı, 2002, s. 3).

Başaran'a göre (2000), iş doyumunu arttıracak koşullar şunlardır:

- Görevi, çalışana örgütsel ve toplumsal konum kazandırmalıdır.
- Çalışana görevini yaparken örgütsel önderlik yapılmalıdır.
- Örgüt ortamında çalışanı destekleyici bir etkileşim oluşturulmalıdır.
- Çalışanın değerleri ile görevinin değerleri birbiriyle bağdaşmalıdır.

Bireylerin işlerinden aldıkları tatmin, geniş ölçüde iş ve onunla ilgili her şeyin, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. İş doyumunu, iş görenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş doyumundan elde edilen maddi çıkar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelir. İnsanlar işlerinde ne kadar doyumlu olurlarsa verimleri artar. Dolayısıyla hizmet götürdükleri toplumla aralarındaki çatışmalar en alt düzeye iner. İş doyumunu, iş görenin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur.

2.2.3. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler:

Toplumun bir parçası olan bireyler buldukları örgütlerde birtakım faktörlerden kaynaklı etkilenirler. İş verenler, örgütlerinde çalışan iş görenlerin iş doyumunun yüksek olmasını isterler. Bu sebeple iş doyumunu sağlamak ve yükseltmek için çalışırlar. Olumsuz faktörleri ortadan kaldırmaya çalışıp hedefleri gerçekleştirmek için çaba sarf ederler.

Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşmada önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır (Akıncı, 2002, s. 4). İş doyumuna etki eden faktörler tek tek sıralandığında oldukça uzun bir liste oluşturur.

Çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörler iki ana grupta toplanarak incelenebilir (Balci, 1985):

- Bireysel Faktörler
- Örgütsel Faktörler

2.2.3.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler:

İş görenin genetik eğilimi, aile faktörü, almış olduğu eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi; iş doyumunu üzerinde önemli rol oynar. Bu kişisel özellikler, her işgöreni diğerlerinden farklı kılar. Aynı zamanda kişinin yaşam biçimini de belirleyen bu bireysel faktörler, beklentilerin karşılanmasında, işgörenin örgüte karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptir (Akıncı, 2002, s. 4).

2.2.3.1.1. Yaş:

İş doyumunun yaş ile ilişkisi uluslar arası geçerliliğe sahiptir. Çalışanların özellikleri açısından yapılan çalışmalar, yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir bağlantı olduğunu göstermiştir. Bireysel farklılıklar çerçevesinde ele alınan yaş değişkeniyle ilgili elde edilen araştırma bulguları, kişilerin işe başladıkları ilk yıllarda daha yüksek bir iş doyumunu yaşadıklarını, sonraki yıllarda doyumsuzluğun artmaya başladığını daha sonra ise yeniden doyumun yükselmeye başladığını göstermiştir (Kaya, 1991, s. 1).

Bireysel farklılıklar çerçevesinde ele alınan yaş değişkeniyle ilgili elde edilen araştırma bulguları, kişilerin işe başladıkları ilk yıllarda daha yüksek bir iş doyumunu yaşadıklarını, sonraki yıllarda doyumsuzluğun artmaya başladığını, daha sonra ise yeniden doyumun yükselmeye başladığını göstermiştir. Çalışanların işte kalma süresinin uzunluğu da yaşla yakından ilişkilidir. Yaş ilerledikçe aynı işte kalma çalışanların iş doyumunu yükseltmektedir (Kaya, 1991, s. 1).

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumunu ilişkisini incelediği çalışmada, yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşın Türk çalışanların genel iş doyum düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir.

Maktalan (1997, s. 29) ise iş doyumunun genellikle yaşla birlikte arttığını belirterek; bu durumun genç işgörenlerin iş ile ilgili olarak fazla imkan ve sorumluluğa sahip olmamasından buna karşın belirli bir yaşın üzerindeki çalışanların daha fazla maaş ve sorumluluğa sahip olmasından kaynaklandığını ifade etmekte ve yaşın artmasına bağlı olarak iş doyumunun da artabileceğini savunmaktadır.

Yaş arttıkça; saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinde doyumun arttığı (Paknadel, 1988) ve yaş ile iş doyumunu arasında genellikle olumlu yönde bağlantıların bulunduğu tespit edilmiştir (Davis, 1988, s. 99).

2.2.3.1.2. Cinsiyet:

İncir (1990) tarafından yapılan “Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme” adlı çalışmada çalışanların örgütsel gereksinmelerinin cinsiyete bağlı olmadığı sonucuna varılmıştır. Lefkowitz (1994) tarafından yapılan araştırmada ise, kadınların iş doyum düzeyi erkeklere oranla daha düşük bulunmuştur.

Yapılan araştırmalar cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar göstermektedir (Balcı, 1985, s. 10). Bazı işyerleri için cinsiyet ayrımının varlığı iş doyumunu olumsuz etkilerken, bazı iş yerlerinde ise böyle bir genellemenin mümkün olmadığı görülmektedir (Sertçe, 2004, s. 23).

Eren, iş devamsızlığını etkileyen faktörleri inceleyen çalışmasında, cinsiyet ve iş devamsızlığı arasındaki ilişkiyi arayan araştırmacıların, kadınların erkeklerden daha çok devamsız olduğu sonucuna vardıklarını aktarmakta ve bu durumu kadınların erkeklere oranla işlerine daha az bağlı olmaları ile açıklamaktadır (Eren, 1998, s. 216).

2.2.3.1.3. Eğitim Düzeyi:

Bazı araştırmacılar bireyin eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu gösterirken bazıları da bu iki değişken arasında bir ilişkinin olmadığı kanısına varmaktadırlar. Bunun sebebi bu iki değişkenin değişik düzeylerde ele alınması ve yaşla orantılı olarak değişmesi olabilir. Eğitim düzeyi kişiden kişiye farklılık gösterdiği gibi (ilkokul-ortaokul-lise-üniversite mezunu olarak), yeni mezun olmak da bu konuda büyük önem taşımaktadır. Genç birisi üniversiteden yeni mezun olup işe yeni başlamış olabilir ve bunun yanında yaşça daha büyük bir iş arkadaşı sadece lise mezunu olup bu işte daha uzun süre çalışmış olabilir. Bu yüzden tatmin düzeyi düşük veya yüksek çıkabilir. Eğitim düzeyi, yaş, işte çalışma süresi gibi etkenler de işin içine girdiğinden eğitim ve iş tatmini arasındaki ilişkiler için kesin bir şey söylemek mümkün değildir (Aliyeva, 2001).

İş görenin eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda, eğitim düzeyleri yüksek olan iş görenlerin genel iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş iş görenlere oranla daha iyi olduğu tespit edilmiştir (Baysal, 1987, s. 31). İş görenlerin, eğitim düzeylerine uygun işlerde çalıştıkları zaman daha çok doyuma ulaşacakları söylenebilir.

Başka bir araştırma sonucuna göre, öğrenim düzeyi daha yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; diğer bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikayetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler. İşgörenlerin eğitim durumu ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek olan işgörenlerin iş doyum düzeylerinin daha az eğitim görmüş olan işgörenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak böyle bir sonucu işgörenin eğitim durumuna uygun bir iş bulma olanağı ile sınırlı olduğu düşünülmektedir (Bölüktepe, 1993, s. 16).

Eğitim düzeyleri daha yüksek olan birey ve grupların, çalışma ödüllерinin nasıl değer biçilmesine gelince, bunlar kendilerine kılavuzluk ararlar. Herhangi bir çalışma grubunun daha yüksek referans noktası, herhangi bir özel işte daha düşük düzeyde tatmin olmayı ararlar (Korman, 1997).

2.2.3.1.4. Hizmet Süresi:

Hizmet süresi, iş doyumunu ile yakından ilişkili bir değişken olarak ele alınmaktadır. İşe yeni başlayanların iş doyumunu düzeyleri diğerlerine göre daha yüksek olmakta, işlerinde gelişme ve ilerleme sağlayamazlarsa doyum düzeyleri düşmektedir. Gösterdikleri performansa uygun ödül almadıklarında da katılım ve kuruma bağlılıkları azalmaktadır. Bununla birlikte hizmet süresi arttıkça aynı işte bireyin kıdemli duruma gelmesi ve başarılı olduğu duygusu iş doyumunu olumlu etkilemektedir (Schultz, 1990).

Yapılan araştırmalarda; iş doyumunun işe yeni girenlerde, uzun süredir aynı iş yerinde çalışanlara oranla daha fazla olduğu görülmektedir. Yeni başlayan bir çalışana nazaran uzun süredir aynı işi yapan çalışanın aynı heyecanı duymadığı ve daha az doyum elde ettiği görülmektedir.

2.2.3.1.5. Mesleki Kıdem:

İş doyumunu ile statü arasında güçlü bir ilişkinin bulunduğu ve üst yönetim kademesinde bulunan kişilerin, iş doyumlarının yüksek olduğu söylenir (Sertçe, 2004, s. 23).

Özaltın, Kaya, Demir ve Özer (2002), Türk Silahlı Kuvvetlerinde (TSK) görevli 317 muvazzaf tabip üzerinde iş doyumunu ölçmeye yönelik bir analiz yapmışlardır. Elde edilen bulgulara göre, 1-5 yıl arasında hizmeti olan tabiplerin doyum düzeyi, hizmet süresi daha uzun olan tabiplerden daha düşüktür. Ayrıca hizmet süresi 6-10 yıl arasında olan tabiplerin genel iş doyum düzeyleri, 11-15 yıl arasında olan tabiplerden daha düşüktür. Doyum düzeyi en yüksek olan grup 11-15 yıl arası hizmeti olan tabiplerdir (Özaltın vd., 2002). Demiröz (2001), Çimen (2000), Bodur ile Güler (1996) ve Birinci (1999), tabiplerde hizmet süresi arttıkça genel iş doyum düzeylerinin de arttığı, ancak hizmet süresi 15 yılı geçince doyum düzeyinin az da olsa düşme eğilimine girdiğini gözlemişlerdir (Özaltın vd., 2002).

Yaşlı işgörenlerin kazandıkları deneyim sonucunda işlerine uyum sağladığı, buna bağlı olarak iş doyumlarının arttığı; buna karşın daha genç işgörenlerin ise yükselme ve diğer iş koşulları ile ilgili olarak aşırı beklentilere sahip olabileceği bundan dolayı da işlerinin ilk yıllarında iş doyumlarının genellikle aynı işi kendilerinden daha uzun süreden beri yapanlara oranla daha düşük olabileceği belirtilmektedir (Davis, 1988, s. 100).

Hamilton ve Gilmer'in yaptıkları araştırmalarda bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş tatmini düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Ancak kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi merkezlere gelebilme imkanları da artmaktadır. Bu da işten daha çok doyum almalarını sağlamaktadır (Tahta, 1995, s. 12).

2.2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin yapılan araştırmalarda işinde yeterince tatmine ulaşan işgörenin iş değiştirme gibi özel bir arzusunun olmayacağı ileri sürülmüştür (Erdoğan, 1996, s. 233).

Güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri kabul eder ve bağlılık gösterir. Zayıf örgüt kültüründe ise ortak bakış açısının yokluğu, yöneticiler

ve çalışanlar arasında kopukluklar, diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı bir sosyal iklim görülür. Bu örgütlerde çalışan iş görenler değişime direnirler ve kazanma beklentisinden çok kaybetme kaygısı içindedirler (Erdem, 1996, s. 79). Örgüt kültürünün güçlü ve zayıf olması ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002, s. 5).

Spector (1985)'a göre iş doyumuna etki eden örgütsel faktörler ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, işin sunduğu ek imkanlar, performansa dayalı ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim, işgörenlerin iş doyumlarını etkileyen örgütsel faktörler olarak sıralanabilir.

Çalışanın beklentilerinin karşılanmasında ve iş doyumunun sağlanmasında örgütün çalışana sunduğu örgütsel olanaklar belirleyici rol oynamaktadırlar. İş ortamına bağlı çalışan doyumunu örgütün çalışana sağladığı faktörlerin bileşkelerine karşı çalışanın tutumudur (Davis, 1988).

2.2.3.2.1. İşin Niteliği:

İşin niteliği çalışanların bu işten ne oranda tatmin olduğunun da apaçık bir ibaresidir. Genellikle çalışanlar rutin ve tekdüze işlerden çok da memnun olmamaktadırlar. Çünkü çalışma ortamında kendilerini heyecanlandıracak ve bazen de zorlayacak olan işlerden daha çok doyum sağlarlar. İş yeteri derecede çeşitli olmalı ve işleyiş adım adım kontrol edilip takibi sağlanmalıdır.

Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık, hem de işi iyi yapmak için önemlidir. İş tatmini konusunda yapılan araştırmalar, işgörenlerin tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamdan hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1996, s. 245).

İş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri işin kendisidir. İşgören, yaptığı iş, niteliklerine, bilgisine ve yeteneklerine uygun olduğu oranda iş doyumunu sağlamaktadır (Maktalan, 1997, s. 30).

İşten doyumun en önemli etkenlerinden biri çalışan çalıştığı işin niteliğini beğenmesidir. Bunun koşulları:

- Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması,
- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye imkan sağlaması,
- Çalışanı yaratıcılığa değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi,
- İşin sorun çözmeye dayanmasıdır (Başaran, 1992, s. 203).

İşin, yeni şeyleri öğrenmeye elverişliliği, toplumda saygın bir iş olması, bağımsızlık sağlaması ve başarı duygusu vermesi işten duyulan doyumda ve doyumsuzlukta etkilidir (Özcan, 1991, s. 15). Bir işin aynı tempoda sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda, iş görenin duyduğu yorgunluk ve bitkinlik durumlarına monotonluk adı verilir. Bu niteliği ile monotonluk iş görenler için şikayet ve tatminsizlik kaynağı olmaktadır (Eren, 2001, s. 199).

Tek düze işlerin yanı sıra, çok fazla çeşitliliği olan işler de iş gören üzerinde aşırı uyarılma etkisi yaparak, psikolojik yüklenmeye neden olmakta ve tükenmeye yol açabilmektedir. Bu sebeple orta düzeyde çeşitliliği olan işler iş doyumunu sağlamaktadır (Baysal, 1987, s. 34).

Horozoğlu (1995, s. 17), çalışanların iş doyum düzeylerine olumlu etkileri olacağı düşünülen işlerin niteliklerini şöyle sıralamıştır:

- Yetenekleri ve yüksek becerilerinin kullanmaya elverişliliği,
- Özbenlik duygularına ve kişiliklerine katkı düzeylerine katkı düzeyi,
- Yaşamlarına bir anlam ve düzen gelmesi,
- Demokratik denetime fırsat vermesi,
- Yaratıcılıklarını sergilemeye elverişliliği,
- Bilişsel buluşlar ve yenilikler göstermesine yatkınlığı,
- Ne yapacaklarını bilecek kadar açık olarak tanımlanmış olması.

2.2.3.2.2. Ücret:

Bir çalışanın aldığı ödenti onun örgüte yaptığı katkının karşılığıdır. Bir örgüt çalışanın bilgi ve becerileri karşılığında ödemedede bulunur.Yeterli ödenti çalışanın kendisini işte iyi hissetmesini sağlar (Günbayı, 2000).

Ücret sadece geleneksel kuramcılarının değil, bugün dahi birçok yöneticinin motivasyonunu sağlayan en etkili araç olduğu inancını yansıtır. Bu görüşe göre ücret, işgörenin işletmeye giriş nedeni olduğu kadar aynı zamanda onun işletmeye sürekli bağlanmasında en güçlü güdüdür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Çalışanlar, emekleri karşısında kendilerine verilen ücretin, yeterli ve adil olmasını ister. Çalışanlar kendilerine verilen ücretin yeterli olup olmadığına karar verirken, bir yandan da aldıkları ücretin ihtiyaçlarını mal ve hizmet olarak ne derece karşıladığına, öte yandan başka kuruluşlarda benzer işler için çalışanlara verilen

ücretin miktarına bakarlar. Ücretlerini kuruluştaki diğer çalışanların ücretleriyle karşılaştırırlar (İncir, 1990, s. 82). Ücret başlı başına genel doyumun belirlenmesinde önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Ancak ücretin miktarından çok çalışanlar arasında nasıl dağıtıldığı önemlidir (Spector, 1997). Çalışanlar nadiren aldıkları ücret nedeniyle yüksek tatmine sahip olurlar (Erdoğan, 1996, s. 239).

2.2.3.2.3. Yönetim ve Denetim:

Yönetim ve denetim örgütte olmazsa olmaz temel yapıdır. Çünkü örgütteki doğru işleyiş ve ortaya çıkan ürünün kalitesi iyi bir yönetim ve denetim sonucu sağlanır.

İş doyumunu yöneticilerin işgörene karşı olan tutumuyla yakından ilişkili olup, yöneticinin işgörenlere karşı olumlu tutumu, değer vermesi, yönetici ve işgören arasındaki olumlu ilişkiler işgörenin yaptığı işten doyumunu sağlamasına neden olabilmektedir (Bölüktepe, 1993, s. 9).

İşin çalışandan ayrı görülmesi teknik yanı ağır basan, hizmet ya da üretim sürecinde odaklanan bir denetim anlayışına yol açar. Kontrolü ve hükmetmeyi esas alan çalışanın eksikliğini veya hatasını bulmayı amaç edinen böyle bir denetim süreci, çalışanları rahatsız eder. Onların güdülenmelerini düşürür, ve performanslarını olumsuz etkiler (Horozoğlu, 1995, s. 26).

Denetimin odak noktası, insan kaynağının geliştirilmesi ve etkili biçimde kullanılmasıdır. İnsanlar genel olarak denetlenmekten hoşlanmazlar ve özellikler de denetim kusur aracı ve güç gösterisi haline gelmesi insanı doyumsuzluğa ve isteksizliğe iter (Özcan, 1991, s. 16).

Bir örgütün yönetimi, bir yandan örgütün amacı olan ürünlerin niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan çalışanların iş tatminini yükseltmeye çalışmakla yükümlüdür (Başaran, 1991, s. 198).

2.2.3.2.4. Ödüllendirme:

Ödül, işgörenin işini beklenenden daha iyi yapmasına karşılık olarak ona ödenen özendiricilerdir. Bu noktada özendirici kavramının kapsamına, işgörene haz vermek, işgörenin bir gereksinimini karşılamak, bir beklentisini doyurmak için

örgütçe verilebilecek her türlü maddi ve manevi olanaklar, ödemeler girmektedir (Başaran, 1996, s. 57).

Ödüller, çalışanların başarı derecesinin artışına göre daha nitelikli görevler verilmesi ya da örgütsel işleyişe diğerlerinden daha fazla katkıda bulunanların yazılı veya sözlü takdir edilmesi, teşekkür olarak verilen hediye gibi özel saygınlık işaretleridir. Bunun dışında kademe-derece artışı, dinlenme imkanları, yaşam standardını yükseltecek ücret artışları, iş güvencesi ve çalışma koşullarını iyileştiren ödüller de iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerdir (Katz ve Kahn, 1996).

Az gelişmiş bir ülkede özdeksel özendirme araçları, örneğin ücret ve benzerleri büyük önem taşır. Ama takdir edilme bireyi çalışma ortamına bağlayan ve büyük ölçüde tinsel doyum sağlayan en önemli özendirme aracıdır (Özkalp, 1983).

İş gören yaptığı işin karşılığı olarak maddi karşılık almanın yanı sıra takdir edilmeyi de arzu eder. Üç çeşit kendini takdir isteği bulunmaktadır ve söz konusu istekler tamamen kişinin kendine olan güveni ve yapmakta olduğu işle ilgili kabiliyetine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır (Telman, 1988, s. 108):

- Kronik kendini takdir isteği: Kişilik yapısına bağlı olup, her durumda kendine olan ihtiyacı hissettirir.
- Görevle özel olarak ilişkili olan takdir ihtiyacı: Kişinin belirli bir işe karşı yeterliliğini hissetmesidir.
- Çevrenin etkileri ile oluşmuş kendini takdir ihtiyacı: Çevredeki diğer kişilerin beklentileri sonucu ile oluşan takdir ihtiyacıdır.

2.2.3.2.5. Çalışma Koşulları:

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar doyumunu etkileyen önemli faktörler arasında düşünülebilir. Çalışanların işleriyle bütünleşmeleri açısından çalışma koşul ve ortamlarının iyi bir şekilde düzenlenmiş olması gerekir.

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih eder ve bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir (Erdoğan, 1996, s. 243).

Çalışanların işlerini yaparken kullandıkları malzemelerin yeterliliği, iş güvenliği önlemlerinin alınmış olması, mesai saatleri, sıcaklık, ışıklandırma, gürültü v.b. gibi tüm faktörler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışanlar, çalıştıkları ortamda rahat ve huzurlu olmak isterler.

Çoğu kez iş görenlerin, kaygı ve düş kırıklıklarını, işe karşı olumsuz tutumları, ruhsal sorunlarını çalışma koşulları yansıtır. Bu yüzden çalışma koşullarına yakınmanın altında başka ne gibi sorunların bulunduğunu araştırmak, bunları çözmek, iş görenlerin doyumunu yükseltir (Başaran, 2000, s. 220).

Çalışanlar hem kişisel konforları hem de işlerini iyi yapmayı kolaylaştırması açısından örgüt çevresi ile ilgilenirler. Yapılan çalışmalarda, çalışanların fiziksel olarak rahatsız edici ve tehlikeli olmayan yerleri tercih ettikleri görülmüştür (Robbins, 1996).

2.2.3.2.6. İnsan İlişkileri (İletişim):

Samimi ve önyargısız arkadaş gruplarından oluşan örgüt içerisinde birey daha rahat olup iş verimi de o rahatlıkla doğru orantılı olarak artacaktır. Bulunduğu ortamda rahatça kendini ifade edemeyip çalışma arkadaşları tarafından çok da benimsenmemiş işgörenler kendilerini işlerine tam anlamıyla verememektedirler. Çünkü iletişim noktasında sıkıntı mevcuttur. İletişimin sağlıklı bir şekilde kurulmadığı örgütlerde motivasyon düşer ve verim de motivasyona bağlı düşüş eğiliminde olur.

Birlikte çalışan kişilerin sevilmesi, işyeri dışında da onlarla arkadaşlık edilmesi, örgüt üyesini daha çok çalışma ortamına bağlayan ve görevlinin uyumuna katkıda bulunan bir etmendir. İşgörenler arasında yoğun bir arkadaşlık ve dayanışma ortamının olması durumunda, bu ortam güven duygusunu geliştirmekte, çalışanların örgüte daha çok bağlanmalarını ve başarı sağlamalarını özendirir (Suvag, 1996, s. 17).

İyi iletişim kuramayan çalışanlar birbirlerini yeteri kadar anlamayacaklardır. Yönetim bilimi açısından iletişim bireylerin birbirlerine bilgi ve talimat aktarması, sistemli raporlar çıkarması ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanmasıdır. Yapılan araştırmalar iletişimsizliğin doyumsuzluğa sebep olduğunu

ancak iyi iletişimin her zaman iş doyumunu sağlamaya yetmediğini ortaya çıkarmıştır (Erdoğan, 1996, s. 242).

Bireyin dahil olduğu çalışma grubu da iş doyumunu benzer biçimde etkilemektedir. Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996, s. 241-242).

İş ortamı bireyin sosyal ilişki ihtiyacını karşılama fonksiyonuna sahiptir. Bu nedenle çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler doyum veya doyumsuzluk üzerinde oldukça etkilidir (Başaran, 2000, s. 204).

Uyumun sağlanmadığı iş ortamlarında başka faktörler ön plana çıkar. Bu faktörler iş yerinde stresin oluşmasına neden olmaktadır. Stresli bir ortamda çalışmak iş görenin doyumunu olumsuz etkilemektedir. Çalışanların birbiriyle ilişkileri zayıf, ilgileri kopuk ve bu ilgi insana yönelik değil, göreve ilişkinse, samimiyet kolayca yitirilebilir (Horozoğlu, 1995, s. 36).

2.2.3.2.7. Yükselme Olanakları:

Yükselme olanağı, işgörenin doyumunda önemli bir etkidir. Terfi olanağının yüksekliği, sıklığı, adil olması ile yükselme isteğinin işgörence duyulması, bu değişkenin doyum sağlayıcılık niteliğini arttırır. Yükselmenin anlamı, işgörenden işgörene değişir. Yükselme bir işgörene göre daha yüksek makam ya da daha çok para anlamına gelirken, başkalarına psikolojik gelişme, daha yüksek toplumsal konum elde etme, bir yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her işgörenin terfiye bakış açısı değişik olunca terfinin bunlarda yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da değişik olur (Başaran, 1992, s. 387).

İş doyumunu açısından terfi olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi doyumunu arttıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir (Erdoğan, 1996, s. 240).

2.2.3.2.8. İşin Sunduğu Ek İmkanlar:

Bu imkanlar genellikle eşit olarak dağıtılmakla birlikte temel dayanak kıdem sahibi olmaktır. Çalışanlar bu imkanlardan bütün üyelerin eşit olarak faydalanmasını isterler (Katz ve Kahn, 1996).

İşin sunduğu ek imkanların iş doyumuna etkisi değişmektedir. Çünkü bu imkanlar çok değişik yapı ve çok değişik ödülleri içermektedir (Luthans, 1995).

2.2.3.2.9. Çalışma Arkadaşları:

Bireyin dahil olduğu çalışma grubu da iş doyumunu benzer biçimde etkilemektedir. Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996, s. 241-242).

İş ortamı bireyin sosyal ilişki ihtiyacını karşılama fonksiyonuna sahiptir. Bu nedenle çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkiler doyum veya doyumsuzluk üzerinde oldukça etkilidir (Başaran, 2000, s. 204).

2.2.4. İş Doyumu Kuramları:

İş doyumunu ile ilgili kuramlar genel olarak içerik(kapsam) ve süreç kuramları olarak sınıflandırılmaktadır.

2.2.4.1. İçerik (Kapsam) Kuramları:

Kapsam kuramları bireyin güdülenmesinde önemli olan etkenlerle ilgilenir. Bireylerin ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçları gidermek için nelere ihtiyaç duyulduğunuyla ilgilenir.

İçerik kuramları da denilen kapsam kuramları, insanları çalışmaya yönelten faktörleri ortaya koymaya çalışmaktadır. İnsan davranışlarının belli bir amacı olduğu ve bu amacı elde etmek için çaba sarf ettikleri varsayımına dayanan bu kuramların tespitine göre, insanlar ihtiyaç ve isteklerini tatmin etmek için çalışırlar (Eroğlu, 1984, s. 257). Bu kurama göre, davranışları harekete geçiren, yönünü ve süresini belirleyen etmenler bireyin içindedir. Bireyi, fizyolojik ve psikolojik açıdan devamlı gelişen bir varlık olarak ele alan içerik kuramı, bireyin gelişmesi, içsel yetenek ve kapasitesinin belirli tutum, algı, duygu, istek ve düşüncelere temel oluşturacak rasyonel ve duygusal yönleri üzerinde durur (Önder, 2006, s. 21).

Bu isim altında toplanan teoriler, kişinin içinde bulunan ve kişiyi belirli yönlerde davranışa sevk eden faktörleri anlamaya önem vermektedir (Koçel, 1998, s. 510).

Kapsam Kuramları adı altında gruplanan dört adet güdüleme kuramı bulunmaktadır. Bunlar Abraham Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, F.Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Kuramı, Mc Clelland tarafından geliştirilen Başarma İhtiyacı Kuramı ile Clayton Alderfer'in ERG Kuramıdır. Bu kuramlar aşağıda incelenmiştir:

2.2.4.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

İnsan gereksinimlerini ilk defa 1940'larda bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen ve motivasyon konusundaki gelişmelere ışık tutan Amerikalı düşünür Abraham Maslow'dur.

Maslow'un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının iki temel varsayımı bulunmaktadır. Bunlardan ilki kişinin gösterdiği her davranışın kişinin sahip olduğu belirli ihtiyaçları gidermeye yönelik olduğudur. İkinci varsayım ise ihtiyaçların sırası ile ilgilidir. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden üst kademelerde bulunan ihtiyaçları kişiyi davranışa sevk etmez. (Akt: Koçel, 2001, s. 437).

Maslow, insanların neden bir takım kişisel fedakarlıklarda bulunarak örgütlerde çalışmayı kabullendiklerini ve başka insanlardan gelen düşünce ve emirler doğrultusunda hareket ederek onlara itaat ettiklerini araştırmıştır. Bu araştırmalar sonucunda insanların biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak bir takım gereksinimlere sahip bulduklarını ve davranışlarında da bu gereksinimlerini tatmin etme arzusunun yer aldığını saptamıştır (Akt: Eren, 2004, s. 31).

Maslow'un geliştirdiği bu ihtiyaçlar hiyerarşisi modelini, genel bir kalıp olarak görmek daha uygundur. Nitekim Maslow da, ortalama bir kişinin fizyolojik ihtiyaçlarının %85'ini, güvenlik ihtiyaçlarının %70'ini, sevgi ve aitlik ihtiyacının %50'sini, saygı ihtiyacının %40 ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının %10'unu tatmin etmiş olabileceğini ileri sürmüştür (Akt: Ateş, 1997, s. 276).

Maslow, bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, fizyolojik gereksinimler, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini tamamlama gereksinimleridir. Maslow'a göre bu gereksinimlerin bir hiyerarşik sıralaması vardır.

Örneğin, ancak ait olma gereksinimi doyurulduktan sonra bir üst sırada yer alan saygınlık gereksinimi ortaya çıkar. Bu kuramda Maslow, “hiçbir gereksinim tamamen doyum edilemez, tamamen doyum edilmiş bir gereksinim ise kişiyi artık güdülemez” demektedir (Akt: Erenler, 2001, s. 45).

Fizyolojik İhtiyaçlar: Yiyecek, su, uyku, solumak için hava, yeterli ölçüde sıcaklık, dinlenme ve cinsel arzu gibi gereksinimler fiziksel gereksinimlerdir. Temel ve ilkel olan bu gereksinimler en az oranda bile karşılanmadıkları zaman insan, yaşamını sürdüremez. Biyolojik yaşamın sürekli kılınması için bu gereksinimler, ivedilikle karşılanmak zorundadır (Eren, 2001, s. 320-321).

Gereksinimlerin ilk basamağı fizyolojik temel gereksinimlerdir. (Açlık, susuzluk, uykusuzluk, barınma ve dinlenme gibi organizmanın yaşamını sürdürücü nitelikteki gereksinimler). Fizyolojik gereksinimlerin organizmanın temel gereksinimleri olmaları sebebiyle, yeterince doyum edilmemişse daha üst seviyedeki diğer gereksinimler ortaya çıkmaz (Karaduman, 2002, s. 60).

Güvenlik İhtiyaçları: Tehlike ve korku karşısında korunma gereksinimleridir. Fizyolojik gereksinimlerini karşılayan bir insan, bundan sonra güvenlik ihtiyacını düşünmeye başlayacaktır. Bu gereksinimler fizyolojik gereksinimler gibi sürekli olmayıp doyum edildiklerinde sona ererler (Karaduman, 2002, s. 61).

Bireyin alt düzey gereksinimleri yeterli oranda karşılanırsa, insanlar daha yüksek düzeydeki gereksinimlerine ulaşmak için çaba harcarlar. Eğer bu istekleri yerine getirilemez ise yabancılaşma olgusu ortaya çıkar. Yabancılaşma işgörenin örgütten soğuması, ruhsal olarak uzaklaşması, kendini çekmesidir. Örgüte yabancılaşan kişi, kendini örgütün bir üyesi olarak görmeme, görevine, üyesi olduğu kümeye uzak durma, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu reddetme, özel yaşamda işinden söz etmekten hoşlanmama, örgütün dışında kendine doyum kaynakları arama ve işiyle gurur duymama eğilimindedir (Başaran, 1991, s. 208).

Ait Olma ve Sevgi İhtiyaçları: Birey, günün büyük bir bölümünü işyerinde geçirir ve bu süre içinde çalışırken ya da boş zamanlarında belirli kişilerle konuşur, ilişkiler ve arkadaşlıklar kurar. Bu tür ilişkiler onu sosyal yönden bir doyuma sürükler ve çalışma güdüsünü artırır (Sabuncuoğlu, 1984, s. 78); çünkü insan

toplumun bir üyesi olarak kabul edilme, kendisi olarak tanınma, farkına varılma ihtiyacıdır (Ülgen, 1994, s. 40).

Bir sosyal gruba (aile, işletme, millet vs.) ait olma ve sevgi gibi sosyal nitelikteki gereksinimlerdir. Kişi, karşılıklı sevgi bağlarının bulunduğu insanlarla iyi ilişkiler kurmak ve önem verdiği gruplara dahil olmak ister. Bu gereksinimler insanların toplu yaşamalarından kaynaklanır (Eren, 1998, s. 31).

Takdir ve Saygı İhtiyaçları: Bu gereksinim kategorisi kişinin hem kendine, hem de diğerlerine karşı önemli görünme ihtiyacından ibarettir. İki aşamalı olan bu gereksinim kategorisinin birinci grubu, kişinin başkaları tarafından takdir edilerek saygı görmesidir. İkinci grubu ise, kişinin kendi kendini takdir edip kendini saymasıdır. Maslow'a göre, başkalarının takdirini kazanmayla ilgili gereksinimler; prestij, statü, tanınma, önemli olma, arkadaş çevresinde egemen olma gibi gereksinimlerdir. İnsanın kendi kendini takdir etme gereksinimleri ise; başarılı olma, nefesine saygı duyma, kendine güvenme, işinde ustalaşma, olgun, bağımsız ve hür bir kişi olma gibi gereksinimlerdir. (Akt: Karaduman, 2002, s. 63)

Bu gereksinimler, insanların başka insanlara ve gruplara başarılı hizmetler vermek suretiyle onların takdir ve saygınlığını kazanma faaliyetleri sonunda tatmin olurlar (Eren, 1993, s. 28). Bunun sonucunda yüksek düzeyde örgütsel başarı sağlanır. Yöneticilerin bu gereksinimlere eğilmesi çalışanın kendini değerli, yetenekli, faydalı ve gerekli hissetmesine yardım eder. Bu gereksinimlerin giderilmesine karşı çıkmak bireyin aşağılık duygusuna kapılmasına, kendisini güçsüz ve çaresiz hissetmesine neden olur (Hicks, 1979, s. 370).

Kendini Tamamlama İhtiyacı: İnsanın bilişsel ve duyuşsal gücünün, dolayısıyla yaratıcılığının sınırı yoktur. İnsan bu gücünü, gereksinimlerini doyumak için kullanır. Bu gereksinimlerin en yüksek basamağı, insanın kendini, tüm gizil gücünü işleyip yerine getirerek ulaşacağı kendini gerçekleştirme basamağıdır (Başaran, 1992, s. 91).

Rogers'a (1941, Akt. Aydın, 2000, s. 97) göre kendini gerçekleştirme; organizmanın tamamlanmasına, geliştirilmesine ve yetkinleştirilmesine dönük yönelimleri tanımlamaktadır. Şu halde; her organizma, varoluş biçimini sosyo-kültürel yapı içinde olabildiğince geliştirerek, doruk yaşantılara ulaşma beklentisi içindedir. Doruk yaşantı, insanlaşma sürecinin son evresidir. Buna göre doruk

yaşantı, toplumsal rol ve beklentilerin bireysel doyum ve yaşantı içinde gerçekleştirilmesi ile oluşur. İnsanlarla sevgi, hoşgörü ve üretkenlik içinde toplumsal bağlar kurmak, estetik hazlar, bilimsel ve sanatsal duyarlıklar, doruk yaşantıların örnekleridir.

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisinin en üst seviyesidir. Bu gereksinim kişinin potansiyelinin farkında olması, kendi kendine yeterli olarak bir işi kendi başına yapma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Tüm alt seviyedeki gereksinimleri karşılanmış olan birey bu seviyeye ulaşmak için çalışacaktır. Maslow'un ifade ettiği gibi, bu gereksinim, "kişinin olabileceği her şeyi olabilmesi" isteğidir. Maslow, ilk iki ihtiyaca temel gereksinimler, son üç ihtiyaca ise ikincil gereksinimler adını vermiştir. (Akt: Eren, 1998, s. 32).

Şekil 2.5. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Bacanlı, 2003).



Kişi, önce en alt düzeyde bulunan ihtiyaçlarını tatmin etmeye çalışır. Karnı aç bir kişiyi, sosyal ihtiyaçlarını tatmin etmeye çalışarak motive etmek mümkün değildir. Tatmin edilen her ihtiyaç grubu, davranışları etkileme özelliğini kaybedecek ve daha alt düzeydeki ihtiyaçlar kişinin davranışlarını etkilemeye başlayacaktır (Koçel, 1998, s. 512).

2.2.4.1.2. Herzberg'in İki Faktör Kuramı

Frederick Herzberg tarafından geliştirilen kuram, içerik kuramları içinde Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramından sonra en çok bilinenidir.

F. Herzberg ve arkadaşları tarafından 1960'lı yıllarda ortaya atılan bu kuram, iki faktör teorisi, ikili faktör teorisi ya da Herzberg teorisi olarak adlandırılır. Herzberg ve arkadaşları Mausner, Snyderman üniversite öğrencilerinin yardımlarından da faydalanarak yaptıkları araştırmalarda güdüleme Herzberg Modeli diye bilinen "Çift Faktör" kuramını geliştirmişlerdir (Eren, 2004, s. 509-510).

İnsanları etkin ve verimli biçimde çalıştıracak işyeri koşullarının neler olduğunu ve işyerlerinde işgörenleri neyin mutlu veya mutsuz ettiğini araştıran Herzberg yaptığı seri araştırmalar sonucunda "iki faktör" veya diğer adıyla "hijyen" kuramını geliştirmiştir (Baysal-Tekarslan, 1987).

Bu kuram, iş doyumunu konusuna daha çok özendirme (teşvik) araçları yönünden yaklaşmaktadır. Herzberg özendirme araçlarını iki bölüme ayırmış ve bunlara "güdüleyici faktörler" ile "hijyen faktörler" adını vermiştir (Eren, 2001, s. 32).

Bu kuramın varsayımlarına göre, işyerinde işgörenin kötümser olmasına yol açan ve işten ayrılmasına ve doyumsuzluğuna sebep olan hijyenik etmenler ile, işyerinde işgöreni mutlu kılan, işyerine bağlayan özendirici (teşvik edici) ya da doyum sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Çünkü işyerinde belirli etmenlerin varlığı doyuma katkıda bulunmaktadır. Ama bunların yokluğu nötr bir durum yaratmakta, doyumsuzluğa yol açmamaktadır. Aksine belirli etmenlerin yokluğu işgöreni kötümser yapıp doyumsuzluğuna neden olmaktadır. Ancak bunların varlığı güdülememekte yani işgören sadece bunlara sahip olmakla tatmine ulaşmamaktadır (Eren, 2004, s. 509-510).

Güdüleyici faktörler işin kendisini, sorumluluk, ilerleme imkanları, statü, başarıma ve tanınma gibi faktörleri kapsamaktadır. Hijyen faktörleri ise ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi faktörlerden oluşturmaktadır. Bu faktörlerin kişiyi motive etme özelliği yoktur. Fakat eğer bu faktörler mevcut değilse kişi motive olmayacaktır. Bunların mevcut olması kişinin işe güdülenebileceği asgari koşulları sağlayacaktır (Koçel, 1998, s. 515).

Herzberg'in kuramındaki güdüleyici faktörler, Maslow'un en üst seviyedeki iki ihtiyacını oluştururken, hijyen faktörler ise alt düzey gereksinimleri temsil etmektedir. Öte yandan, iki faktör kuramı iş doyumuna yeni bir ışık tutmaktadır; daha önceleri yalnızca koruma faktörleri üzerinde duran ve sorun olması durumunda çözümü ücret arttırma, yan ödemeler, teşvik primleri veya çalışma koşullarının iyileştirilmesinde arayan yöneticiler bu araştırmayla iş doyumuna bakış açılarını değiştirmişlerdir (Önder, 2006, s. 25).

Herzberg kuramının temelinde, Maslow kuramıyla tutarlı olduğu görülmektedir. Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve sevgi gereksinimleri Herzberg'in koruyucu etkenleri ile özdeşken, üst düzey gereksinimler olan saygınlık, tanıma ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri, Herzberg'in motive edicileri ile eş anlamlıdır (Aksayan, 1990, s. 11).

2.2.4.1.3. Alderfer'in ERG kuramı

Clayton Alderfer'in, Maslow'un ihtiyaçlar tasnifini basitleştirerek geliştirmiş olduğu motivasyon yaklaşımıdır. Burada ihtiyaç sıralaması daha basittir, ancak Maslow sınıflaması gibi bir ihtiyaç sıralaması esastır. İlke yine aynıdır. Önce alt düzeydeki ihtiyaçlar tatmin edilmeli, daha sonra üst düzey ihtiyaçlar tatmin edilmelidir (Koçel, 1998, s. 516).

Maslow'un kuramında bir takım eksiklikler olduğunu gözlemleyen Clayton Alderfer bu kuram temelinde iş organizasyonlarına uygun yeni bir kuram ortaya koymuştur. Maslow'un kuramındaki beş temel ihtiyaca karşılık bu teoride üç temel ihtiyaç bulunmaktadır. Bireylerin ihtiyaç düzeylerinin doyum düzeylerini etkilediğini ileri süren Alderfer'e göre, ortamdaki engeller bireyin büyüme isteği ve doyumunu üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir (Telman ve Ünsal, 2004).

ERG ismi ingilizce; Existence Needs (Varolma ihtiyacı), Relatedness Needs (İlişki Kurma İhtiyacı) ve Growth-Oriented Needs (Gelişme İhtiyacı) kelimelerinin baş harflerinin birleşiminden oluşur (Başaran, 1992, s. 19)

Varolma İhtiyacı : İnsanın fiziksel olarak hayatta kalması neslini devam ettirmesi, bunun için her türlü tehlikeden uzak durup güvencede olmasıdır. Bu ihtiyacın temel özelliği kaynaklar sınırlı olduğunda, bir kişinin kazancının diğerinin kaybını oluşturmasıdır (Eren, 2001, s. 506).

İlişki Kurma İhtiyacı: İnsan başka insanlarla hem çalışma ortamında ve hem de sosyal yaşamda iyi ilişkiler kurmasına ve devam etmesidir (Eren, 2001, s. 506). İlişki kurma ihtiyacında doyum paylaşım süresine bağlıdır. Varolma ihtiyacında doyum sınırlı kaynağın hepsine ya da çoğuna sahip olduğunda ortaya çıkarken, ilişki kurma ihtiyacının doyumunda, sınırlı olan kaynak her iki tarafı da benzer yönde etkilemektedir. Yani ilişki yürümüyorsa her iki taraf da zarar görür (Başaran, 1992, s. 20).

Gelişme İhtiyacı: Kişisel yönden gelişme ve yeteneklerini artırma ihtiyacıdır. Bu ihtiyacın doyumunu kişinin bütün yeteneklerinin kullanılmasını ve ilave yetenekler geliştirmesini gerektiren sorunlarla sağlanır. Bu ihtiyacın doyumuyla kişi bütünlük hissi duyar (Başaran, 1992, s. 20).

ERG modeli ve Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, hiyerarşik bir yapıya sahip olmaları yönünden benzerdir. Yine her iki teori bireylerin bu hiyerarşik basamakları sırayla geçtiklerini öne sürmektedir. ERG modeli Maslow'dan farklı olarak hiyerarşik basamaklarda geriye doğru da ilerlemenin mümkün olabileceği belirtmektedir. Kişisel gelişim ihtiyacını karşılayamayan bir işçinin çabalarını daha alt düzeyde bir ihtiyaç olan çok para kazanma üzerine yoğunlaştırması bunu örnek olarak verilebilir (Koçel, 1998, s. 517).

ERG teorisi, örgütün içindeki personelin ihtiyaçlarının karşılanması ile ilgilidir. Var olma ihtiyacı, fiziksel ihtiyaçları içermektedir. Beraber olma, yöneticiler ve iş arkadaşları ile olan ilişkileri içerir. Gelişme ise kişinin, kendisi ve çevresi için yaratıcı ve üretken olmasını ifade etmektedir (Paksoy, 2002, s. 93).

Şekil 2.6. Maslow ve Alderfer'in İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramlarının Karşılaştırılması (Koçel, 1998).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	Alderfer'in İhtiyaçlar Hiyerarşisi
Kendini Tamamlama İhtiyacı	Gelişme
Takdir ve Saygı İhtiyacı	
Ait olma ve Sevgi İhtiyacı	İlişki Kurma
Güvenlik İhtiyacı	
Fizyolojik İhtiyaçlar	Varolma

2.2.4.1.4. Mc Clelland'ın Başarı Motivasyonu Kuramı

Mc Clelland, insan ihtiyaçlarına sosyo-psikolojik yönden olduğu kadar toplumsal açıdan da yaklaşmış, insanların mesleklerinde en iyi olma ve mükemmeli arama tutku ve duyguların altında başarı ihtiyacının saklı olduğunu savunmuştur. Bu nedenle insan, ihtiyaçlarını, başarı, bağlılık ve güçlülük olmak üzere üç grupta toplamıştır. Bunlar başarı, bağlılık ve üçlülük ihtiyaçlarıdır. Bu üç ihtiyaç ve güdü içinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığı belirtilmektedir (Eren, 2001, s. 519). Mc Clelland, diğerlerinden farklı olarak ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılacağını önerir (Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998, s. 307).

Başarı ihtiyacını ilk kez araştırıp tarif eden Amerikalı psikolog David O. Mc Clelland, insanların çoğunda başarıma ihtiyacının potansiyel olarak bulunduğunu, fakat bu ihtiyacın ortaya çıkmasını sağlayacak olan ortam ve fırsatların her zaman bulunmayabileceğini savunmaktadır (Şimşek, 1997, s. 108).

David O. Mc Clelland'a göre; insan gereksinimleri kişinin yaşam tecrübesine bağlı olarak zamanla kazanılır ve şekillenir. Kişinin ihtiyaçları, başarıma (NAch), güç

kazanma (NPower) ve ilişki kurma (NAff) olmak üzere üç kategoriden birisinin içerisine girer (Chen, 2003, s. 2; Akt. Önder, 2006, s. 27).

Başarma İhtiyacı: Başarma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterir.

Güç Kazanma İhtiyacı: Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterir.

İlişki Kurma İhtiyacı: İlişki kurma ihtiyacı gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade eder. Bu ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi kişilerarası ilişkileri kurma ve geliştirmeye önem verir (Koçel, 1998, s. 390). Yüksek düzeyde ilişki kurma ihtiyacı içerisinde bulunan kimse, diğer insanlarla düzenli ilişkiler içerisinde olma ve onlar tarafından kabul görme ihtiyacını duyar. Bu tür kişiler iş grupları standartlarına uyma ve yarışmacı durumlardan ziyade kolektif durumları tercih etme eğiliminde olup önemli düzeyde personel ilişkisi sunan işleri tercih ederler (Chen, 2003, s. 4; Akt. Önder, 2006, s. 28).

İşgörenin motivasyon ve etkinliği bu üç gereksinim kategorisinden etkilenir. İşverenler uygun bir test uygulayarak işgörenlerinin doyum gereksinimlerini tespit edebilirler. Bu işgören doyumunu kuramı “Mc Clelland’ın İhtiyaçlar Kuramı” olarak adlandırılır. (Chen, 2003, s. 2; Akt. Önder, 2006, s. 28).

Bu kurama göre eğer personelin sahip olduğu ihtiyaçlar belirlenebilirse personel seçim ve yerleştirme sistemleri geliştirilebilir. Dolayısıyla başarı gösterme ihtiyacı yüksek olan bir personel bunu sağlayabilecek bir işe yerleştirilebilir. Böylece bir kişi motivasyon için gerekli ortamı bulacağından sahip olduğu bilgi ve yeteneği tam olarak işe koyacaktır (Koçel, 1998, s. 390).

2.2.4.2. Süreç Kuramları:

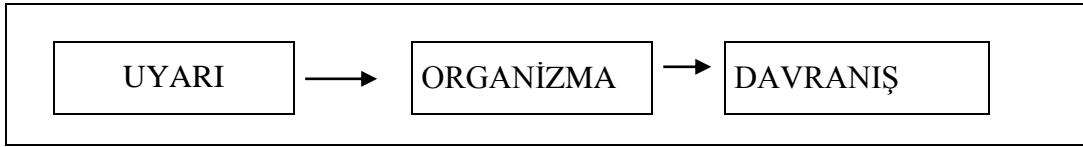
İçerik kuramlarının amacı, kişilerin hangi amaçlar sebebiyle ve nasıl doyum sağladığı sorularının cevabına ulaşmaktır. Süreç kuramlarına göre ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden unsurlardan biridir ve pek çok dışsal unsur da kişinin davranışı ve doyumunu üzerinde rol oynamaktadır.

2.2.4.2.1. Davranış Şartlandırma (Pekiştirme) Kuramı

Öğrenmenin konusu olan şartlandırmadan yola çıkarak oluşturulan bu kuramda ele alınan şartlandırma Thorndike tarafından geliştirilen Etki Kanunu ile ilgilidir. Etki Kanununa göre kişi kendisine haz verecek davranışları tekrarlar fakat acı verecek davranışlardan kaçınır. Dolayısıyla eğer bir kişinin belirli bir davranışı tekrarlanması istenirse o davranışın kişi için haz verici olarak nitelenen bir sonuçla karşılaşması gerekmektedir (Koçel, 1998, s. 443).

Disiplinlerarası bir yaklaşım olan yönetimin, psikolojiden aldığı en önemli kavramlardan birisi şartlandırma (conditioning) kavramıdır. Bilindiği üzere şartlandırma kavramının birisi klasik şartlandırma, diğeri sonuçsal (operant) şartlandırma olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır. Klasik şartlandırma I. Pavlov'un köpekler üzerinde yaptığı deneylerle geliştirilen bir şartlandırma türüdür. Bu tip şartlandırmada, davranışlar belirli uyarılar tarafından harekete geçirilmektedir. Bu durum aşağıdaki Şekil 2.7'de olduğu gibi gösterilebilir (Koçel, 1998, s. 517).

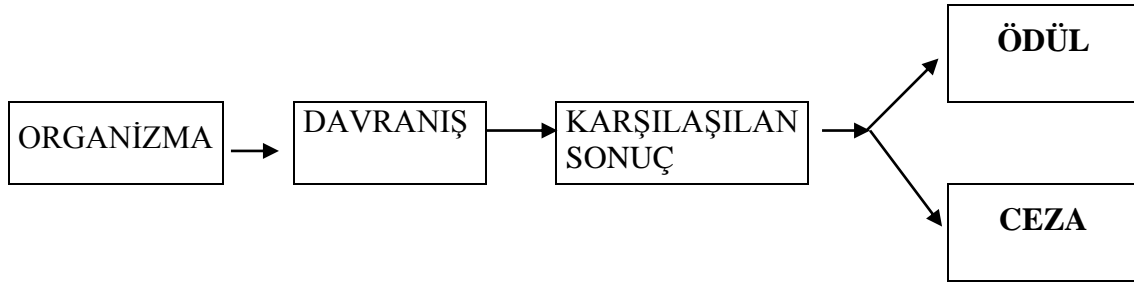
Şekil 2.7. Klasik Şartlandırma



Olumlu davranışları pekiştirmek ve alışkanlık haline getirmek için yönetim psikolojisinde dört yöntem bulunmaktadır. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, ortadan kaldırma ve cezalandırma (Eren, 2001, s. 442)

Motivasyon teorisi olarak ele alınan şartlandırma türü ise sonuçsal (edimsel ve operant şartlandırma), türüdür. Bu türün ana fikri, davranışların, karşılaştığı sonuçlar tarafından şartlandırıldığı varsayımdır. Bu şartlandırma kavramı esas itibarıyla B.F. Skinner tarafından geliştirilmiştir. Bunun organizasyonlara uygulanması ile de Örgütsel Davranış Değişirme (Organizational Behavior Modification) adı verilen yeni bir alan doğmuştur. Sonuçsal şartlandırma aşağıdaki şekil 2.8'de olduğu gibi ifade edilebilir (Koçel, 1998, s. 518).

Şekil 2.8. Sonuçsal Şartlandırma



Örgütsel davranışları değiştirme konusunda yapılan çalışmalar cezalandırmanın, davranışları değiştirmede ödüllendirme kadar etkili olmadığını göstermiştir. Bu nedenle davranış değiştirmede cezalandırmadan çok ödüllendirmeye ağırlık verilmesi önemlidir (Koçel, 1998, s. 520).

Can ve Arkadaşlarına göre (1998, s. 309) güdüleme, davranışın iç nedeni olurken; pekiştirme bir davranışın dışsal nedeni olarak kullanılmalıdır. Bireyler olumlu gördükleri davranışları tekrarlar. Bu nedenle davranışı pekiştirmede olumlu pekiştiricilere (ödülleri) ağırlık verilmelidir.

2.2.4.2.2. Vroom'un Beklenti Kuramı

İş doyumunu bilişsel bir açıdan değerlendiren Vroom'un geliştirdiği bu kurama göre, iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Modelde kişinin belli bir iş için gayret göstermesi valans ve beklenti olmak üzere iki faktöre bağlanmıştır (Akt: Eren, 2001, s. 349)

Victor Vroom'un güdülenme modeli (1964) oldukça yaygın kabul görmüş kuramlardan biridir. Beklenti kuramı olarak tanımlanan bu kuram, bireyin akılcı davrandığını ve kendisine sunulan seçenekler arasından, amaçlarına ulaşma olasılığını arttıracığını düşündüğü davranış tarzını seçeceğini varsaymaktadır. Buna göre insanlar alternatif davranış tarzları arasında seçim yaparken, bu hareketlerin sonuçları hakkındaki beklentilerine göre seçimde bulunurlar (Baysal ve Tekarslan, 2004, s. 162-163).

Valans, kişinin arzulama derecesini ifade eder. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulacaktır. Bazıları böyle bir ödülü son derece arzu

ederken bazıları da ödüle hiç değer vermeyecektir. Bekleyiş ise kişinin belirli davranışların belirli sonuçlara ulaştıracağı konusundaki inancını ifade eder. Eğer kişi gayret sarf etmekle belirli bir ödülü elde edebileceğine inanıyorsa daha fazla gayret sarf edecektir (Eren, 2001, s. 349-350).

Bu kuramın temel katkısı, kişilerin amaçlarıyla işteki davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamasıdır. Bu nedenle yönetici, emri altındaki kişilerin geçmişlerini, amaçlarını, tecrübelerini ve diğer özelliklerini ayrıntılı bir biçimde öğrenmeye çalışmalıdır (Can ve Diğerleri, 1998, s. 310-311).

Vroom'a göre bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisiyle belirlenir ve yönlendirilir. Her insan diğer insanlardan farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahiptir (Akt: Eren, 2001, s. 528).

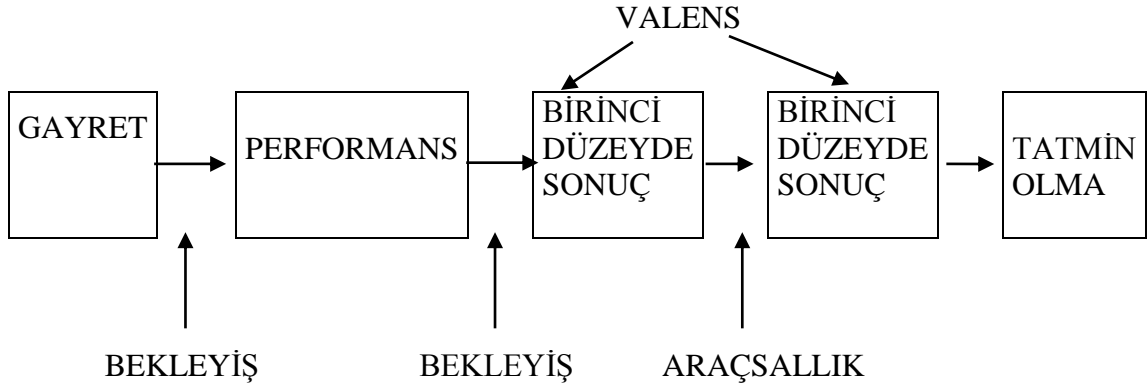
İki ya da daha fazla amaca karşı duyulan isteklerin güçleri arasındaki ilişkiyi gösteren kavram için Vroom (1964) "Valance" terimini kullanmıştır. Bir amaç elde edilmek isteniyorsa yani bu amacın elde edilmesi, elde edilmemesine üstün geliyorsa, bu amacın alance'i pozitif (+), bunun tersiyse negatif (-) olacaktır. Amaca karşı bir ilgisizlik varsa alance sıfırdır. Yalnız bu elde edilen amacın beklenen değeridir, gerçek değeri değildir.

Victor Vroom'a göre bir kişinin belli bir iş için çaba harcaması iki nedene bağlanmaktadır. Birincisi "Valens", ikincisi "Beklenti"dir. Bu modelin üç temel kavramı vardır. İlki valenstir, yani ödül arzulama derecesi; bu kişiden kişiye değişir. İkinci temel kavram bekleyiştir, bu da kişinin algıladığı olasılığı belirtmektedir. Bu olasılık belli çabaların belli bir şekilde ödüllendirileceğidir. Bu iki kavramın sonucunda da motivasyon ortaya çıkacaktır. Sonunda alınacak ödül iş doyumunu sağlayacaktır. Üçüncü kavram araçsallıktır. Araçsallıkta kişi belli bir çaba ile belli bir düzeyde performans gösterebilir ve bunun sonucu belli bir şekilde ödüllendirilebilir. Birinci aşamada elde edilen sonuçlar ikinci aşama sonuç olarak gösterilebilecek amaçları gerçekleştirmede bir araç olmaktadır. Kişi hem birinci hem de ikinci aşamadaki ödülleri arzu ediyorsa bu kişi motive olacaktır (Akt: Koçel, 1998, s. 69).

Vroom'a göre, çalışanın bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile, sonuca ulaşacağı beklentisi, onu, o sonucu elde etmeye itecektir. Böylece doyum

sağlanacaktır. Yüksek düzeydeki doyum ise, yeni bir döngüdeki sonuçları elde etmek için bireyin daha istekli olarak çalışmasını sağlayacaktır (Akt: Ergenç, 1992, s. 309). Vroom'un motivasyon kuramı aşağıdaki Şekil 2.9'da gösterilmiştir.

Şekil 2.9. Vroom Bekleyiş Modeli



Kaynak: Eren, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 2001, s.536

2.2.4.2.3. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı

Bu kuram, Vroom'un beklenti kuramının örgütsel koşullar ve gerçekleri göz önünde bulundurmak bağlamında iyileştirilmiş modeli olarak Porter ve Lawler tarafından geliştirilmiştir. Katkılardan ilki, ödüllendirme adaleti konusundadır ki, birey alacağı ödülü kendisiyle eş biriyle karşılaştırır ve aynı çaya karşı adaletsiz bir iç ya da dış ödül aldığı algıladığı zaman doyumsuzluğu olumsuz şekilde etkilenecektir. İkincisi ise çalışan göstereceği iyi bir performansla ödülü bularak doyuma ulaşacağını algılasa etkin bir çaba göstermek için güdülenecektir. Ancak, çaba performansı doğrudan etkilemez. Yetenek, karakter, rol algısı gibi bireysel ve örgütsel koşullar da performansı engelleyen unsurlardır (Eren, 2001, s. 520-521).

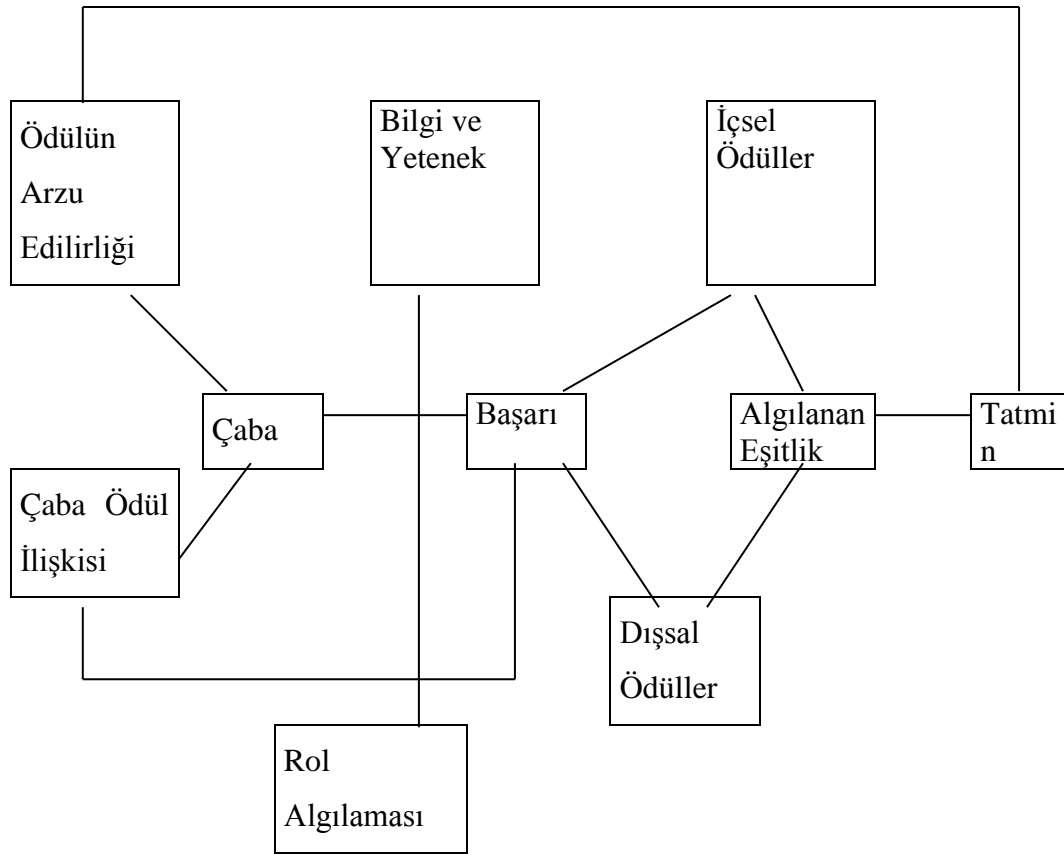
Porter ve Lawler tarafından Vroom'un beklenti kuramının, örgütsel gerçekler ve koşullar göz önünde bulundurularak geliştirilen modeline göre; iş tatmini performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgilidir. Bu ödül tatmin ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşünüyorsa iş tatmini olumsuz etkilenecektir (Eren, 2001, s. 357).

Bu modeli bir motivasyon aracı olarak kullanmak isteyen yönetici, Vroom modeli ile ilgili ek olarak aşağıdaki hususlara dikkat etmek zorundadır (Koçel, 1998, s. 517):

- Personel kendilerinden beklenen performansa göre eğitim ve yetiştirilmeye tabi tutulmalıdır.
- Rol çatışmaları mümkün olduğu ölçüde azaltılmalı, personelin fiilen aldığı ödül tutarından çok, aynı düzeyde performans gösteren meslektaşlarının aldığı ödül düzeyine dikkat ettiği hatırlanmalıdır.
- Kişilerin içsel ve dışsal ödül türlerine farklı önem verdikleri bilinmelidir.

Sürekli bir kontrol ile personelin performans, ödül ve aralarındaki ilişkiler konusundaki anlayışı izlemeli ve elde edilen bulgulara göre modelin işleyişinde gerekli değişiklikler yapılmalıdır. Bu motivasyon modeli Vroom'un modelini esas almakta fakat bazı noktalarda bu modele güçlendirici bazı ilaveler yapmaktadır (Koçel, 1998, s. 517). Vroom çalışan insanın motivasyonunu güç, beklenti, Valens ve araçsallık gibi kavramlarla izah etmesine karşılık; Porter ve Lawler, bunlara ek olarak bilgi ve özellikler, rol algılamaları, performans, ödüller, ödüllerin denkselliğine ilişkin algılar ve doyumluluk gibi kavramlar ile kuramı daha da geliştirmişlerdir (Eroğlu, 2004, s. 274).

Şekil 2.10. Porter- Lawler Modeli



Kaynak: Ataman, İşletme Yönetimi, 2009, s.449.

2.2.4.2.4. Amaç Kuramı

Locke'a göre personelin işteki başarılarının belirleyicisi olarak, onların kişisel amaçları büyük bir önem taşımaktadır. Bu nedenle işletmenin örgütsel amaçlarını gerçekleştirmeye yönelik davranışlar ve tepkiler personelin bu amaçları kendi amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı olmaktadır (Eren, 2001).

Edwin A. Locke ve Gary P. Latham tarafından 1968'de geliştirilen bu kurama göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecesini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, elde edilmesi kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Teorideki en önemli nokta, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Akt: Koçel, 1998, s. 525).

Kurama göre amaç belirleme beş temel aşamada gerçekleşir. Bunlar (Can ve Diğerleri, 1998, s. 313):

1. Aşama; bireyin, örgütün veya teknolojinin amaç belirlemeye uygun durumda olup olmadığının saptanması süreci;

2. Aşama; birey, örgüt veya teknoloji amaç belirlemeye uygunsa, çalışanların karşılıklı etkileşim, iletişim, eğitim ve eylem planları yoluyla amaç belirlemeye hazır hale getirilmesi;

3. Aşama; yönetici ve astlarının, amaçların özelliklerini anlamaları;

4. Aşama; belirlenen amaçlar için gerekli düzenlemelerin yapılması;

5. Aşama; amaçların yerine getirilip getirilemediğinin kontrol edilmesidir.

“Amaçlama Kuramı” olarak adlandırılan bu kuram, amaçların nitelikleri üzerinde durmakta ve işyeri başarılarını, işyerinde güdülenmeyi tamamıyla amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmaktadır. Amaçların güdülenmedeki rolleri şöyle sıralanmaktadır (Eren, 2004, s. 378).

- a) Birey tarafından belirlenmiş amacın açık olması iş başarılarını artırmaktadır,
- b) Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılmayacak cinsten olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektirecek ve başarılarını artıracaktır,
- c) Bireysel amaçların;örgütsel amaçlar ve ortam ile çalışma derecesidir.

2.2.4.2.5. Eşitlik Kuramı

Bu teori J. Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre çalışanlar iş ilişkilerinde eşit muamele görme arzusundadırlar ve bu durum motivasyonu etkilemektedir. Kişi kendi gayretleri ile elde ettiği sonucu, aynı iş ortamında sarf ettiği gayret ve elde ettikleri sonuçlarla karşılaştırır. Yani iş başarısı ve doyum alma düzeyi, çalıştığı ortamdaki algıladığı eşitlik ya da eşitsizlik durumlarına bağlıdır (Silah, 2005, s. 101).

Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre; kişinin işindeki başarısı ve işinden tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili adalet algısına bağlıdır. Teorinin ana düşüncesi; personelin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme

arzusunda oldukları ve bu arzunun motivasyonu ve iş doyumunu etkilediği noktasıdır (Telman ve Ünsal, 2004, s. 26).

Dengenin aleyhine bozulduğunu hisseden kişi, bu doyumsuzluğunun baskısından kurtulmak için kendi ödülleri artırma yollarını araştırarak bunda başarıya ulaşamadığı takdirde ise işletmeye sunduğu girdi ve değerlerin miktarı azalacaktır (Eren, 1998, s. 543).

Adams, eşitsizlik durumunda işgörenin rahatsız olacağını ve rahatsızlığı ortadan kaldırmak için bazı yollara başvuracağını ileri sürer. Bunlar şunlardır (Güney, 2001, s. 235):

- İşgören girdilerini değiştirir (çabasını azaltabilir),
- İşgören kendi çıktılarını değiştirmeye çalışır (ücret artışı isteyebilir),
- İşgören diğer kişinin çıktı veya ödülleri değiştirmeye çalışır (daha çok iş yaptırabilir),
- İşgören kıyaslama yaptığı kişiyi değiştirebilir,
- İşgören savunma mekanizmaları geliştirebilir (eşitsizliğin geçici olduğunu düşünebilir),
- İşgören, eşitsizlik durumundan uzaklaşır (iş bırakabilir veya devamsızlık yapabilir).

Birey kendisi ile çalışma arkadaşları arasında dengeyi sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşmuş olacaktır. Eğer eşitsizlik devam ederse birey dayanma gücünün sona erdiği noktada örgütten ayrılma kararını verecektir (Eren, 1998, s. 545).

2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.3.1. Kişilik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Ünal (2000) tarafından yapılan ve “Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Kişilik Özellikleri İle Toplam Kalite Yönetimi İlişkisi” isimli çalışmada elde edilen bulgulara göre; aranan yönetici kişilik özellikleri arttıkça istenen toplam kalite yöneticisi davranışlarının gösterilmesi de artmaktadır.

Bozgeyikli (2001) tarafından yapılan ve “Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri İle Kişiler Arası İlişkilerde Farkında Olma Düzeyleri” isimli çalışmada,

kız ve erkek öğrencilerin kişiler arası ilişkide farkındalık düzeyleri arasında ilişkide bilinç boyutunda anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır.

Gül (2002) tarafından yapılan, “İlköğretim Öğretmen Adaylarının ve Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri” isimli çalışmada elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir:

Araştırmada veri toplama aracı olarak; ilköğretim öğretmen adaylarının ve öğretmenlerin kişilik özelliklerini belirlemek için “Sıfat Tarama Listesi” (Adjective Check List) adlı kişilik testi kullanılmıştır. Öğretmen grubunu oluşturan öğretmen adaylarının kişilik özellikleri: ideal benlik, oto-kontrol, kendini suçlama, yaratıcı kişilik ve uyarlık olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin kişilik özellikleri ise; ideal benlik, yaratıcı kişilik, düzen, sebat, erkeksi özellikler, şefkat gösterme olarak belirlenmiştir.

Öğretmen adayları ile öğretmenlerin kişilik yapıları arasındaki farklılıklar ise şöyledir; başarı, başatlık, sebat, düzen duyguları anlama, şefkat gösterme, yakınlık, gösteriş, özgüven, kişisel uyum, ideal benlik, yaratıcı kişilik, liderlik ve erkeksi özellikler puanları öğretmen grubunda, öğretmen adaylarına göre anlamlı derecede daha yüksektir. Bağımsızlık, değişiklik, ilgi gösterme, kendini suçlama ve oto-kontrol alt ölçeklerine ise öğretmen adaylarının puanları, öğretmenlerden anlamlı derecede daha yüksektir.

Çemberci'nin (2003) “Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı araştırmasında ölçek olarak Sıfat Tarama Listesi ve Liderlik Davranışı Betimleme Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmanın sonucunda, yöneticiler kendilerini, öğretmenlerin algıladığından çok daha yüksek düzeyde işe odaklı, insana yönelik olarak algılamaktadırlar. Eğitim personelinin yaşları değiştikçe, liderlik özellikleri algıları farklılaşmamaktadır. Müdür ve müdür yardımcılarının kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.

Demirci (2003) çalışmasında, “Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki”yi incelemiştir. Araştırma sonuçlarında farklı branşlarda öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatminleri arasında belirli düzeyde ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur. Bu ilişkilerin kişilik özelliklerinin alt

boyutlarında cinsiyet ve farklı değişkenler açısından da anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Ündar (2005), Çalışma okul öncesi eğitimi öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi çeşitli demografik değişkenleri de dikkate alarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışma sonucunda temelde boylamsal çalışmalarla iş tatmininin kariyer evrelerine göre değişiminin gözlenmesi ile iş tatminini artırmaya yönelik meslekte yükselme kriterlerinin belirlenmesi önerilmektedir.

İstengel (2006) “Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Stresleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında okullarda çalışan rehber öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş stresleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Katılımcılara araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Stresi Anketi” ve “Sıfat Tarama Listesi” uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, rehber öğretmenlerin iş stresi ile kişilik alt boyutlarından başatlık, karşı cinsle ilişki, gösteriş, özgüven, erkeksi özellikler arasında negatif yönde; iş stresi ile kişilik alt boyutlarından kendini suçlama alt boyutuyla pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu da bulunmuştur.

Kişilik alt boyutlarından değişim, kendini suçlama ve kadınsı özellikler alt boyutlarında ise erkekler aritmetik ortalamaya göre kadınlardan daha yüksek puan almışlardır. Demografik özelliklerden yaşa göre, öğretmenlerin kişilik boyutlarından sebat etme alt boyutu 21-30 yaş arası ile 41-50 yaş arası gruplarında anlamlı bir farklılaşma göstermektedir. 41-50 yaş grubu diğer gruba göre daha fazla sebat etme özelliği göstermektedir.

Buna ilave olarak kişilik boyutlarından duyguları anlama, değişim ve askeri liderlik alt boyutları da anlamlı bir farklılaşma göstermektedir. Mesleki kıdeme göre, öğretmenlerin kişilik boyutlarından sebat alt boyutu 1-5 yıllık deneyime sahip olanlarla 11-20 yıllık deneyime sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılaşma göstermektedir. Öğretmenlerin 11-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanları diğer gruba göre daha fazla sebat göstermektedir.

Özgün (2007) “Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri İle Mesleki Yetkinlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunan İlköğretim ve Ortaöğretim okullarında ve Rehberlik Araştırma Merkezi’nde çalışan psikolojik danışmanların kişilik özellikleri

ve mesleki yetkinlik beklentileri açısından dağılımlarına bakılmış ve cinsiyet, mezuniyet düzeyi, çalışılan okul düzeyi ve mezun olunan program değişkenlerine göre kişilik özellikleri ve mesleki yetkinlik özelliklerinin farklı olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma 188 psikolojik danışmanla yapılmıştır. Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri, “Hacettepe Kişilik Envanteri” ile ölçülmüştür. Araştırma sonucunda, psikolojik danışmanların kişilik özellikleri puanlarının yüksek olduğu ve kişilik özellikleri ile danışman yetkinlik beklentileri arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Cinsiyete göre psikolojik danışmanların kişilik özelliklerinin duygusal kararlılık boyutunda erkek psikolojik danışmanlar lehine; sosyal normlar boyutunda ise bayan psikolojik danışmanlar lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Mezuniyet düzeyine göre kendini gerçekleştirme ve duygusal kararlılık boyutlarında yüksek lisans mezunları lehine anlamlı bir fark olduğu; ancak, sosyal ilişkiler, sosyal normlar ve antisosyal eğilimler boyutlarında ve danışman yetkinlik beklentisinde mezuniyet düzeyine göre bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Mezun olunan programa göre ise, kişilik özellikleri ve danışman yetkinlik beklentisi puanları açısından danışmanlar arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Kaynak (2007)’nin “Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” adlı çalışmasında öğretmenlerde tükenmişlik ve örgütsel adalet gibi faktörler de hesaba katılarak incelenmiştir. Öğretmenleri kişilik özellikleri ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Kişilik özellikleri ve bu özelliklerin karşılama düzeyleri ile ilgili Eysenck’in Kişilik Kuramında yer alan içedönüklük-dışadönüklük, özsaygı, mutluluk, özgürlük ve özerklik, kendine güvenmek, başarı tutkusu, çıkarıcılık, uzlaşmazlık-katılık, erkeklik-dişilik bölümlerinden toplam 15 boyuta ayrılan 450 soru ile Örgütsel vatandaşlık davranışlarını ölçmek üzere Yrd. Doç. Dr. Cemil Yücel’in ÖVD Anketi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme sebeplerinin % 29’u açıklanabilmiştir. Erkek ve bayan öğretmenler arasında da vatandaşlık davranışlarını göstermede farklılıklar vardır. Medeni durumu evli olan kişilerin işlerinden bir soğuma hissetmedikleri görülmektedir.

Deniz (2008) çalışmasında, İlköğretimde çalışan sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleriyle iş tatminleri arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Araştırmada

öğretmenlerin genel olarak bütün kişilik özelliklerini taşıdıkları aşıkardır. Sınıf öğretmenlerinin tüm kişilik düzeylerinde ne doğru ne de yanlış düzeyde oldukları saptanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, açıklık, geçimlilik ve sorumluluk boyutlarında öğretmenlerin cinsiyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Buna karşın açıklık boyutunda kadın sınıf öğretmenlerinin lehine istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Bu sonuçlara göre kadın sınıf öğretmenleri açıklık kişilik özelliklerini erkek öğretmenlere oranla daha fazla taşımaktadır.

Sınıf öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik, dışa dönüklük, açıklık, geçimlilik ve sorumluluk boyutlarında öğretmenlerin medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik ve dışa dönüklük boyutlarında öğretmenlerin yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Ancak öğretmenlerin grup ortalamaları arasında açıklık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır.

Levent (2011) çalışmasında, Sınıf öğretmenlerinin kişilik özelliklerinin iletişim becerilerine etkisini incelemiştir. Araştırmanın evreni Konya ili Selçuklu ilçesindeki resmi ve özel okullarda görev yapan 590 sınıf öğretmenidir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerini belirlemek için 300 maddelik “Sıfat Tarama Listesi” kullanılmıştır. Araştırmada kişilik özelliklerinin iletişim becerilerini etkileyip etkilememeye durumu linear regresyon ile test edilmiştir. Kişilik özellikleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişki ise pearson korelasyon testi ile test edilmiştir.

Araştırmadan elde edilen verilere göre; öğretmenlerin kişilik özelliklerine ilişkin alt boyutların yaş guruplarına göre karşılaştırılmasında; sebat, düzen, duygu anlama, bağımsızlık, değişiklik, danışmaya hazır oluş, kişisel uyum, yaratıcılık ve liderlik alt boyutu bakımından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişilik özelliklerine ilişkin alt boyutların cinsiyetlere göre karşılaştırılmasında; başarı ve danışmaya hazır oluş alt boyutları bakımından, cinsiyeti kadın olan öğretmenlerle cinsiyeti erkek olan öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Ancak; duygu

anlama, şefkat gösterme, yakınlık, ilgi görme, kendini suçlama, liderlik, erkeksi özellikler ve kadınsı özellikler alt boyutları bakımından, cinsiyeti erkek olan öğretmenlerin değerleri cinsiyeti kadın olan öğretmenlerin değerlerinden anlamlı derecede yüksek bulunmuştur.

Bunun yanı sıra yapılan araştırma sonuçlarında, sınıf öğretmenlerinin kişilik özelliklerine ilişkin bazı alt boyutlar; medeni durum, eğitim seviyesi, mesleki deneyim bakımından karşılaştırılmış ve bunlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Karadağ (2012)'nin “Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Motivasyon” adlı çalışmasında farklı kişilik özelliklerine sahip çalışanların motivasyonlarını etkileyen faktörlerin neler olduğu tespit edilmesi amaçlanmıştır. Araştırma evreni Muğla Üniversitesinde çalışan 247 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmada Beş Büyük Faktör Kuramı (Big Five Factor)ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma verilerine göre Nevrotiklerin diğer kişilik özellikleriyle ters yönlü bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Sırasıyla dışa dönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve açıklık kişilik özellikleriyle negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. İçsel benlik motivasyonları ve uyumluluk kişilik özelliklerine bakıldığında her ikisinde de kadınlar ve erkekler arasında farklılık vardır. Araştırmanın eğitim düzeylerine göre de anlamlı farklılıklar ortaya koyduğu tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerine baktığımızda, dışa dönük, açıklık ve uyumluluk faktörleri arasında farklılık vardır. Yani ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora mezunları, ilköğretim-ortaöğretim mezunlarına göre daha dışa dönük, sosyal, paylaşımcı, birlikte hareket etme isteği, meraklılık, fikirlere açıklık, yenilikçilik, merak duygusu daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi arttıkça kişilerin daha insancıl ve yardımsever oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma grubundaki çocuk sahibi olanlar ile olmayanlar arasındaki istatistiki verilere bakarak kişilik özelliklerinden sadece açıklık açısından bir farklılık olduğunu söyleyebiliriz. Yani çocuğu olmayanların, çocuğu olanlara göre entellektüel yönü daha fazladır.

Telatar (2012)'nin “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Demokratik Tutumları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmasında ilişkiisel taranma modeli kullanılıp; çalışma evrenini İstanbul İli

Anadolu Yakası'nda bulunan Maltepe, Kartal ve Sultanbeyli ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında çalışan 190 öğretmen temsil etmektedir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi için Eysenck'in Kişilik Anketi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir:

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri; Eysenck Kişilik Anketi'nin dışadönüklük, yalan, psikotisizm ve nörotisizm alt boyutları incelendiğinde; cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre kadın-erkek kişilik özelliklerinin tutum ve davranışlar açısından birbiriyle paralellik göstermiş olduğu söylenebilir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri dışadönüklük, nörotisizm ve psikotisizm alt boyutlarında, yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Ancak; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri yalan alt boyutunda yaş değişkenine göre farklılık göstermektedir.

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri; dışadönüklük, yalan, psikotisizm, nörotisizm alt boyutlarında; branş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Ancak yalan alt boyutunda öğretmenlerin kişilik özellikleri kıdem değişkenine göre farklılık göstermektedir.

Tüm bunların yanı sıra ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri; mezun olunan fakülte ve eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2.3.2. İş Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Sergiovanni (1967) Herzberg'in Çift Etmenler Kuramının öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu ilkökul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 71 öğretmen üzerinde incelediği çalışmasında, yüksek iş doyumunu oluşturan etmenler %69 başarı, işin kendisi ve tanınma olduğu, en çok doyum %98 ile öğrencilerle ilişki, öğretim yöntemlerini seçiminde serbestlik ve öğretmenlerin sosyal ilişkilerinde görülmüştür. Toplumun eğitime karşı tutumu, statü, çalışma şartları, terfi sistemi gibi değişkenlerde doyumсузлук saptanmıştır (Akt: Gündüz, 2008).

Spector (1985) tarafından yapılan araştırmalarda iş doyumunu etkileyen dokuz faktör bulunmuş ve bu faktörler arasındaki korelasyon incelendiğinde bütün faktörlerin birbiriyle düşük veya orta düzeyde ilişkili olduğu görölmüştür. İşgörenlerin bir kısmı için bu belirleyicilerin bazıları diğerlerinden daha önemliken diğer bir kısmı için önem derecesi farklılık göstermektedir.

Balcı (1985), yaptığı araştırmanın sonucunda; derneklerin iş doyumunu ile ilgili verilen maddelerin tamamından doyumsuzluk duyduğu ancak duydukları doyumsuzluğun düzeyi yüksek olmadığı bulgusunu elde etmiştir. İlk, orta ve lise düzeyinde görev yapan yöneticiler arasında iş doyumunu açısından anlamlı bir fark bulunmamış, iş ve işin niteliği faktörüne ilişkin olarak yaş değişkenine göre farklı doyum düzeyleri olduğu saptanmıştır. Derneklerin en yüksek iş doyumunu iş ve işin niteliği faktöründen, en düşük iş doyumunu ise ücretten sağladığı sonucuna ulaşılmıştır.

İncir (1990), “çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme” adlı araştırmasını KİT çalışanları üzerinde gerçekteşirmiştir. Bu çalışmaya göre KİT çalışanları yükselmenin nesnel ölçülere göre olmasını istemekte; takdir edildiklerinde doyum sağladıklarını ve iş başarımlarının arttığını dile getirmekte ve ücret adaletsizliğinin örgütte huzursuzluk yaratacağını düşünmektedirler.

Everett, 1987 yılında öğretmenlerin iş doyumları ve müdürlerinin algılanan liderlik davranışıyla ilgili yaptığı araştırmada .05 düzeyinde liderlik davranışı ve iş doyum arasında bir ilişki tespit etmiştir. Everett, bu araştırmada liderliğin iki faktörünün; yapıya yönelik olma ve insana yönelik olma boyutunun, öğretmenlerin iş doyumları üzerindeki etkisini incelemiş ve liderliği "insana yönelik" olarak algılanan müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu ortaya koymuştur. (Everett, 1987, s. 16; Akt. Önder, 2006, s. 133-134).

Özdayı'nın (1990) “İş Doyumunun ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi” adlı araştırmasında çalışma grubunu, İstanbul il sınırları içerisindeki resmi ve özel liselerde çalışan 1134 öğretmen oluşturmuştur. Bu araştırmada, “Minnesota Doyum Ölçeği”nin L:H:Lofquist tarafından kısaltılmış şekli kullanılmıştır. Araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

1. Resmi liselerde çalışanların, özel liselere göre doyum düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksektir.

2. Her iki grupta da en çok doyum duyulan değişkenler, mesleğin içsel yapısı ile ilgili etkenler olarak saptanmıştır. En az doyum duyulan değişkenler de mesleğin dışsal yapısı ile ilgili etkenler olarak görülmüştür.
3. Kendi yeteneklerini kullanabilmeleri açısından, öğretmenlerin büyük oranda doyuma ulaştıkları belirlenmiştir.
4. Bayanlar, erkeklere göre takdir edilme ve yaratıcılık açısından daha doyumlu bulunmuştur.
5. Toplumsal saygınlık bakımından, resmi liselerde 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin doyum düzeyleri en düşük olarak saptanmıştır.

Ulusal (1998) “İş Doyumu-Verimlilik İlişkisinde Yöneticinin Rolü” adlı çalışmasında random yolu ile küçük, orta ve büyük ölçekli işletme tanımına göre seçilen Ege Bölgesi’nden 7 işletmeden anket yoluyla veri toplamıştır. Araştırmada iş doyumunu açısından şu sonuçlar dikkat çekmektedir:

1. İşletmeler büyüdükçe makineleşme ile birlikte işgörenlerin doyumunda bir azalma olduğu saptanmıştır.
2. Örneklemin iş doyum düzeyi saptanmaya çalışılmış ve hesaplamalar sonucunda; iş doyumunun nötr(orta) düzeyde olduğu görülmüştür.
3. İş doyumunu açısından demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde; yaşa, eğitim düzeyinin yükselmesine, statüde yükselmeye, meslek hayatındaki çalışma süresinin uzunluğuna bağlı olarak iş doyumunu düzeyi artmaktadır. İş doyumunu ile söz konusu değişkenler arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Cinsiyet, medeni durum, görev alınan departmanlar ve işletmedeki çalışma süresinin iş doyum düzeyini etkilemediği ortaya çıkmıştır.
4. Bu araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi sonucu; iş doyumunu-verimlilik arasında yeterli bir korelasyon görülmemiştir.

Evcimen-Selçuk (1998), lise müdürlerinin iletişim düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumunu ve öğrencilerle sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örnekleme 12 okul müdürü, 150 öğretmen ve 530 öğrenci alınmıştır. Bulgulara göre iletişim düzeyi yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumunu, iletişim düzeyi

düşük müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyumundan anlamlı oranda farklı bulunmuştur. Fakat iletişim düzeyi düşük veya yüksek müdürlerle çalışan öğretmenlerin öğrencilerle olan sınıf içi iletişim düzeyi arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Öğretmenlerin genel olarak iş doyumunu ise orta düzeyde bulunmuştur.

Günbayı (1999), ilköğretim okulundaki öğretmenlerin iş doyumunu üzerine bir çalışma yapmıştır. Araştırmanın sonucunda; ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu yüksek bulmuştur. Sınıf ve branş öğretmenleri “yönetim ve denetim biçimi” ve “çalışanlar arası ilişkiler” etkenlerinde çok yüksek, “iş ve niteliği” ve “yükselme, yetiştirme ve geliştirme olanakları”nda ve çalışma koşullarında orta ve “ödentilerde” düşük iş doyumunu sağlamaktadırlar. İş doyumunu puanları ve genel aritmetik ortalamalarına göre “iş ve niteliği”nde sınıf ve branş öğretmenleri “yüksek” derecede doyum elde ettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları alan “çok yüksek” derecede bir doyum düzeyi ile “çalışanlar arası ilişkiler” olmuştur. En az doyum elde edilen alan düşük derecede bir doyum düzeyi ile “ödentiler” olmuştur. “Yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları”ndan elde edilen doyum yüksek ve “çalışma koşulları”ndan elde edilen doyum orta, “yönetim ve denetim biçimi”nden elde edilen doyum çok yüksek düzeyde bulunmuştur.

Cüceloğlu da (1999) bir öğretmenin görüşüne dayanarak öğretmenlerin mesleklerinde pek doyum sağlamadıklarını belirtmektedir. Öğretmenler arasında toplumun eğitime, bilgiye yeterince önem vermediği, öğretmenliğin lafta değerli olduğu, ancak ne ana babaların ne toplumun, ne de devletin öğretmenlere değer vermediği görüşünün yaygın olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca okulların fiziki durumu, yönetim tarzı, verilen maaş, yöneticilerin öğretmenlerle ilişkisinin sertliği ve “evet efendimcilik”, ana babaların çocuklarının gelişimine gösterdiği duyarsızlığın, onların şevkini kırdığını belirtmektedir.

Arslan-Birlik (1999), öğretmenlerin mesleki doyumunu ve eğitim anlayışlarını araştırmıştır. Araştırmanın örneklemini İzmir’deki liselerde çalışan 300 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri düşük bulunmuştur. Mesleki doyum ile kıdem arasında olumlu ilişki olduğu bulunmuştur. Mesleki kıdem arttıkça doyumun arttığı bulunmuştur.

Başalp (2001), ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyum düzeylerini karşılaştırmıştır. Araştırmanın örneklemini 240 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksek bulunmuştur.

Demir (2001), sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen olası faktörler ve bu faktörler kapsamında sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın örneklemini 354 öğretmen oluşturmuş, ancak 140 öğretmenin anketi değerlendirmeye alınmıştır. Bulgulara göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin en çok doyum sağladıkları faktörün iletişim, en az doyum sağladıkları faktörün ise ücret olduğu bulunmuştur.

Uyan (2002), yaptığı araştırmada, öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili sınırları içinde faaliyet gösteren resmi ve özel eğitim kurumlarında görev yapan 244 öğretmen oluşturmuştur. Bulgulara göre bayan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin yaş değişkeni ile iş doyum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları, resmi ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin görev yaptıkları kademeye göre iş tatminleri farklılaşmamaktadır. Kıdemi 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin iş doyumuna ise kıdemi 1-5, 6-10 ve 11-20 yıl olan öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca branş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. En yüksek iş doyumuna fen ve matematik grubu öğretmenlerinin sahip olduğu, en düşük iş doyumuna ise resim-müzik grubu öğretmenlerinin sahip olduğu görülmüştür.

Bektaş (2003), yaptığı çalışmada iş doyum düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerini karşılaştırmıştır. Araştırmanın örneklemini çeşitli kademelerde çalışan 400 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre ilköğretim I. kademedeki görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeyi, II. kademedeki öğretmenlerinkinden daha yüksek çıkmıştır. Cinsiyet değişkenine göre ise anlamlı bir fark bulunmamıştır. Ayrıca, iş doyum düzeyi yüksek olan öğretmenlerin psikolojik

belirti düzeyleri, iş doyum düzeyi düşük olan öğretmenlerin psikolojik belirti düzeylerinden daha düşük çıkmıştır.

Gergin (2006)'in çalışması resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerini ve iş doyumunu etkileyen faktörleri saptamak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Çorum ilinde görev yapan 550 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri orta seviyede çıkmış, en yüksek iş doyumunu sağlanan boyut iş ve niteliği olurken iş doyumunun en düşük olduğu boyut ücret olmuştur.

Şanlı (2006), çalışmasında Adana ilinde çalışan polislerin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma 355 polise uygulanmıştır. Araştırma sonucunda polislerin tükenme ve iş doyumlarına göre farklılık gösterebilecek bağımsız değişkenlerin anlamlı farklılığa sahip olduğu aşikardır. İş doyumunu üzerinde, görev yapılan şubenin, günlük çalışma sisteminin ve ekonomik durumlarını algılamaları arasında anlamlı farklılık saptanmıştır.

Eğitim alanında kişilik özellikleri ve iş doyumunu konusundaki çalışmalar incelendiğinde, doğrudan kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Bu sebeple araştırma, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştırması bakımından önemli görülmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren, örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine yer verilmiştir

3.1. Araştırma Modeli

İlkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik, ilişkisel tarama modelinde araştırma yapılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Evren:

Bu araştırmanın çalışma evrenini, 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Konya Büyükşehir Belediyesi sınırları içindeki merkez ilçelerde 295 resmi ilk ve ortaokullarda görev yapan 7,371 öğretmen oluşturmaktadır. Konya’da 2012-2013 öğretim yılında merkez ilçelerde 7,371 öğretmen görev yapmaktadır.

Örneklem:

Araştırmanın örneklemini 2012–2013 eğitim-öğretim yılında Konya ili Büyükşehir belediyesi sınırları içerisindeki Meram, Selçuklu ve Karatay ilçelerinde görev yapan 485 öğretmen oluşturmuştur.

Araştırmanın örneklemini, tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Tabakalı örnekleme, evrendeki alt grupların belirlenip bunların evren büyüklüğü içindeki oranlarıyla örnekleme temsili edilmelerini sağlamayı amaçlayan bir örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk, 2010). Bu örneklemin yapılabilmesi için öncelikle araştırmanın problemi üzerinde etkili olabileceği düşünülen bir değişkene göre evren içinde homojen alt gruplar (tabakalar) belirlenmiş, daha sonra her bir tabaka, alt evren için liste oluşturulacak, her bir tabaka için belirlenen örneklem büyüklüğü kadar birim basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle ayrı ayrı seçilmiştir.

Araştırma sürecinde elde edilen demografik verilere göre örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, okul türü ve kurumdaki görevleri değişkenlerine ait dağılımlara aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Öğretmenlerinin Demografik Özelliklerine İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları

DEĞİŞKEN		N	%
Cinsiyet	Kadın	248	51,1
	Erkek	237	48,9
	Toplam	485	100,0
Yaş	30 yaş ve daha az	171	35,3
	31–40 yaş	175	36,1
	41–50 yaş	87	17,9
	51–60 yaş	40	8,2
	60 ve üzeri	12	2,5
	Toplam	485	100,0
Medeni Durum	Evli	327	67,4
	Bekar	158	32,6
	Toplam	485	100,0
Eğitim Durumu	Ön Lisans	-	-
	Lisans	435	89,7
	Yüksek Lisans	50	10,3
	Toplam	485	100,0
Mesleki Kıdem	5 yıl ve daha fazla	135	27,8
	6–10 yıl	106	21,9
	11–15 yıl	105	21,6
	16–20 yıl	83	17,1
	21 ve üzeri	56	11,5
	Toplam	485	100,0
Okul Türü	İlkokul	254	52,4
	Ortaokul	179	36,9
	İmam Hatip Orta Okulu	52	10,7
	Toplam	485	100,0
Kurumdaki Görevi	Sınıf Öğretmeni	234	48,2
	Branş Öğretmeni	251	51,8
	Toplam	485	100,0

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet dağılımını incelediğimizde grubun %51,1'ini kadınlar, grubun %48,9'unu da erkekler oluşturmaktadır.

Tablodaki verilere göre öğretmenlerin yaş dağılımına bakacak olursak grubun %35,3'ünü 30 yaş ve daha altındaki öğretmenler, %36,1'ini 31–40 yaş arasındaki öğretmenler, grubun %17,9'unu 41–50 yaş arasındaki öğretmenler, grubun %8,2'sini 51-60 yaş arasındaki öğretmenler ve grubun %2,5'ini de 60 yaş ve üzerindeki öğretmenler oluşturmaktadır.

Öğretmenlerin medeni durum dağılımını incelediğimizde grubun %67,4'ünü evli öğretmenler ve grubun %32,6'sını da bekar öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu dağılımına baktığımızda grubun %89,7'si Lisans mezunu, grubun %10,3'ü de Yüksek Lisans mezunu öğretmenlerden oluşmaktadır. Gruptaki yüzdelik dağılıma baktığımızda ön lisans mezunu öğretmen yer almamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki kıdem dağılımını incelendiğinde grubun %27,8'ini 5 yıl ve daha fazla kıdeme sahip öğretmenler, %21,9'unu 6–10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler, grubun %21,6'sını 11–15 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler, grubun %17,1'ini 16–20 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenler ve grubun %11,5'ini de 21 ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türü dağılımını incelediğimizde grubun %52,4'ü ilkokul, grubun %36,9'u ortaokul ve grubun %10,7'si de imam hatip ortaokulunda görev yapmaktadır.

Son olarak öğretmenlerin görev dağılımına bakılırsa grubun %48,2'si sınıf öğretmeni ve grubun %51,8'i de branş öğretmenlerinden oluşmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada alt problemlerin çözümüne ilişkin veriler, eş zamanlı olarak öğretmenlere uygulanan iki farklı test ve ölçek ile toplanmıştır. Uygulama safhasında, Prof. Dr. Hasan Bacanlı ve arkadaşları (2007) tarafından geliştirilen SDKT (Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi) ve Paul S. Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği (Ek-1) kullanılmıştır. İş Doyumu Ölçeği Güllü (2009) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş, dil uzmanı ve alan uzmanlarına kontrol ettirilmiştir. SDKT için Prof. Dr. Hasan BACANLI'dan kullanım izni alınmış (Ek-2), İş Doyumu Ölçeği için ise ölçeği Türkçe'ye çeviren Esmâ Güllü'den izin alınmıştır (Ek-3). Ölçekleri uygulamak için gerekli izinler alınmıştır (Ek-4)

3.3.1. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT)

Türkiye'de Costa ve McCrae (1987) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması yapılan (Gülgöz, 2002) NEO-PI-R ile Somer ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)'nin dışında patolojik

olmayan bireylerin kişilik yapılarını ölçebilecek kişilik testi bulunmamaktadır (Bacanlı ve ark, 2009).

Bacanlı ve arkadaşları kişilik araştırmalarında kullanılmak üzere pratik, ekonomik ve katılımcılar tarafından kısa sürede cevaplanabilecek Büyük Beşli Kuramını temel alarak bir ölçme aracı geliştirmişlerdir. Ölçme aracında Türkçe’de kişilik özelliklerini tanımlayan birbirine zıt sıfat çiftlerinden yararlanılmıştır.

Ölçekte kuramsal olarak tanımlana beş kişilik boyutunu temsil edebilecek 40 sıfat çifti bulunmaktadır. Bu sıfatlar 1-7 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçekle ölçülmektedir. Ölçeğin uygulanacağı kişiler 1-7 arasında her iki uçta yer alan sıfattan hangisine daha yakın görünüyorsa ilgili boşlukları işaretleyeceklerdir.

SDKT, kişiliğin beş boyutundan (Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm, Dışadönüklük, Deneyime Açıklık, Yumuşak Başlılık, Sorumluluk) oluşmaktadır. Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm boyutunu belirleyen 7, Dışadönüklük boyutunu belirleyen 9, Deneyime Açıklık boyutunu belirleyen 8, Yumuşak Başlılık boyutunu belirleyen 9, Sorumluluk boyutunu belirleyen 7 olmak üzere toplam 40 maddeden oluşmaktadır. Maddelerin boyutlara göre dağılımı Tablo 3.2.’te verilmiştir.

SDKT maddeleri; Sağdan sola Çok Uygun (7), Oldukça Uygun (6), Biraz Uygun(5), Ne Uygun Ne Uygun Değil (4) ve devamında soldan sağa Çok Uygun (1), Oldukça Uygun (2), Biraz Uygun(3) şeklinde likert tipinde oluşturulmuştur. Bu teste ilişkin bilgiler Tablo 3.3.’te sunulmuştur.

Tablo 3.2. Kişilik Özellikleri ve Alt Boyutları

	BOYUTLARI	MADDE NO
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm	1,6,11,16,21,26,31
	Dışadönüklük	2,7,12,17,22,27,32,37,39
	Deneyime Açıklık	3,8,13,18,23,28,33,36
	Yumuşak Başlılık	4,9,14,19,24,29,34,38,40
	Sorumluluk	5,10,15,20,25,30,35

Kişilik Özellikleri Testi ile ilgili, yanıt formundaki yedili derecelendirme ve puanlaması ise şöyledir:

Tablo 3.3. Sıfatlara Dayalı Kişilik Özellikleri Testi ve Puanlama Sınırları

Sıfatlara Dayalı Kişilik Özellikleri Ölçeği (sağdan sola)	Sınırı
Çok Uygun (7)	1,00 – 1,85
Oldukça Uygun (6)	1,86 – 2,71
Biraz Uygun (5)	2,72 – 3,57
Ne Uygun Ne Uygun Değil (4)	3,58 – 4,43
Biraz Uygun (3)	4,44 – 5,29
Oldukça Uygun (2)	5,30 – 6,15
Çok Uygun (1)	6,16 – 7,00

Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi, geçerlik ve güvenirlik çalışması kapsamında Bacanlı ve arkadaşları (2007), tarafından 285 üniversite öğrencisi ile çalışma yapılmış; katılımcılardan elde edilen veriler üzerinde aracın iç tutarlık katsayıları hesaplanmış ve 90 katılımcıya ise iki hafta arayla SDKT uygulanmıştır. SDKT'nin boyutlarının iç tutarlık kat sayılarının 0.73 ile 0.89 aralığında değiştiği görülmüştür. Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi için güvenirlik analizi araştırmacı tarafından tekrar edilmiş ve araştırmaya katılan öğretmenlerin SDKT'ne verdiği cevaplar doğrultusunda güvenirlik katsayısı Cronbach Alfa= 0.91 olarak bulunmuştur. Bu bulgular ışığında SDKT'nin yüksek düzeyde güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır.

3.3.2. İş Doyumu Ölçeği

Paul S. Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği (Job Satisfaction Survey- JSS), işgörenlerin işi ve işin farklı yönleri hakkındaki tutumlarını değerlendirmek için geliştirilmiştir ve 17'si olumlu, 19'u olumsuz toplam 36 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek; ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, ek imkanlar, şartlı ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim olmak üzere 9 boyuttan meydana gelmektedir. Ölçekteki olumsuz maddeler analiz sırasında tersten kodlanarak işleme alınmıştır. Her boyut 4 madde ile değerlendirilmekte olup maddelere verilen cevaplar “kesinlikle katılıyorum” dan “kesinlikle katılmıyorum” a doğru 5 seçenekten oluşmaktadır. Boyutlar ve boyutlara ilişkin madde numaraları Tablo 3.4'te verilmiştir.

Tablo 3.4. İş Doyumu ve Alt Boyutları

	BOYUTLARI	MADDE NO
İŞ DOYUMU	Ücret	1, 10, 19, 28
	Yükselme Olanakları	2, 11, 20, 33
	Yönetim ve Denetim	3, 12, 21, 30
	Ek İmkânlar	4, 13, 22, 29
	Şartlı Ödüller	5, 14, 23, 32
	Çalışma Koşulları	6, 15, 24, 31
	Çalışma Arkadaşları	7, 16, 25, 34
	İşin Niteliği	8, 17, 27, 35
	İletişim	9, 18, 26, 36

İş doyumu Ölçeği ile ilgili, yanıt formundaki beşli derecelendirme ve puanlaması şöyledir:

Tablo 3.5. İş Doyumu Ölçeği Puanlama Sınırları

İş Doyumu Ölçeği	Sınırı
Hiç Katılmıyorum (1)	1,00-1,79
Az Katılıyorum (2)	1,80-2,59
Orta Derecede Katılıyorum (3)	2,60-3,39
Çok Katılıyorum (4)	3,40-4,19
Tamamen Katılıyorum (5)	4,20-5,00

Ölçek, geçerlik ve güvenirlik çalışması kapsamında Güllü (2009), tarafından 197 kişilik öğretmen grubuna uygulanmıştır. İş Doyumu Ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik çalışmasında ölçekte yer alan maddelerin güvenirlik katsayısı Cronbach Alfa= 0.73 olarak bulunmuştur. İş Doyumu Ölçeği için güvenirlik analizi araştırmacı tarafından tekrar edilmiş ve araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği'ne verdiği cevaplar doğrultusunda güvenirlik katsayısı Cronbach Alfa= 0.71 olarak bulunmuştur. Bu bulgular ışığında İş Doyumu Ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu ortaya çıkmıştır.

3.3.3. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan Kişisel Bilgi Formu öğretmenlerden cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okul türü ve görevleri hakkında bilgi toplamak üzere geliştirilmiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Kullanılacak ölçme aracı yeterli sayıda çoğaltılıp gerekli izinler alınmıştır (Ek-4). Araştırmada kullanılan ölçme aracı 2012–2013 eğitim-öğretim yılı Mart-Nisan ayları içerisinde uygulanmıştır. Uygulamalar, örneklem listesi doğrultusunda her bir okulda araştırmacı tarafından yapılmış, uygulamaya katılan öğretmenlerle görüşülerek ölçek hakkında bilgi verilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde SPSS 16.0 paket programı kullanılmıştır.

Değerlendirmeye tabi tutulan 485 ölçek sonucu analiz için SPSS veri ortamına aktarılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden aritmetik ortalama (\bar{x}), standart sapma (s), yüzde (%), frekans (f) işlemleri ile Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi tekniklerinden yararlanılmıştır.

1) Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin ölçeklerden aldıkları puanların; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kurumdaki görevleri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız gruplar t-testi

2) Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin ölçeklerden aldıkları puanların; yaş, kıdem ve okul türü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için One Way ANOVA testi, farklılaşmanın kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere Tukey, LSD ve Post-hoc Scheffe testleri,

3) Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi ve İş Doyumu Ölçekleri'nden almış oldukları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi ve İş Doyumu Ölçeklerine verilen cevaplar, araştırmanın amacı ve alt problemleri doğrultusunda analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Bulgular bölümünde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımlarına kısa açıklamalarıyla birlikte yer verilmiştir. Daha sonra ise ölçek ile elde edilen veriler araştırmanın amaçları ve bu amaçların sunulduğu sırasına göre istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur.

4.1 Alt Problemlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

4.1.1. İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri düzeyi nasıldır?

Araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile ilgili ortalama bir fikir edinebilmek amacıyla alt boyutlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları incelenmiştir. İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin kişilik özellikleri düzeylerinin duygusal dengesizlik/nevrotizm, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutlarına göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak, sonuçlar Tablo-4.1.1’de özetlenmiştir.

Tablo 4.1.1. İlkokul ve Orta Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri Testinin Boyutlarına Verdiği Cevaplara İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları	N	Min.	Mak.	\bar{X}	SS
Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm	485	1	6,4	3,25	0,93
Dışadönüklük	485	1,6	7	5,08	1,08
Deneyime Açıklık	485	1,8	7	5,18	1,04
Yumuşak Başlılık	485	1,5	7	5,53	1,08
Sorumluluk	485	1,5	7	5,57	1,06

Tablo-4.1.1'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin kişilik özellikleri gerçekleştirme düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde sorumluluk ($\bar{x} = 5,57$, s: 1,06) alt boyutunun ortalamasının en yüksek, duygusal dengesizlik/nevrotizm ($\bar{x} = 3,25$, s: 0,93) alt boyutunun ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Tabloya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin sorumluluk alt boyutunda çok yüksek düzeyde kişilik özelliklerini gerçekleştirdikleri; duygusal dengesizlik/nevrotizm alt boyutlarında ise daha düşük düzeyde kişilik özelliklerini gerçekleştirdikleri görülmektedir.

4.1.2. İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.1.2.a İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

Kişilik Özellikleri Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	Sd	p
Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm	Kadın	248	22,66	6,60	-,456	483	,649
	Erkek	237	22,93	6,49			
Dışadönüklük	Kadın	248	46,07	9,30	,766	483	,444
	Erkek	237	45,39	10,23			
Deneyime Açıklık	Kadın	248	41,72	8,03	,774	483	,439
	Erkek	237	41,14	8,64			
Yumuşak Başlılık	Kadın	248	50,53	9,37	1,590	483	,113
	Erkek	237	49,11	10,21			
Sorumluluk	Kadın	248	39,69	7,09	2,134	483	,033*
	Erkek	237	38,26	7,72			

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Tablo-4.1.2.a'da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin "sorumluluk" alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak manidar bulunmuştur ($t= 2,134$; $p<.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, kadın öğretmenlerin "sorumluluk" alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x}= 39,69$), erkek öğretmenlerin "sorumluluk" alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x}= 38,26$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

Kişilik Özellikleri Testinin alt boyutlarından duygusal dengesizlik/nevrotizm ($t= -,456$; $p>.05$), dışa dönüklük ($t= ,766$; $p>.05$), deneyime açıklık ($t= ,774$; $p>.05$) ve yumuşak başlılık ($t= 1,590$; $p>.05$) alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

b) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo-4.1.2.b'ye bakıldığında ise, araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin "duygusal dengesizlik/nevrotizm" alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 2,732$; $p<.05$). Ayrıca "yumuşak başlılık" alt boyutunda ($F= 3,681$; $p<.05$) ; "sorumluluk" alt boyutunda ise ($F= 3,056$; $p<.05$) puanlar yaş değişkenine göre istatistiksel olarak manidar bulunmuştur.

Tablo 4.1.2.b İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD)

Kişilik Özellikleri Alt Boyutları	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (LSD)
Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm	1. 30 yaş ve daha az	171	22,95	6,30	2,732	,043*	(1-3) (2-3) (3-4)
	2. 31-40 yaş arası	175	23,16	6,58			
	3. 41-50 yaş arası	87	21,08	7,13			
	4. 51 ve üzeri	52	23,90	5,75			
Dışadönüklük	1. 30 yaş ve daha az	171	46,60	9,78	1,898	,129	
	2. 31-40 yaş arası	175	45,98	9,76			
	3. 41-50 yaş arası	87	45,17	8,85			
	4. 51 ve üzeri	52	43,05	10,87			
Deneyime Açıklık	1. 30 yaş ve daha az	171	42,04	7,87	1,614	,185	
	2. 31-40 yaş arası	175	41,53	8,05			
	3. 41-50 yaş arası	87	41,44	8,81			
	4. 51 ve üzeri	52	39,15	9,71			
Yumuşak Başlılık	1. 30 yaş ve daha az	171	49,90	9,64	3,681	,012*	(1-3) (2-3) (3-4)
	2. 31-40 yaş arası	175	49,16	9,32			
	3. 41-50 yaş arası	87	52,56	8,75			
	4. 51 ve üzeri	52	47,36	12,53			
Sorumluluk	1. 30 yaş ve daha az	171	39,13	7,31	3,056	,028*	(1-4) (2-4) (3-4)
	2. 31-40 yaş arası	175	38,96	7,36			
	3. 41-50 yaş arası	87	40,32	6,52			
	4. 51 ve üzeri	52	36,42	8,92			

Kişilik Özellikleri Testi'nin "duygusal dengesizlik/nevrotizm" alt boyutunda ortaya çıkan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testi sonucunda, yaşları "30 ve daha az" olan öğretmenlerin ($X=22,95$) aralığındaki yaş alt boyut ortalamaları, yaşları "41-50" aralığındaki öğretmenlerin ($X=21,08$) yaş alt boyut ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek görülmüştür. Bunun yanı sıra yaşları "31-40" aralığındaki öğretmenlerin ($X=23,16$) yaş alt boyut ortalamaları, yaşları "41-50" olan öğretmenlerin ($X=21,08$) yaş alt boyut ortalamalarından yüksektir. Son olarak ise yaşları "51 ve üzeri" olan öğretmenlerin ($X=23,90$)

aralığındaki yaş alt boyut ortalamaları, yaşları “41-50” aralığındaki öğretmenlerin ($X=21,08$) yaş alt boyut ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek görülmüştür.

Yumuşak Başlılık alt boyutunda ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan LSD testi sonucunda, “yumuşak başlılık” alt boyutunda yaşları “30 ve daha az” olan öğretmenlerin ($X=49,90$) aralığındaki yaş alt boyut ortalamaları, yaşları “41-50” olan öğretmenlerin ($X=52,56$) yaş alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Bununla beraber “41-50 yaş” olan öğretmenlerin ($X=52,56$) aralığındaki yaş alt boyut ortalamaları, yaşları “31-40 yaş” olan öğretmenlerin ($X=49,16$) yaş alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek ve yaşları “41-50” aralığındaki öğretmenlerin ($X=52,56$) yaş alt boyut ortalamaları ise, yaşları “51 ve üzeri” olan öğretmenlerin ($X=47,36$) yaş alt boyut ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Sorumluluk alt boyutunda ise yaşları ; “30 ve daha az” olan öğretmenlerin ($X=39,13$) yaş alt boyut puan ortalamaları ve “31-40” olan öğretmenlerin ($X=38,96$) yaş alt boyut puan ortalamaları yaşları “51 ve üzeri” ($X=36,42$) aralığında olan öğretmenlerin yaş alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek görülmüştür. “41-50 yaş” olan öğretmenlerin ($X=40,32$) yaş alt boyut puan ortalamaları ise, yaşları “51 ve üzeri” ($X=36,42$) aralığında olan öğretmenlerin yaş alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutlarından dışadönüklük boyutu ($F= 1,898$; $p>.05$) ve deneyime açıklık alt boyutu ($F= 1,614$; $p>.05$) puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

c) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.1.2.c İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

Kişilik Özellikleri Alt Boyutları	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	Sd	P
Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm	Evli	327	22,51	6,47	-1,342	483	,180
	Bekar	158	23,36	6,67			
Dışadönüklük	Evli	327	45,90	9,78	,512	483	,609
	Bekar	158	45,41	9,74			
Deneyime Açıklık	Evli	327	41,51	8,33	,279	483	,780
	Bekar	158	41,29	8,35			
Yumuşak Başlılık	Evli	327	50,47	9,94	2,041	483	,042*
	Bekar	158	48,53	9,42			
Sorumluluk	Evli	327	39,47	7,44	2,031	483	,043*
	Bekar	158	38,01	3,44			

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin medeni durum değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Tablo-4.1.2.c’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi’nin “yumuşak başlılık” alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak manidar bulunmuştur ($t= 2,041$; $p<.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, evli öğretmenlerin “yumuşak başlılık” alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x}= 50,47$), bekar öğretmenlerin “yumuşak başlılık” alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x}= 48,53$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

Testin “sorumluluk” alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark manidar bulunmuştur ($t=$

2,031; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, evli öğretmenlerin “sorumluluk” alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 39,47$), bekar öğretmenlerin “sorumluluk” alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 38,01$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

Kişilik Özellikleri Testinin alt boyutlarından duygusal dengesizlik/nevrotizm ($t = -1,342$; $p > .05$), dışa dönüklük ($t = ,512$; $p > .05$) ve deneyime açıklık ($t = ,279$; $p > .05$) alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

d) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.1.2.d İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

Kişilik Özellikleri Alt Boyutları	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	SS	t	Sd	P
Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm	Lisans	435	22,90	6,51	1,088	483	,277
	Lisans Üstü	50	21,84	6,81			
Dışadönüklük	Lisans	435	45,48	9,84	-1,712	483	,087
	Lisans Üstü	50	47,98	8,79			
Deneyime Açıklık	Lisans	435	41,30	8,32	-1,090	483	,276
	Lisans Üstü	50	42,60	8,43			
Yumuşak Başlılık	Lisans	435	49,83	9,93	-,045	483	,964
	Lisans Üstü	50	49,90	8,72			
Sorumluluk	Lisans	435	38,92	7,46	-,646	483	,518
	Lisans Üstü	50	39,64	7,20			

Tablo-4.1.2.d’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi’nin alt boyutları puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi

sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak manidar bulunmamıştır.

Kişilik Özellikleri Testinin alt boyutlarından duygusal dengesizlik/nevrotizm ($t= 1,088$; $p>.05$), dışa dönüklük ($t= -1,712$; $p>.05$), deneyime açıklık ($t= -1,090$; $p>.05$), yumuşak başlılık ($t= -,045$; $p>.05$) ve sorumluluk ($t= -,646$; $p>.05$) alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

e) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.1.2.e İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD)

Kişilik Özellikleri Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (LSD)
Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm	1. 5 yıl ve daha az	135	23,10	6,23	,529	,715	
	2. 6-10 yıl	106	23,30	6,42			
	3. 11-15 yıl	105	22,37	6,72			
	4. 16-20 yıl	83	22,67	6,76			
	5. 21 ve daha fazla	56	22,05	6,92			
Dışadönüklük	1. 5 yıl ve daha az	135	46,71	10,10	1,566	,182	
	2. 6-10 yıl	106	46,70	8,84			
	3. 11-15 yıl	105	45,66	10,16			
	4. 16-20 yıl	83	44,02	8,61			
	5. 21 ve daha fazla	56	44,26	11,16			
Deneyime Açıklık	1. 5 yıl ve daha az	135	42,32	8,29	1,310	,265	
	2. 6-10 yıl	106	42,15	7,05			
	3. 11-15 yıl	105	41,06	8,35			
	4. 16-20 yıl	83	40,62	9,03			
	5. 21 ve daha fazla	56	39,89	9,41			
Yumuşak Başlılık	1. 5 yıl ve daha az	135	50,94	8,88	1,188	,315	
	2. 6-10 yıl	106	48,78	10,33			
	3. 11-15 yıl	105	49,40	9,31			
	4. 16-20 yıl	83	50,75	9,14			
	5. 21 ve daha fazla	56	48,62	12,40			
Sorumluluk	1. 5 yıl ve daha az	135	39,31	7,37	2,550	,039*	(1-5) (2-5) (3-5) (4-5)
	2. 6-10 yıl	106	39,61	7,02			
	3. 11-15 yıl	105	38,75	7,48			
	4. 16-20 yıl	83	39,86	6,61			
	5. 21 ve daha fazla	56	36,21	8,85			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutlarına verdikleri puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, “sorumluluk” alt boyutunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 2,550$; $p<.05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, “sorumluluk” alt boyutunda mesleki kıdemi “1- 5 yıl” olan öğretmenlerin ($X=39,31$) aralığındaki alt boyut ortalamaları, mesleki kıdemi “21 ve daha fazla” olan öğretmenlerin ($X=36,21$) “sorumluluk” alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca mesleki kıdemi “6-10 yıl” olan ve ($X=39,61$) aralığındaki alt boyut ortalamalarına sahip öğretmenlerin, mesleki kıdemi “21 ve daha fazla” olan ve ($X=36,21$) sahip öğretmenlerin “sorumluluk” alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Bununla birlikte mesleki kıdemi “11-15 yıl” olan ve ($X=38,75$) aralığındaki alt boyut ortalamalarına sahip öğretmenlerin, mesleki kıdemi “21 ve daha fazla” olan ve ($X=36,21$) sahip öğretmenlerin “sorumluluk” alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek görülmüştür. Son farklılaşma ise mesleki kıdemi “16-20 yıl” arasındaki öğretmenlerle, mesleki kıdemi “21 ve daha fazla” olan öğretmenler arasında görülmektedir. Mesleki kıdemi “16-20 yıl” olan öğretmenlerin ($X=39,86$) aralığındaki alt boyut ortalamaları, mesleki kıdemi “21 ve daha fazla” olan öğretmenlerin ($X=36,21$) “sorumluluk” alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde istatistiksel olarak manidar bulunmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutlarından duygusal dengesizlik/nevrotizm boyutu ($F= ,529$; $p>.05$), dışadönüklük boyutu ($F= 1,566$; $p>.05$), deneyime açıklık alt boyutu ($F= 1,310$; $p>.05$) ve yumuşak başlılık ($F= 1,188$; $p>.05$) alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

f) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri kurumdaki görevlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.1.2.f İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Görev Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

Kişilik Özellikleri Alt Boyutları	Görev	N	\bar{X}	SS	t	Sd	P
Duyusal Dengesizlik/Nevrotizm	Sınıf Öğretmeni	234	22,11	6,65	-2,227	483	,026*
	Branş Öğretmeni	251	23,43	6,38			
Dışadönüklük	Sınıf Öğretmeni	234	47,23	9,09	3,278	483	,001*
	Branş Öğretmeni	251	44,35	10,17			
Deneyime Açıklık	Sınıf Öğretmeni	234	42,49	7,90	2,691	483	,007*
	Branş Öğretmeni	251	40,46	8,62			
Yumuşak Başlılık	Sınıf Öğretmeni	234	50,97	8,83	2,494	483	,013*
	Branş Öğretmeni	251	48,78	10,54			
Sorumluluk	Sınıf Öğretmeni	234	40,24	6,44	3,640	483	,000*
	Branş Öğretmeni	251	37,83	8,09			

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin kurumdaki görev değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Tablo-4.1.2.f'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin "duygusal dengesizlik/nevrotizm" alt boyutu puanlarının kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak manidar bulunmuştur ($t = -2,227$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, branş öğretmenlerinin "duygusal dengesizlik/nevrotizm" alt boyut puan

ortalamları ($\bar{x} = 23,43$), sınıf öğretmenlerinin “duygusal dengesizlik/nevrotizm” alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 22,11$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testinin “dışadönüklük” alt boyutu puanlarının kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark manidar bulunmuştur ($t = 3,278$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, sınıf öğretmenlerinin “dışadönüklük” alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 47,23$), branş öğretmenlerinin “dışadönüklük” alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 44,35$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testinin “deneyime açıklık” alt boyutu puanlarının kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark manidar bulunmuştur ($t = 2,691$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, sınıf öğretmenlerinin “deneyime açıklık” alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 42,49$), branş öğretmenlerinin “deneyime açıklık” alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 40,46$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testinin “yumuşak başlılık” alt boyutu puanlarının kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark manidar bulunmuştur ($t = 2,494$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, sınıf öğretmenlerinin “yumuşak başlılık” alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 50,97$), branş öğretmenlerinin “yumuşak başlılık” alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 48,78$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testinin “sorumluluk” alt boyutu puanlarının kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark manidar bulunmuştur ($t = 3,640$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, sınıf öğretmenlerinin “sorumluluk” alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 40,24$), branş öğretmenlerinin “sorumluluk” alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 37,83$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

g) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri kurum türlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Tablo 4.1.2.g İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Kurum Türü Değişkenine Göre Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD)

Kişilik Özellikleri Alt Boyutları	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (LSD)
Duygusal Dengesizlik/Nevrotizm	1. İlkokul	254	21,85	6,44	5,618	,004*	(1-2)
	2. Ortaokul	179	23,87	6,54			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	23,67	6,45			
Dışadönüklük	1. İlkokul	254	47,04	9,01	5,852	,003*	(1-2)
	2. Ortaokul	179	43,82	10,81			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	46,01	8,53			
Deneyime Açıklık	1. İlkokul	254	42,63	7,81	6,169	,002*	(1-2)
	2. Ortaokul	179	39,81	9,01			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	41,21	7,48			
Yumuşak Başlılık	1. İlkokul	254	50,96	8,80	5,437	,005*	(1-2)
	2. Ortaokul	179	47,93	11,16			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	50,88	8,58			
Sorumluluk	1. İlkokul	254	40,12	6,48	7,218	,001*	(1-2)
	2. Ortaokul	179	37,40	8,64			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	38,92	6,28			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutlarına verdikleri puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin “duygusal dengesizlik/nevrotizm” alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,618$; $p<.05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, “duygusal dengesizlik/nevrotizm” alt boyutunda okul türü “ortaokul” olan öğretmenlerin ($X=23,87$) aralığındaki alt boyut ortalamaları, okul türü “ilkokul” olan öğretmenlerin ($X=21,85$) “duygusal dengesizlik/nevrotizm” alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutlarından “dışadönüklük” alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=5,852$; $p<.05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, “dışadönüklük” alt boyutunda okul türü “ilkokul” olan öğretmenlerin ($X=47,04$) aralığındaki alt boyut ortalamaları, okul türü “ortaokul” olan öğretmenlerin ($X=43,82$) “dışadönüklük” alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutlarından “deneyime açıklık” alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,169$; $p<.05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, “deneyime açıklık” alt boyutunda okul türü “ilkokul” olan öğretmenlerin ($X=42,63$) aralığındaki alt boyut ortalamaları, okul türü “ortaokul” olan öğretmenlerin ($X=39,81$) “deneyime açıklık” alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutlarından “yumuşak başlılık” alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 5,437$; $p<.05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, “yumuşak başlılık” alt boyutunda okul türü “ilkokul” olan öğretmenlerin ($X=50,96$) aralığındaki alt boyut ortalamaları, okul türü “ortaokul” olan öğretmenlerin ($X=47,93$) “yumuşak başlılık” alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutlarından “sorumluluk” alt boyutu puanlarının kurum türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 7,218$; $p<.05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, “sorumluluk” alt boyutunda okul türü “ilkokul” olan öğretmenlerin ($X=40,12$) aralığındaki alt boyut ortalamaları, okul türü “ortaokul” olan öğretmenlerin ($X=37,40$) “sorumluluk” alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

4.1.3. İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu düzeyi nasıldır?

Araştırma kapsamında yer alan öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili ortalama bir fikir edinebilmek amacıyla alt boyutlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları incelenmiştir. İlkokul ve Orta okullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, ek imkânlar, şartlı ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim alt boyutlarına göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak, sonuçlar Tablo-4.1.3'de özetlenmiştir.

Tablo 4.1.3 İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğinin Boyutlarına Verdiği Cevaplara İlişkin Ortalama ve Standart Sapmalar

İş Doyumu Alt Boyutları	N	Min.	Mak.	\bar{X}	SS
Ücret	485	1	4,75	2,81	0,59
Yükselme Olanakları	485	1	4,50	2,42	0,66
Yönetim ve Denetim	485	1	4,50	2,88	0,48
Ek İmkânlar	485	1	5,00	3,07	0,60
Şartlı Ödüller	485	1	4,50	3,00	0,59
Çalışma Koşulları	485	1	5,00	3,23	0,75
Çalışma Arkadaşları	485	1,5	4,75	3,00	0,48
İşin Niteliği	485	1,5	4,50	3,48	0,59
İletişim	485	1	4,50	2,73	0,63

Tablo-4.1.3'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu gerçekleştirme düzeyinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarının ortalamaları incelendiğinde işin niteliği ($\bar{x} = 3,48$, s: 0,59) alt boyutunun ortalamasının en yüksek, yükselme olanakları ($\bar{x} = 2,42$, s: 0,66) alt boyutunun ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Tabloya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği'nin işin niteliği alt boyutunda yüksek düzeyde iş doyumlarını gerçekleştirdikleri; yükselme olanakları alt boyutlarında ise düşük düzeyde iş doyumlarını gerçekleştirdikleri görülmektedir.

4.1.4. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?

a) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları cinsiyetlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın ikinci alt problemine cevap aramak amacıyla, çalışma grubundaki öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğine verdikleri cevaplar demografik özellikler açısından analiz edilmiş ve iş doyumu ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t- testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.1.4.a'da verilmiştir.

Tablo 4.1.4.a İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

İş Doyumu Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	Sd	P
Ücret	Kadın	248	11,16	2,20	-1,03	483	,299
	Erkek	237	11,38	2,58			
Yükselme Olanakları	Kadın	248	9,61	2,61	-,592	483	,554
	Erkek	237	9,75	2,68			
Yönetim ve Denetim	Kadın	248	11,54	1,90	,025	483	,980
	Erkek	237	11,53	1,98			
Ek İmkânlar	Kadın	248	12,54	2,47	2,21	483	,027*
	Erkek	237	12,05	2,30			
Şartlı Ödüller	Kadın	248	11,89	2,43	-1,22	483	,223
	Erkek	237	12,15	2,33			
Çalışma Koşulları	Kadın	248	12,83	3,15	-,790	483	,430
	Erkek	237	13,04	2,84			
Çalışma Arkadaşları	Kadın	248	12,03	1,87	,134	483	,894
	Erkek	237	12,01	2,01			
İşin Niteliği	Kadın	248	14,15	2,12	2,17	483	,030*
	Erkek	237	13,68	2,58			
İletişim	Kadın	248	10,68	2,39	-2,27	483	,023*
	Erkek	237	11,20	2,67			

Öğretmenlerin iş doyumunun cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Tablo-4.1.4.a’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği’nin “ek imkanlar” alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t= 2,21$; $p<.05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, bayan öğretmenlerin “ek imkanlar” alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 12,54$), erkek öğretmenlerin “ek imkanlar” alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 12,05$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

Ayrıca İş Doyumu Ölçeği'nin "işin niteliği" ($t= 2,17; p<.05$) ve "iletişim" ($t= -2,27; p<.05$) alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farka göre, işin niteliği alt boyutunda bayan öğretmenlerin "işin niteliği" alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x}= 14,15$), erkek öğretmenlerin "işin niteliği" alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x}= 13,68$) anlamlı bir şekilde yüksektir. İletişim alt boyutunda erkek öğretmenlerin "iletişim" alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x}= 11,20$), bayan öğretmenlerin "iletişim" alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x}= 10,68$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından ücret ($t= -1,03; p>.05$), yükselme olanakları ($t= -,592; p>.05$), yönetim ve denetim ($t= 0,25; p>.05$), şartlı ödüller ($t= -1,22; p>.05$), çalışma koşulları ($t= -,790; p>.05$) ve çalışma arkadaşları ($t= ,134; p>.05$) alt boyutu puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

b) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları yaşlarına göre farklılaşmakta mıdır?

İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarının yaş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı varyans analizi ile incelenmiştir. Gruplara ait istatistiksel değerler, varyans analiz sonuçları ve LSD testi sonuçları Tablo 4.1.4.b'de verilmiştir.

Tablo 4.1.4.b İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD)

İş Doyumu Alt Boyutları	Yaş	N	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (LSD)
Ücret	1. 30 yaş ve daha az	171	11,67	2,51	6,631	,000*	(1-4) (2-4) (3-4)
	2. 31-40 yaş arası	175	11,32	2,23			
	3. 41-50 yaş arası	87	11,10	2,44			
	4. 51 ve üzeri	52	10,03	2,02			
Yükselme Olanakları	1. 30 yaş ve daha az	171	9,65	2,50	1,869	,134	
	2. 31-40 yaş arası	175	9,97	2,65			
	3. 41-50 yaş arası	87	9,16	2,81			
	4. 51 ve üzeri	52	9,65	2,72			
Yönetim ve Denetim	1. 30 yaş ve daha az	171	11,67	1,72	1,221	,302	
	2. 31-40 yaş arası	175	11,59	1,91			
	3. 41-50 yaş arası	87	11,37	2,32			
	4. 51 ve üzeri	52	11,15	1,98			
Ek İmkanlar	1. 30 yaş ve daha az	171	12,23	2,28	,141	,936	
	2. 31-40 yaş arası	175	12,36	2,23			
	3. 41-50 yaş arası	87	12,24	3,01			
	4. 51 ve üzeri	52	12,42	2,20			
Şartlı Ödüller	1. 30 yaş ve daha az	171	11,92	2,52	,906	,438	
	2. 31-40 yaş arası	175	12,16	2,29			
	3. 41-50 yaş arası	87	12,16	2,19			
	4. 51 ve üzeri	52	11,61	2,56			
Çalışma Koşulları	1. 30 yaş ve daha az	171	12,64	3,36	3,022	,029*	(1-2) (2-4)
	2. 31-40 yaş arası	175	13,37	2,83			
	3. 41-50 yaş arası	87	13,08	2,76			
	4. 51 ve üzeri	52	12,17	2,45			
Çalışma Arkadaşları	1. 30 yaş ve daha az	171	12,15	1,83	1,001	,392	
	2. 31-40 yaş arası	175	12,05	2,03			
	3. 41-50 yaş arası	87	11,91	1,98			
	4. 51 ve üzeri	52	11,65	1,87			
İşin Niteliği	1. 30 yaş ve daha az	171	14,29	2,35	4,400	,005*	(1-4) (2-4)
	2. 31-40 yaş arası	175	13,94	2,45			
	3. 41-50 yaş arası	87	13,73	1,94			
	4. 51 ve üzeri	52	12,98	2,51			
İletişim	1. 30 yaş ve daha az	171	11,16	2,59	1,591	,191	
	2. 31-40 yaş arası	175	11,01	2,50			
	3. 41-50 yaş arası	87	10,52	2,34			
	4. 51 ve üzeri	52	10,59	2,81			

Tablo-4.1.4.b’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği’nin ücret alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 6,631$; $p<.05$). Ayrıca çalışma koşulları alt boyutu ($F= 3,022$; $p<.05$) ve işin niteliği alt boyutlarında ($F= 4,400$; $p<.05$) puanlar yaş değişkenine göre istatistiksel olarak manidar bulunmuştur.

Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, yaşları “30 yaş ve daha az” olan öğretmenlerin ($X=11,67$) ; “31-40 yaş” olan öğretmenlerin ($X=11,32$) ve yaşları “41-50 yaş arası” olan öğretmenlerin ($X=11,10$) aralığındaki yaş alt boyut puan ortalamaları, yaşları “51 ve üzeri” ($X=10,03$) aralığında olan öğretmenlerin yaş alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma koşulları alt boyutuna bakacak olursak yaşları ; “30 ve daha az” olan öğretmenlerin ($X=12,64$) yaş alt boyut puan ortalamaları, yaşları “31-40” ($X=13,37$) aralığında olan öğretmenlerin yaş alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek görülmüştür. “31-40 yaş” olan öğretmenlerin ($X=13,37$) yaş alt boyut puan ortalamaları ise, yaşları “51 ve üzeri” ($X=12,17$) aralığında olan öğretmenlerin yaş alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. İşin niteliği alt boyutunda ise, yaşları “30 yaş ve daha az” olan ($X=14,29$) öğretmenlerin alt boyut puan ortalamaları, yaşları “51 ve üzeri” ($X=12,98$) aralığında olan öğretmenlerin alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak işin niteliği alt boyutunda yaşları “31-40” olan ($X=13,94$) öğretmenlerin alt boyut puan ortalamaları, yaşları “51 ve üzeri” ($X=12,98$) aralığında olan öğretmenlerin alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksektir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği’nin alt boyutlarından yükselme olanakları boyutu ($F= 1,869$; $p>.05$), yönetim ve denetim boyutu ($F= 1,221$; $p>.05$), ek imkanlar boyutu ($F= ,141$; $p>.05$), şartlı ödüller boyutu ($F= ,906$; $p>.05$), çalışma arkadaşları boyutu ($F= 1,001$; $p>.05$), ve iletişim alt boyutu ($F= 1,591$; $p>.05$) puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

c) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Çalışma grubundaki öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğine verdikleri cevaplar analiz edilmiş ve iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarının medeni durum değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t- testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.1.4.c’de verilmiştir.

Tablo 4.1.4.c İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

İş Doyumu Alt Boyutları	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	Sd	P
Ücret	Evli	327	11,18	2,38	-1,214	483	,225
	Bekar	158	11,46	2,41			
Yükselme Olanakları	Evli	327	9,71	2,68	,433	483	,665
	Bekar	158	9,60	2,55			
Yönetim ve Denetim	Evli	327	11,42	1,99	-1,850	483	,065
	Bekar	158	11,77	1,81			
Ek İmkânlar	Evli	327	12,18	2,33	-1,526	483	,128
	Bekar	158	12,54	2,52			
Şartlı Ödüller	Evli	327	11,96	2,32	-,719	483	,473
	Bekar	158	12,13	2,52			
Çalışma Koşulları	Evli	327	12,91	2,94	-,197	483	,844
	Bekar	158	12,97	3,12			
Çalışma Arkadaşları	Evli	327	12,02	1,92	,045	483	,964
	Bekar	158	12,01	1,97			
İşin Niteliği	Evli	327	13,91	2,41	-,139	483	,890
	Bekar	158	13,94	2,29			
İletişim	Evli	327	10,93	2,54	-,029	483	,997
	Bekar	158	10,94	2,55			

Öğretmenlerin iş doyumunun medeni durum değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Tablo-4.1.4.c'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından ücret ($t = -1,214$; $p > .05$), yükselme olanakları ($t = ,433$; $p > .05$), yönetim ve denetim ($t = -1,850$; $p > .05$), ek imkanlar ($t = -1,526$; $p > .05$), şartlı ödüller ($t = -,719$; $p > .05$), çalışma koşulları ($t = -,197$; $p > .05$), çalışma arkadaşları ($t = ,045$; $p > .05$), işin niteliği ($t = -,139$; $p > .05$) ve iletişim ($t = -,029$; $p > .05$) alt boyutu puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

d) İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları eğitim durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın ikinci alt problemine cevap aramak amacıyla, çalışma grubundaki öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğine verdikleri cevaplar demografik özellikler açısından analiz edilmiş ve iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarının cinsiyet değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t- testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.1.4.d'de verilmiştir.

Tablo 4.1.4.d İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

İş Doyumu Alt Boyutları	Eğitim	N	\bar{X}	SS	t	Sd	P
Ücret	Lisans	435	11,20	2,44	-2,343	483	,022
	Lisans Üstü	50	11,86	1,79			
Yükselme Olanakları	Lisans	435	9,70	2,63	,515	483	,607
	Lisans Üstü	50	9,50	2,79			
Yönetim ve Denetim	Lisans	435	11,53	1,85	-,238	483	,812
	Lisans Üstü	50	11,60	2,57			
Ek İmkânlar	Lisans	435	12,23	2,42	-1,790	483	,074
	Lisans Üstü	50	12,88	2,11			
Şartlı Ödüller	Lisans	435	11,88	2,39	-3,733	483	,000*
	Lisans Üstü	50	13,20	2,06			
Çalışma Koşulları	Lisans	435	12,92	3,03	-,208	483	,835
	Lisans Üstü	50	13,02	2,71			
Çalışma Arkadaşları	Lisans	435	12,01	1,97	-,366	483	,715
	Lisans Üstü	50	12,12	1,67			
İşin Niteliği	Lisans	435	13,87	2,37	-1,489	483	,137
	Lisans Üstü	50	14,40	2,34			
İletişim	Lisans	435	10,85	2,53	-2,003	483	,046*
	Lisans Üstü	50	11,62	2,57			

Öğretmenlerin iş doyumunun eğitim değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Tablo-4.1.4.d’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği’nin “şartlı ödüller” alt boyutu puanlarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -3,733$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, Lisans Üstü mezunu öğretmenlerin “şartlı ödüller” alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 13,20$), Lisans mezunu öğretmenlerin “şartlı ödüller” alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 11,88$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

Ayrıca İş Doyumu Ölçeği'nin "iletişim" ($t = -2,003$; $p < .05$) alt boyutu puanlarının eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farka göre, işin iletişim alt boyutunda Lisans Üstü mezunu öğretmenlerin "iletişim" alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 11,62$), Lisans mezunu öğretmenlerin "iletişim" alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 10,85$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından ücret ($t = -2,343$; $p > .05$), yükselme olanakları ($t = ,515$; $p > .05$), yönetim ve denetim ($t = -,238$; $p > .05$), ek imkânlar ($t = -1,790$; $p > .05$), çalışma koşulları ($t = -,208$; $p > .05$), çalışma arkadaşları ($t = -,366$; $p > .05$) ve işin niteliği ($t = -1,489$; $p > .05$) alt boyutu puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

e) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın ikinci alt problemine cevap aramak amacıyla, çalışma grubundaki öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğine verdikleri cevaplar demografik özellikler açısından analiz edilmiş ve iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarının mesleki kıdem değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı Anova testi ile incelenmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için ise LSD testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.1.4.e'de verilmiştir.

Tablo 4.1.4.e İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD)

İş Doyumu Alt Boyutları	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (LSD)
Ücret	1. 5 yıl ve daha az	135	11,62	2,64	3,636	,006*	(1-4)
	2. 6-10 yıl	106	11,47	2,18			
	3. 11-15 yıl	105	11,46	2,27			
	4. 16-20 yıl	83	10,60	2,21			
	5. 21 ve daha fazla	56	10,67	2,38			
Yükselme Olanakları	1. 5 yıl ve daha az	135	9,98	2,64	2,018	,091	
	2. 6-10 yıl	106	9,57	2,39			
	3. 11-15 yıl	105	9,79	2,40			
	4. 16-20 yıl	83	9,01	2,68			
	5. 21 ve daha fazla	56	9,94	3,31			
Yönetim ve Denetim	1. 5 yıl ve daha az	135	11,68	1,59	1,271	,281	
	2. 6-10 yıl	106	11,75	2,01			
	3. 11-15 yıl	105	11,48	1,59			
	4. 16-20 yıl	83	11,19	2,11			
	5. 21 ve daha fazla	56	11,39	2,71			
Ek İmkanlar	1. 5 yıl ve daha az	135	12,35	2,41	,340	,851	
	2. 6-10 yıl	106	12,22	2,23			
	3. 11-15 yıl	105	12,49	2,09			
	4. 16-20 yıl	83	12,22	3,02			
	5. 21 ve daha fazla	56	12,08	2,23			
Şarh Ödüller	1. 5 yıl ve daha az	135	11,88	2,52	,330	,858	
	2. 6-10 yıl	106	12,10	2,28			
	3. 11-15 yıl	105	12,12	2,42			
	4. 16-20 yıl	83	11,89	2,21			
	5. 21 ve daha fazla	56	12,19	2,51			
Çalışma Koşulları	1. 5 yıl ve daha az	135	12,40	3,17	2,721	,029*	(1-3)
	2. 6-10 yıl	106	13,16	3,26			
	3. 11-15 yıl	105	13,51	2,67			
	4. 16-20 yıl	83	13,13	2,66			
	5. 21 ve daha fazla	56	12,41	2,94			
Çalışma Arkadaşları	1. 5 yıl ve daha az	135	12,14	1,63	1,035	,389	
	2. 6-10 yıl	106	12,23	2,26			
	3. 11-15 yıl	105	11,96	2,06			
	4. 16-20 yıl	83	11,85	1,88			
	5. 21 ve daha fazla	56	11,69	1,80			
İşin Niteliği	1. 5 yıl ve daha az	135	14,37	2,05	3,632	,006*	(1-5)
	2. 6-10 yıl	106	14,09	2,72			
	3. 11-15 yıl	105	13,91	2,45			
	4. 16-20 yıl	83	13,59	1,98			
	5. 21 ve daha fazla	56	13,07	2,51			
İletişim	1. 5 yıl ve daha az	135	10,94	2,48	1,799	,128	
	2. 6-10 yıl	106	11,06	2,76			
	3. 11-15 yıl	105	11,25	2,36			
	4. 16-20 yıl	83	10,30	2,43			
	5. 21 ve daha fazla	56	11,01	2,70			

Tablo-4.1.4.e’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği’nin ücret alt boyutu puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 3,636$; $p<.05$). Ayrıca çalışma koşulları alt boyutu ($F= 2,721$; $p<.05$) ve işin niteliği alt boyutlarında ($F= 3,632$; $p<.05$) puanlar mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak manidar bulunmuştur.

Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan LSD testi sonucunda, mesleki kıdemleri 5 yıl ve daha az olan ($X=11,62$) aralığındaki öğretmenlerin ücret alt boyut puan ortalamaları, mesleki kıdemleri 16-20 yıl ($X=10,60$) aralığında olan öğretmenlerin ücret alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki kıdemleri 11-15 yıl ($X=13,51$) aralığındaki öğretmenlerin çalışma koşulları alt boyut puan ortalamaları, mesleki kıdemleri 5 yıl ve daha az olan ve ($X=12,40$) aralığındaki öğretmenlerin çalışma koşulları alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. İşin niteliği alt boyutuna bakacak olursak, mesleki kıdemleri 5 yıl ve daha az olan ($X=14,37$) aralığındaki öğretmenlerin alt boyut puan ortalamaları, mesleki kıdemleri 21 yıl ve daha fazla ($X=13,07$) aralığında olan öğretmenlerin işin niteliği alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği’nin alt boyutlarından yükselme olanakları boyutu ($F= 2,018$; $p>.05$), yönetim ve denetim boyutu ($F= 1,271$; $p>.05$), ek imkanlar boyutu ($F= ,340$; $p>.05$), şartlı ödüller boyutu ($F= ,330$; $p>.05$), çalışma arkadaşları boyutu ($F= 1,035$; $p>.05$), ve iletişim alt boyutu ($F= 1,799$; $p>.05$) puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

f) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları görevlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın ikinci alt problemine cevap aramak amacıyla, çalışma grubundaki öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğine verdikleri cevaplar demografik özellikler açısından analiz edilmiş ve iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarının kurumdaki görev değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı t- testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.1.4.f'de verilmiştir.

Tablo 4.1.4.f İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Görev Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki T-Testi Karşılaştırmasına Ait Bulgular

İş Doyumu Alt Boyutları	Görev	N	\bar{X}	SS	t	Sd	P
Ücret	Sınıf Öğretmeni	234	11,00	2,28	-2,428	483	,016*
	Branş Öğretmeni	251	11,52	2,47			
Yükselme Olanakları	Sınıf Öğretmeni	234	9,42	2,58	-2,092	483	,037*
	Branş Öğretmeni	251	9,92	2,68			
Yönetim ve Denetim	Sınıf Öğretmeni	234	11,73	1,98	2,165	483	,031*
	Branş Öğretmeni	251	11,35	1,88			
Ek İmkânlar	Sınıf Öğretmeni	234	12,30	2,55	-,015	483	,988
	Branş Öğretmeni	251	12,30	2,26			
Şartlı Ödüller	Sınıf Öğretmeni	234	12,11	2,52	,805	483	,421
	Branş Öğretmeni	251	11,93	2,26			
Çalışma Koşulları	Sınıf Öğretmeni	234	13,04	3,02	,785	483	,433
	Branş Öğretmeni	251	12,83	2,98			
Çalışma Arkadaşları	Sınıf Öğretmeni	234	11,95	2,02	-,738	483	,461
	Branş Öğretmeni	251	12,08	1,86			
İşin Niteliği	Sınıf Öğretmeni	234	13,85	2,10	-,699	483	,485
	Branş Öğretmeni	251	14,00	2,59			
İletişim	Sınıf Öğretmeni	234	10,94	2,50	,088	483	,930
	Branş Öğretmeni	251	10,92	2,59			

Öğretmenlerin iş doyumunun kurumdaki görev değişkeni açısından değerlendirilmesine ilişkin bağımsız gruplar t-testi sonuçları verilmiştir. Tablo-4.1.4.f'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği'nin "ücret" alt boyutu puanlarının kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = -2,428$; $p < .05$). Ortalamalar arasındaki farka göre, branş öğretmenlerinin "ücret" alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 11,52$), sınıf öğretmenlerinin "ücret" alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 11,00$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

İş Doyumu Ölçeği'nin "yükselme olanakları" ($t = -2,092$; $p < .05$) ve "yönetim ve denetim" ($t = 2,165$; $p < .05$) alt boyutu puanlarının kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ortalamalar arasındaki farka göre, yükselme olanakları alt boyutunda branş öğretmenlerinin "yükselme olanakları" alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 9,92$), sınıf öğretmenlerinin "yükselme olanakları" alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 9,42$) anlamlı bir şekilde yüksektir. Yönetim ve denetim alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin "yönetim ve denetim" alt boyut puan ortalamaları ($\bar{x} = 11,73$), branş öğretmenlerinin "yönetim ve denetim" alt boyut puan ortalamalarından ($\bar{x} = 11,35$) anlamlı bir şekilde yüksektir.

İş Doyumu Ölçeğinin alt boyutlarından ek imkanlar ($t = -,015$; $p > .05$), şartlı ödüller ($t = ,805$; $p > .05$), çalışma koşulları ($t = ,785$; $p > .05$), çalışma arkadaşları ($t = -,738$; $p > .05$), işin niteliği ($t = -,699$; $p > .05$) ve iletişim ($t = ,088$; $p > .05$) alt boyutu puanlarının kurumdaki görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

g) İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumları kurum türlerine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmanın ikinci alt problemine cevap aramak amacıyla, çalışma grubundaki öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeğine verdikleri cevaplar demografik özellikler açısından analiz edilmiş ve iş doyumunu ölçeğinin alt boyutlarının kurum

türü değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığı Anova testi ile incelenmiştir. Farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için ise LSD testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.1.4.g’de verilmiştir.

Tablo 4.1.4.g İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Kurum Türü Değişkenine Göre İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutları Puanları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (ANOVA-LSD)

İş Doyumu Alt Boyutları	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (LSD)
Ücret	1. İlkokul	254	11,16	2,26	1,555	,212	
	2. Ortaokul	179	11,26	2,66			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	11,80	1,99			
Yükselme Olanakları	1. İlkokul	254	9,48	2,55	1,651	,193	
	2. Ortaokul	179	9,84	2,66			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	10,07	2,94			
Yönetim ve Denetim	1. İlkokul	254	11,74	1,94	4,546	,011*	(1-3)
	2. Ortaokul	179	11,43	1,96			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	10,90	1,72			
Ek İmkanlar	1. İlkokul	254	12,33	2,48	,047	,954	
	2. Ortaokul	179	12,26	2,29			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	12,30	2,38			
Şarh Ödüller	1. İlkokul	254	12,17	2,49	1,146	,319	
	2. Ortaokul	179	11,84	2,19			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	11,86	2,51			
Çalışma Koşulları	1. İlkokul	254	13,03	3,03	,610	,544	
	2. Ortaokul	179	12,74	3,00			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	13,13	2,83			
Çalışma Arkadaşları	1. İlkokul	254	11,90	1,97	1,406	,246	
	2. Ortaokul	179	12,21	1,86			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	11,92	2,01			
İşin Niteliği	1. İlkokul	254	13,87	2,09	,612	,543	
	2. Ortaokul	179	13,90	2,71			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	14,26	2,41			
İletişim	1. İlkokul	254	10,92	2,52	1,670	,189	
	2. Ortaokul	179	10,78	2,64			
	3. İmam Hatip Ortaokulu	52	11,51	2,27			

Tablo-4.1.4.g’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği’nin yönetim ve denetim alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 4,546$; $p<.05$). Ortaya çıkan bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testinden yararlanılmıştır. Bu Sonuçlara göre “yönetim ve denetim” alt boyutunda ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin ($X=11,74$) aralığındaki alt boyut puan ortalamaları, imam hatip ortaokullarında görev yapan ($X=10,90$) öğretmenlerin alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği’nin alt boyutlarından ücret ($F= 1,555$; $p>.05$), yükselme olanakları boyutu ($F= 1,651$; $p>.05$), ek imkanlar boyutu ($F= ,047$; $p>.05$), şartlı ödüller boyutu ($F= 1,146$; $p>.05$), çalışma koşulları boyutu ($F=,610$; $p>.05$), çalışma arkadaşları boyutu ($F= 1,406$; $p>.05$), işin niteliği boyutu ($F=,612$; $p>.05$) ve iletişim alt boyutu ($F= 1,670$; $p>.05$) puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

4.1.5. İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Araştırmanın beşinci alt problemine cevap aramak amacıyla, çalışma grubundaki öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri Testi ile İş Doyumu Ölçeklerine verdikleri cevaplar alt boyutlar açısından analiz edilmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.1.5'te verilmiştir.

Kişilik Özellikleri Testi ve İş Doyumu Ölçeği alt boyutları aşağıda sıralanmıştır.

<u>Kişilik Özellikleri Testi Alt Boyutlar</u>	<u>İş Doyumu Ölçeği Alt Boyutlar</u>
Duygusal dengesizlik/Nevrotizm	Ücret
Dışadönüklük	Yükselme Olanakları
Deneyime Açıklık	Yönetim ve Denetim
Yumuşak Başlılık	Ek İmkanlar
Sorumluluk	Şartlı Ödüller
	Çalışma Koşulları
	Çalışma Arkadaşları
	İşin Niteliği
	İletişim

Tablo 4.1.5 Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutları İle İş Doyumunun Alt Boyutları Arasındaki Pearson Çift Yönlü Korelasyon Analizi Sonuçları

ALT BOYUTLAR		İŞ DOYUMU									
		Ücret	Yükselme Olanakları	Yönetim ve Denetim	Ek İmkanlar	Şartlı Ödüller	Çalışma Koşulları	Çalışma Arkadaşları	İşin Niteliği	İletişim	
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ	Duygusal Dengesizlik/ Nevrotizm	r	,032	,053	-,024	-,025	-,036	,022	-,059	-,082	,125**
		P	,483	,248	,594	,586	,430	,627	,196	,070	,006
	Dışadönüklük	r	-,108*	-,152**	,114*	,065	,110*	,062	,075	,241**	-,056
		P	,010	,001	,012	,152	,016	,172	,099	,000	,221
	Deneyime Açıklık	r	-,071	-,092*	,146**	,079	,095*	,047	,013	,163**	-,058
		P	,117	,044	,001	,082	,037	,307	,769	,000	,203
	Yumuşak Başlılık	r	-,086	-,071	,116*	,062	,015	,021	,074	,221**	-,145**
		P	,057	,119	,011	,170	,734	,645	,103	,000	,001
	Sorumluluk	r	-,097*	-,188**	,120**	,079	,062	-,029	,069	,262**	-,141**
		P	,033	,000	,008	,083	,173	,521	,127	,000	,002

(* $p < .05$ ** $p < 01$)

Tablo 4.1.5 incelendiğinde öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında kimi zaman düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki; kimi zaman ise yüksek ya da düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Kişilik özelliklerinin alt boyutları ile iş doyumun alt boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde kişilik özelliklerinin duygusal dengesizlik/nevrotizm alt boyutu ile iş doyumunun iletişim alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0.125, p=0.006<.01$).

Ayrıca kişilik özellikleri alt boyutu olan dışadönüklük ile iş doyumunun ücret alt boyutu arasında ($r = -0.108, p=0.010<.05$) düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yine kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutu ile iş doyumunun yükselme olanakları arasında ($r = -0.152, p=0.001<.01$) düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte kişilik özelliklerinin dışadönüklük boyutu ile iş doyumunun yönetim ve denetim ($r=0.114; p=0.012<.05$), şartlı ödüller ($r=0.110; p=0.016<.05$) ve işin niteliği ($r = 0.241, p=0.000<.01$) alt boyutları arasında ise düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Kişilik özelliklerinin deneyime açıklık alt boyutu ile iş doyumunun yönetim ve denetim ($r = 0.146, p=0.001<.01$), işin niteliği ($r = 0.163, p=0.001<.01$) ve şartlı ödüller ($r = 0.095, p=0.037<.05$) alt boyutları arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak kişilik özelliklerinin deneyime açıklık alt boyutu ile iş doyumunun yükselme olanakları ($r = -0.092, p=0.044<.05$) alt boyutları arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

Kişilik özelliklerinin yumuşak başlılık boyutu ile iş doyumunun yönetim ve denetim ($r = 0.116, p=0.011<.05$) ve işin niteliği ($r = 0.221, p=0.000<.01$) alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca kişilik özelliklerinin yumuşak başlılık alt boyutu ile kişilik özelliklerinin iletişim alt boyutu ($r = -.145, p=0.001<.01$) arasında ise düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kişilik özelliklerinin son alt boyutu olan sorumluluk ile iş doyumunun ücret alt boyutu ($r = -0.97, p=0.033<.05$) arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bununla beraber kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutu ile iş doyumunun yönetim ve denetim ($r =$

0.120, $p=0.008<.01$); işin niteliği ($r = 0.262$, $p=0.000<.01$) alt boyutları arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutu ile iş doyumunun yükselme olanakları ($r = -0.188$, $p=0.000<.01$); iletişim ($r = -.141$, $p=0.002<.01$) alt boyutları arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tüm bu bulgular ışığında, çalışma grubundaki öğretmenlerin, sorumluluk, dışadönüklük ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin pozitif yönde ve olumlu düzeyde iş doyumlarını arttırdığı sonucuna ulaşılabilir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma bulgularına dayanılarak elde edilen sonuçlar ve sonuçlara bağlı olarak ortaya konulan önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç-Tartışma

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi öğretmenlerinin algılarına göre belirlemek amacıyla yapılan araştırmada uygulanan veri toplama araçlarına dayalı olarak elde edilen sonuçlar bu bölümde sunulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin; %51,1'i bayan, %48,9'u ise erkek öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %35,3'ü 30 yaş ve daha altında, %36,1'i 31–40 yaş arasında, %17,9'u 41–50 yaş arasında, %8,2'si 51-60 yaş arasında, %2,5'i de 60 yaş ve üzerinde yaş grubundadır. Bu öğretmenlerin %67,4'ü evli iken, %32,6'sı da bekârdır. Öğretmenlerin %89,7'si Lisans mezunu olurken, %10,3'ü de Yüksek Lisans mezunudur. Öğretmenlerin %27,8'i 5 yıl ve daha fazla kıdeme sahip, %21,9'u 6–10 yıl arasında kıdeme sahip, %21,6'sı 11–15 yıl arasında kıdeme sahip, %17,1'i 16–20 yıl arasında kıdeme sahip ve %11,5'i de 21 ve üzerinde kıdeme sahiptirler. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %52,4'ü ilkökul, %36,9'u ortaokul ve %10,7'si de imam hatip ortaokulunda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin %48,2'si sınıf öğretmeni ve %51,8'i de branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Uygulana Sıfatlara Dayalı Kişilik Özellikleri Testi ve İş Doyum Ölçeği ile, öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş doyumları araştırılmıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuç-Tartışma

Araştırmanın birinci alt problemine göre öğretmenlerin kişilik özellikleri ile ilgili ortalama bir fikir edinebilmek amacıyla alt boyutlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları incelenmiştir. İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin kişilik özellikleri düzeylerinin duygusal dengesizlik/nevrotizm, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık

ve sorumluluk alt boyutlarına göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Kişilik Özellikleri Testi'nin alt boyutları ortalamaları puanlarına bakıldığında sorumluluk ($\bar{x} = 5,57$, s: 1,06) alt boyutunun ortalamasının en yüksek, duygusal dengesizlik/nevrotizm ($\bar{x} = 3,25$, s: 0,93) alt boyutunun ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir. Ekşi (2004) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada öğrencilerin kişiliklerinde en fazla öz disipline (sorumluluk), en az duygusal dengesizliğe rastlamıştır. Bu sonuç yapmış olduğumuz araştırma bulgularıyla paraleldir. Ayrıca Mete (2006)'nın öğretmenler üzerinde yaptığı araştırma bulguları da hemen hemen bizim yapmış olduğumuz araştırma bulgularına yakındır. Duygusal dengesizlik Mete (2006)'nın araştırmasında da en alt boyutta yer almıştır.

Çalışma grubundaki öğretmenler açısından, sorumluluk boyutundaki doyumun yüksek oluşu; her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de sorumluluk boyutunun iş tatminini artıran önemli bir özellik olmasından kaynaklanabilir. “Slagada (1997), bilinçliliğin Avrupa’da iş performansını en iyi hazırlayan kişilik faktörü olduğunu belirtmektedir” (Demirci, 2003).

Çalışma sonuçlarına bakarak öğretmenlerin sorumluluk düzeylerinin yaklaşık olarak aynı olduğunu ifade edebiliriz. Aydınay (1996)'ın açıkladığı gibi; öğretmenlik mesleği, yumuşak, sevecen, hoşgörülü, sıcak ve sabırlı olmayı gerektiren bir kişilik özelliği taşıdığı düşünülebilir. Bu nedenledir ki kişilik üzerine yapılan pek çok araştırma bulgularında duygusal dengesizlik en alt sırada yer almıştır.

İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuç-Tartışma

Araştırmanın ikinci alt probleminde, çalışma grubundaki öğretmenlerin kişilik özelliklerinin demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okul türü ve kurumdaki görev) göre farklılaşp farklılaşmadığının tespit edilmesi için gerekli analizler yapılmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumlarına etki edebilecek kişilik özellikleri duygusal dengesizlik/ Nevrotizm, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk önemli bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin değişime açık olması, dürüst ve insancıl olmaları, kendilerine ve karşısındaki bireylere karşı duydukları güven,

kişilerarası iletişim kurabilmeleri, ileri görüşlü ve kararlı olmaları, iş arkadaşlarıyla çalışabilme yetileri, öfke kontrolleri, insancıl olmaları, sorumluluk alabilmeleri, idealist olmaları, hırslı olmaları ve acelecilikleri, sabırsızlık, doyumsuzluk ve ayrıntıcı olma gibi kişilik özelliklerini taşımaları onların iş yaşamında farklı farklı doyum sağlamalarını ve bunu da davranış şeklinde dışa vurmalarını sağlayacaktır.

Öğretmenlerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları buldukları ortamda pek çok farklı davranışın ve bakış açısının ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Ayrıca tek tip kişilik özelliği olmadığından çalışma neticesinde sağlanan iş doyumunu da her birey için farklı düzeylerde gerçekleştirebilir. Bu durumun kurumda ılımlı bir hava estirip olumlu sonuçlar doğurması muhtemel olabilir.

Araştırmada, öğretmenlerin kişilik özellikleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmamıştır. Ancak sorumluluk alt boyutunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak manidar bulunmuştur (Tablo 4.1.2.a).

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile yaşları arasındaki ilişkiye baktığımızda; duygusal dengesizlik/Nevrotizm, yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutlarında grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 4.1.2.b). Yumuşak başlılık alt boyutunda 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlere nazaran daha yumuşak başlı bulunmuştur. Bu durumu yaş ilerledikçe öğretmenlerin daha duygusal ve korumacı davranışlar sergiledikleri şeklinde düşünebiliriz. Sorumluluk alt boyutunda ise 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin alt boyut ortalamaları 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Genel olarak yaş ilerledikçe sorumluluk duygusunun da arttığı söylenebilir.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin medeni durumları ile kişilik özellikleri arasında yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutları dışında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sorumluluk ve yumuşak başlılık alt boyutlarının her ikisinde de evli öğretmenler bekar öğretmenlere nazaran daha yumuşak başlı ve daha sorumlu bulunmuştur (Tablo 4.1.2.c).

Araştırmada eğitim durumu değişkeni ile kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak manidar bir ilişki bulunmamıştır (Tablo 4.1.2.d). Araştırma bulgularının doğurduğu sonuçlara bakacak olursak bireylerin mezun oldukları eğitim

kademesi onların kişilik yapıları üzerinde etki etmemektedir. Eğitim durumu kişilik üzerinde önemli bir etken teşkil etmemektedir.

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile mesleki kıdemleri arasında yalnızca sorumluluk boyutunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Tablo 4.1.2.e). Araştırma bulgularına göre mesleki kıdemi 21 yıl ve daha fazla olan öğretmenler sorumluluk alt boyutunda 5 yıl ve daha az, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arasında mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden aritmetik ortalamaları arasındaki farka bakarak, istatistiksel olarak daha anlamlı bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre mesleki kıdem arttıkça sorumluluk duygusunun da daha yüksek düzeyde tespit edildiği yargısına ulaşılabilmektedir.

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin kurumdaki görevlerine göre farklılaşım farklılaşmadığına bakıldığında; tüm alt boyutlarda (duygusal dengesizlik/Nevrotizm, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk) grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak manidar bulunmuştur (Tablo 4.1.2.f). Araştırma bulgularına göre branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre daha nevroitik, sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine nazaran daha dışadönük, deneyime açıklık boyutunda sınıf öğretmenleri daha deneyime açık bununla beraber sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha yumuşak başlı ve sınıf öğretmenleri daha sorumluluk sahibi olarak nitelendirilebilir.

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin okul türlerine göre farklılaşım farklılaşmadığına bakıldığında yine tüm alt boyutlarda (duygusal dengesizlik/Nevrotizm, dışadönüklük, deneyime açıklık, yumuşak başlılık ve sorumluluk) grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak manidar bulunmuştur (Tablo 4.1.2.g). Tüm alt boyutlarda yalnızca ilkökul ve ortaokul arasında anlamlı fark bulunmuştur. Duygusal dengesizlik/Nevrotizm alt boyutunda ortaokul öğretmenleri ilkökul öğretmenlerine göre daha nevroitik bulunmuştur. Dışadönüklük alt boyutunda ilkökul öğretmenleri ortaokul öğretmenlerinden daha dışadönük, deneyime açıklık alt boyutunda da yine ilkökul türü ortaokul türüne nazaran daha deneyime açık ve ilkökul türünde okullarda çalışanlar ortaokul kurum türünde çalışanlardan daha yumuşak başlı bulunmuştur. Son olarak sorumluluk alt boyutunda da ilkökul türü kurumda çalışanlar ortaokul türü kurumdakilerden daha sorumlu bulunmuştur.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç-Tartışma

Araştırmanın üçüncü alt probleminde öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili ortalama bir fikir edinebilmek amacıyla alt boyutlara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları incelenmiştir. İlkokul ve Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin ücret, yükselme olanakları, yönetim ve denetim, ek imkânlar, şartlı ödüller, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, işin niteliği ve iletişim alt boyutlarına göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutlarının ortalamalarına bakıldığında işin niteliği ($\bar{x} = 3,48$, s: 0,59) alt boyutunun ortalamasının en yüksek, yükselme olanakları ($\bar{x} = 2,42$, s: 0,66) alt boyutunun ortalamasının en düşük olduğu görülmektedir.

Çalışma grubundaki öğretmenler açısından, işin niteliği boyutundaki doyumun yüksek oluşu; öğretmenliğin, konusu insan yetiştirmek olduğu için üst düzeyde sorumluluk isteyen bir meslek olarak görülmesi şeklinde açıklanabilir. Öğretmenliğin hedef öğrenci kitlesine, işlenen derse ve konuya göre farklılık gösteren anlatım teknikleri sebebiyle monotonluktan uzak hareketli yapısı işin niteliği boyutundaki doyumunu arttıran önemli bir etkidir. Locke (1976:1319)'a göre öğretmenlik, işin yetenekleri, becerileri kullanmaya uygun, yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa açık, değişik düşünce, beceri ve tutum zenginliğine sahip, bilişsel buluşlara, yeniliklere açık olması ve sorun çözmeye dayanması gibi özellikleri taşıyan bir meslektir (Gergin, 2006, s. 88).

Öğretmenlerin günlük koşuşturmacada zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamındaki çalışma koşulları iş doyumuna göre elde edilen bulgularda ikinci sırada yer alan boyuttur. Çalışma ortamında rahat edebilmek büyük ölçüde çalışma ortamına bağlıdır. Çalışma ortamındaki huzur ve güven, her şeyin yerli yerinde oluşu ve istenilen ölçütlere uygunluğu öğretmeni motive eder. Bu sebeple kişiyi destekleyen, fikirlerini paylaşan ve dinleyen, birlikte çalışmaktan mutluluk duyulan iş arkadaşları öğretmenlerin işlerinden sağladıkları doyumunu arttırmakta önemli bir boyuttur. Çalışma arkadaşlarını takip eden iletişim boyutu da kişinin fikirlerini paylaşabilmesi, kendini kabul ettirebilmesi, ast-üst ilişkisinde bilgi ve isteklerin doğru aktarılmasını ifade eder. Araştırmalara göre iletişimsizlik doyumunu

azaltmaktadır. Elde edilen bulgularda ise öğretmenlerin okul içinde sağladıkları iletişimin iş doyumunu boyutlarına göre bakıldığında üst sıralarda yer aldığı görülmektedir.

Araştırma bulgularına göre dördüncü sırada yer alan yönetim ve denetim boyutu yönetici ile işgören arasındaki olumlu ilişkilere işaret etmektedir. Yönetim ve denetim boyutundaki doyumun az olmasının ast-üst ilişkilerindeki problemi gösterdiği söylenebilir. Bu araştırmada bu boyuttaki doyumun orta düzeyde olduğu görülmektedir. Yönetim ve denetim boyutunu şartlı ödüllerin takip ettiği görülmektedir. Çalışanların ortaya koydukları gayret ve başarının farklı biçimlerde takdir edilmesi demek olan şartlı ödüller boyutunda öğretmenlerin iş doyumunun daha az olduğu söylenebilir. Buna göre okul yöneticilerinin öğretmenlerin sergiledikleri davranışlar karşısında imkanlar dahilinde çeşitli ödüller sunması öğretmenlerin iş doyumunu arttırmakta etkili olabilir.

Çalışma koşulları boyutunda elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin eğitim-öğretim için gerekli imkanların yetersiz olduğunu düşündükleri söylenebilir. Konya ili merkez ilçelerinde yapılan bu araştırma bulgularında öğretmenlerin çalışma koşulları boyutundaki doyumun düşük olması bunun detaylı sebepleri konusunda merak uyandırmaktadır. Ancak bu noktada yapılacak daha detaylı bir çalışma ile bu merak giderilebilir.

Başaran (1992) yükselme olanaklarının, işgörenin doyumunda önemli bir değişken olduğunu, yükselme olasılığının yüksekliği, sıklığı, adil olması ve yükselme istekliliğinin işgörende var olmasının iş doyumunu arttırdığını ifade etmektedir. Başka bir deyişle yükselme olanakları önemli bir iş doyum kaynağıdır. Araştırma bulgularına göre son sıralarda yer alan bu boyut, öğretmenlerin yükselme olanaklarını yetersiz bulduklarını ve bu konuda yeterli doyum sağlamadıklarını ortaya koymaktadır.

Öğretmenlerin en alt düzeyde doyum sağladıkları ücret, kişilerin meslek sahibi olarak çalışmalarının temel sebeplerinden biridir. İnsan yaşamının devamı ve kalitesi için gerekli olan paranın yetersizliği kişide doğal bir doyumсузлук ortaya çıkaracaktır. Yapılan işin insana yüklediği sorumluluk, işe harcanan vakit, ortaya koyulan gayret, öğretmen olmak için alınan eğitim gibi etkenler dikkate alındığında öğretmenlerin aldıkları ücretin günümüz şartlarında yetersiz olduğu, diğer ülkelerle

kıyaslandığında bu farkın daha da açık bir şekilde görüldüğü söylenebilir. Konuyla ilgili yapılan bazı araştırmalarda en yüksek ücret alan grupların en çok iş doyumunu sağlayan gruplar olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile ilgili ortaya koyulan bu bulgular, Ağan (2002), Gergin (2006), Gürbüz (2007) ve Canbay (2007)'in araştırmalarıyla benzer özellikler göstermektedir. Kaya (2007) ise araştırmasının sonucunda işgörenlerin üzerinde işin niteliği, iletişim, çalışma arkadaşları gibi psiko-sosyal faktörlerin, ücret gibi ekonomik faktörlerden daha etkili olduğunu ileri sürmektedir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuç-Tartışma

Araştırmanın dördüncü alt probleminde, çalışma grubundaki öğretmenlerin iş doyumlarının demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, mesleki kıdem, okul türü ve kurumdaki görev) göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesi için gerekli analizler yapılmıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin iş doyumları ile cinsiyetleri arasında ek imkanlar, işin niteliği ve iletişim alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.1.4.a). Ek imkanlar ve işin niteliği alt boyutunda bayan öğretmenlerin iş doyumunu erkek öğretmenlerin iş doyumundan daha yüksektir. İletişim alt boyutunda ise erkek öğretmenlerin iş doyumunu bayan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Canbay (2007)'in çalışmasında araştırma sonuçları iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Özellikle iş arkadaşları alt boyutunda kadın ve erkek öğretmenler arasında bir farklılık söz konusudur. Kadın öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden aldıkları doyum erkek öğretmenlere göre daha yüksek olduğu araştırma sonucunda belirlenmiştir. Bizim yapmış olduğumuz araştırmada da çalışma arkadaşları boyutunda kadın öğretmenlerin iş doyumunu erkek öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır (Tablo 4.1.4.a). Bunun nedeni öğretmenlik mesleğinde kadın sayısının daha fazla olmasına bağlanabilir. Dolayısıyla hem cinsleri ile iletişim kurabilme ve iş yapabilme yetileri açısından erkeklere göre daha avantajlı olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %67,4'ü evli ve %32,6'sı ise bekar. Araştırma bulgularına göre, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, anlamlı bulunmamıştır. Alt boyutlar bazında evli ve bekar öğretmenlerin iş doyumunu

kıyaslayacak olursak çalışma arkadaşları alt boyutu hariç diğer sekiz alt boyutta bekar öğretmenlerin iş doyumunu evli öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu bulguya göre medeni durum bazen işten alınan verimi ve doyumunu etkileyebilir. Bunun sebeplerini de evli olan öğretmenlerin bekar olanlara nazaran sorumluluklarının daha fazla olmasına bağlayabiliriz.

Öğretmenlerin iş doyumunu üzerine yapılan araştırmaların bulgularına baktığımızda, Dilsiz (2006), iş doyumuna yaş ve öğrenim durumu gibi demografik özelliklerin etki ettiği bulgusuna ulaşmıştır. Yapılan araştırma sonucunda da iş doyumuna yaş ve öğrenim durumu gibi demografik değişkenlerin etki ettiği söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği'nin ücret alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F= 6,631$; $p<.05$). Ayrıca çalışma koşulları alt boyutu ($F= 3,022$; $p<.05$) ve işin niteliği alt boyutlarında ($F= 4,400$; $p<.05$) puanlar yaş değişkenine göre istatistiksel olarak manidar bulunmuştur.

Araştırmada, ücret alt boyutunda yaşları 30 yaş ve daha az olan öğretmenlerin iş doyumunu 31-40 yaş arası, 41-50 yaş arası ve 51 yaş ve üzerindeki öğretmenlerden daha yüksek düzeyde olarak saptanmıştır (Tablo 4.1.4.b). Çalışma koşulları alt boyutunda ve işin niteliği alt boyutlarında da yaşa bağlı olarak doyum farklılaşmaktadır. Öğretmenlerin yaş düzeyleri büyüdükçe doyumları azalmaktadır.

Bu bağlamda yaşın ilerlemesiyle birlikte elde edilen doyumun azalması; çalışma koşullarının yetersiz görülmesi, ücrette yetersiz artış, iletişim sıkıntıları ve işin niteliğinden kaynaklı olarak görülmektedir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerde ise doyum daha da yüksek düzeydedir. Bunun da görevde yeni olmanın verdiği heyecandan ve motivasyonun yüksek oluşundan kaynaklandığı söylenebilir.

Çimen ve Şahin'in (2000) farklı statülerde çalışan sağlık idarecilerinin iş doyum düzeylerine ilişkin yaptığı çalışmasında yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların % 35,3'ünün 30 yaş ve altında, %36,1'inin de 31-40 yaşında olduğu saptandı (Tablo 3.1). Bu durum çalışma grubundaki öğretmenlerin çoğunun genç kuşağı oluşturduğunu gösterebilir.

Karaköse'nin (2006) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmasında %51,4'ü 21-30 yaşında, %19,6'sı 31-40 yaşında, %23,3'ü 41-50 yaşında, %57,7'si ise 51 ve üzeri yaşındadır. Yapılan çalışma bulguları bizim yapmış olduğumuz çalışmayla paralellik arz etmektedir.

Yapılan araştırmada, çalışanların iş doyumları ile eğitim durumları arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Özellikle şartlı ödüller ve iletişim alt boyutlarında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumları lisans mezunu öğretmenlerin iş doyumundan anlamlı olarak farklı bulunmuştur. Eğitim durumu bir insanın işinde yükselebilmemesini, daha iyi maaş alıp daha refah içinde yaşayabilmesini, yeni bir unvan alabilmesini vb. tetikleyen en önemli faktörlerden biridir. Bu nedenle çoğu insan eğitim seviyelerini yükseltmedikleri için belirli bir yaştan sonra pişmanlık duymaya başlarlar.

Öğrenim durumunun iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğunu ileri süren çok sayıda çalışma vardır. Bu çalışmaların birçoğunda öğrenim durumu arttıkça iş doyumsuzluğunun arttığı dikkat çekmektedir. Mesleki rolleri uygulama güçlüğü ve eğitim sonucu elde edilen bilgi birikiminin çeşitli nedenlerle uygulanamamasının, iş doyumunu üzerinde olumsuz etkisi olabilir. Öğrenim durumu arttıkça, kişilerin işten ve iş yerinden beklentilerinin de artabileceği, beklentilerinin karşılanmaması durumunda da kişilerin olumsuz etkileşim gösterebilecekleri düşünülebilir (Söylemez, 2002).

Çalışanların iş doyumları ile kıdemleri arasındaki ilişki incelendiğinde, ücret, çalışma koşulları ve işin niteliği alt boyutlarıyla kıdemleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Mesleki kıdem ve iş tatminleri arasındaki ilişkiye baktığımızda ücret ve işin niteliği boyutunda 5 yıl ve daha az çalışma süresine sahip olanların doyum oranı daha fazla ve kıdem arttıkça doyum da azalmaktadır (Tablo 4.1.4.e).

Orhan (1997), çalışmasında ise öğretmenlerin çalışma hayatlarının ilk yıllarında iş doyumunun üst düzeyde olduğunu, 6-10 yıllık dönemde en düşük seviyeye geldiğini, son dönemde tekrar yükseldiğini saptamıştır (Aktaran: Yapıcıkardeşler, 2007). Bu araştırma bulgularında da meslekte ilk yıllarda (5 yıl ve daha az) çalışanların iş doyumlarının yüksek olması Orhan (1997) ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca işin niteliği boyutunda 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip

öğretmenlerin doyumunun fazla olması Orhan (1997)'in çalışmasındaki gibi son dönemde iş doyumunun tekrar yükseldiğinin bir göstergesidir.

Yapıcıkardeşler'in (2007) çalışmasında, mesleki kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde 21 yıl ve üzeri dönemdeki öğretmenlerin, 1-5 yıllık ve 6-10 yıllık öğretmenlere göre; ayrıca 11-20 yıllık öğretmenlerin, 6-10 yıllık öğretmenlere göre iş tatminlerinin daha üst düzeyde olduğu görülmüştür. Bunun sebebini mesleğin ileriki yıllarındaki öğretmenlerin mesleğin tüm koşullarını ve niteliklerini kabul etmiş olmaları olarak değerlendirebiliriz.

Bu araştırmada öğretmenlerin mesleklerinde toplam %27,8'inin 5 yıl ve daha az, %21,9'unun 6-10 yıl ve bunu takiben %21,6'sının da 11-15 yıl arası çalıştığı belirlendi (Tablo 3.1). Bu durumu Konya İlinin merkez ilçelerinin birinci hizmet bölgesi içerisinde yer alması ve belli hizmet puanına sahip öğretmenlerin tayin aracılığı ile bu bölgede çalışıyor olmasıyla açıklayabiliriz.

Ünal (2000) ve Ündar (2005)'in çalışmalarının sonuçlarında ise öğretmenlerin kıdemlerinin %49 gibi büyük bir kısmı 5 yıl ve altı arasında dağılım göstermiştir (Aktaran: Yapıcıkardeşler, 2007). Ünal (2000) ve Ündar (2005)'in çalışmaları bizim çalışma sonucumuzla paralellik göstermektedir.

Öğretmenlerin iş doyumları ile eğitim durumları arasındaki ilişki incelendiğinde, şartlı ödüller ve iletişim alt boyutu ile eğitim durumları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulundu. Araştırmada, lisans üstü mezunlarının şartlı ödüller ve iletişim boyutundaki iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucu ortaya kondu.

Öğrenim durumunun iş doyumunu üzerinde etkisinin olduğunu ileri süren çok sayıda çalışma vardır. Bu çalışmaların birçoğunda öğrenim durumu arttıkça iş doyumsuzluğunun arttığı dikkat çekmektedir. Mesleki rolleri uygulama güçlüğü ve eğitim sonucu elde edilen bilgi birikiminin çeşitli nedenlerle uygulanamamasının, iş doyumunu üzerinde olumsuz etkisi olabilir. Öğrenim durumu arttıkça, kişilerin işten ve iş yerinden beklentilerinin de artabileceği, beklentilerinin karşılanmaması durumunda da kişilerin olumsuz etkileşim gösterebilecekleri düşünülebilir (Söylemez, 2002).

Araştırmada, öğretmenlerin iş doyumları ile okul türleri arasında yalnızca yönetim ve denetim alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur (Tablo 4.1.4.g).

İlkokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumları ortaokulda çalışan öğretmenlere göre; ortaokulda çalışan öğretmenlerin iş doyumunu da imam hatip ortaokulunda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Yapılan araştırmada, öğretmenlerin iş doyumları ile kurumdaki görevleri arasında pek çok alt boyutta anlamlı farklılık bulunmuştur (Tablo 4.1.4.f). Ücret, yükselme olanakları, çalışma arkadaşları ve işin niteliği alt boyutlarında branş öğretmenlerinin iş doyumları sınıf öğretmenlerinin iş doyumlarından daha yüksektir. Branş öğretmenlerinin iş doyumunun sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek olmasını yaş grubu daha yüksek olan öğrencilerle çalışıyor olmaları olabilir. Sınıf öğretmenliğinde yıpranma payının diğer branşlara kıyasla daha fazla olması ve iş doyumunun da düşük olmasını hazır bulunuşluk seviyeleri düşük, yaş grupları küçük ve bire bir ilgi beklenen aynı sınıf öğrencileriyle sürekli çalışılıyor olmasına bağlayabiliriz.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuç-Tartışma

Araştırmanın beşinci alt probleminde, çalışma grubundaki öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Katılımcıların Kişilik Özellikleri Testi ile İş Doyumu Ölçeğine verdikleri cevaplar alt boyutlar açısından analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında nasıl bir ilişki bulunduğunu anlamak için genel korelasyona bakıldığında, kişilik özelliklerinin alt boyutlarının, öğretmenlerin iş doyumları üzerinde kimi zaman düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı; kimi zaman da düşük düzeyde, negatif ve anlamlı olduğu görülmüştür. Ancak kişilik özelliklerinin sorumluluk alt boyutu ile iş doyumunun ücret alt boyutu arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki görülmüştür.

Bu güne kadar yapılan çalışmalarda; Duman (1997), Ergü (1998), Kınık (2007), Kırankabeş (1998), Bayrak vd. (1995) genel bakış iş doyumunu etkileyen faktörlerin araştırılmasıdır. Bu faktörler iş ortamı, gelişme ve yükselme olanakları, performans değerlendirmesi, iş ortamı, gelişme ve yükselme olanakları vb., kurumun birebir bireylere sunduğu faktörlerdir. Kişilik özellikleri ve kariyer seçimi üzerine birkaç çalışma (Kırankabeş, 1998; Demir ve Küçükkale, 2000, Seçmen, 2001) yapılmış; fakat her ne kadar kişilik özellikleri yapılan kariyer seçimlerini etkiler

gözükse de ilişki çok kuvvetli boyutta bulunamamıştır. Bu çalışmada kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişki araştırılmış ve literatürdeki çalışmalara paralel olarak kişilik özelliklerinin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği fakat bu ilişkinin çok kuvvetli olmadığı görülmüştür. Kişilik özellikleri her birey için ayrı ayrı ele alınıp değerlendirilmesi gereken bir konu olduğundan iş doyumunu birebir etkileyen güçlü bir faktördür diyemeyiz.

Çalışma sonucunda duygusal dengesizlik/nevrotizm kişilik özelliğine sahip bireylerin iş doyumunu düzeyleri düşük çıkmıştır. Bu konuda yapılan araştırmalara bakıldığında; Judge ve arkadaşları (2002), çalışmasında nörotizm, dışadönüklük ve bilinçlilik özelliklerinin iş doyumunu şekillendirici özellikte olduğunu öne sürmektedir. Duygusal kararlılık (düşük nörotizm) ve dışadönüklüğü “mutlu kişiliğin” ön koşulu olarak değerlendirmek gerekirse hem iş hayatında hem de günlük yaşamda bu özelliğinin doyuma sebep olduğu söylenebilir. Ayrıca nörotik insanlar doğaları gereği diğerlerine göre daha negatiftirler. Doğaları gereği negatif olan insanların ise iş yaşantılarında doyum elde ettiklerini söylemek güç olabilir. Böyle bir durumda da iş doyumunu düzeylerinin azalmasına birinci etken kendileridir. Lee ve arkadaşlarının iş tatmini ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki üzerine yaptıkları araştırmada nörotizmin, iş tatmini ile çok güçlü ve negatif ilişkili olduğunu, diğer boyutların (dışa açıklık, uzlaşmacı, özdenetimli, deneyime açıklık) ise iş tatmini ile pozitif ilişkili olduğunu bulmuştur (Bruk-Lee vd, 2009: 156-158). Haynie ve arkadaşlarının halk sağlığı sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, duygusal dengenin ya da nörotizmin iş tatmini ile ilişkili olduğunu göstermiştir (Haynie vd, 2007:240). Chen’in yapmış olduğu araştırma sonucu nörotizmin iş tatmini ile ilişkili olmadığını ancak; diğer kişilik özelliklerinin ise iş tatmini ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Chen, 2008:63). Bu noktada Chen’in yapmış olduğu araştırma bizim yapmış olduğumuz çalışmayla paralellik göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre dışadönüklük kişilik özelliğine sahip öğretmenlerin iş tatminlerinin düşük düzeyde ve pozitif yönlü olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmıştır. Bu sonuç Judge (2002) ve Demirci (2003) tarafından da doğrulanmaktadır. Ortaya çıkan sonuç beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir. Çünkü öğretmenlik mesleğine sahip bireylerin dışa dönük olma özelliğini de birlikte barındırması gerekir. Kişilik

özelliklerinin sorumluluk alt boyutu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Tüm meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de sorumluluk iş tatminini artıran önemli bir özelliktir. Ancak sorumluluk ile iş doyumunun ücret alt boyutu arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Deneyime açıklık boyutu ve iş doyumunu düzeyleri arasında genel olarak düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Fakat kişilik özelliklerinin deneyime açıklık boyutu ile iş doyumunun yükselme olanakları alt boyutu arasında düşük düzeyde negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buradan deneyime açık yenilikçi öğretmenlerin iş yerlerinde çok da yükselme olanağına sahip olmadıkları sonucu çıkarılabilir. Judge ve arkadaşları (2002), açıklık dışında diğer dört faktörün iş doyumunu şekillendirici ilişkisini bulmuştur.

Kişilik özelliklerinin yumuşak başlılık alt boyutu ile iş doyumunun yönetim ve denetim, işin niteliği alt boyutları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yumuşak başlılık alt boyutu ile iş doyumunun iletişim alt boyutu arasında ise düşük düzeyde negatif ilişki saptanmıştır. Organ ve Ling (1995) araştırmalarında, kabul edilirliliğin düşük seviyede olmasına karşın, yaşam doyumuyla pozitif ilişkisini bulmuşlardır. Mc Crea ve Costa (1991); Judge ve arkadaşları (2002) ise “kabul edilirliliğin, mutlu ve tatmin edici ilişkilerle var olduğu” düşüncesine destek vermektedirler.

Bireylerin kendilerini tanımaları, olumlu kişilik özellikleri kazanmaları açısından iş tatmini önemli bir yere sahiptir. Araştırma bulgularında öğretmenlerde kişilik özellikleri boyutlarından en fazla deneyime açıklık ve sorumluluğa rastlanırken duygusal dengesizlik/nevrotizm en az rastlanan özelliktir. Çalışma bulgularımız Ekşi (2004)’nin yapmış olduğu araştırmayla paralellik göstermektedir. Ekşi (2004)’nin üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada da öğrencilerin kişiliklerinde en fazla öz disipline (sorumluluk), en az duygusal dengesizliğe rastlanmıştır. Kişilik özelliklerinin sorumluluk boyutu, iş doyumunun işin niteliği ve yönetim-denetim alt boyutları arasında düşük düzeyde de olsa pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Dikkat çekici olan ise sorumluluk boyutu ile iş

doyumunun ücret alt boyutu arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olmasındır.

5.2. Öneriler:

Yapılan çalışma Öğretmenlerin kişilik özellikleri iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi esas almıştır. Araştırma verileri hem daha önceki çalışma sonuçlarını destekler nitelikte olmuş; hem de farklı sonuçlar ortaya koymuştur. Yeni yapılacak çalışmalarda, farklı konu ve alanlarda karşılaştırmalar yapılabilir.

Araştırma sonuçlarından hareketle şu önerilerde bulunulabilir:

1. Bu araştırma ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerle yapılmıştır. Yeni yapılacak çalışma farklı kademelerde ve branşlardaki öğretmenlerle, diğer illerde yapılabilir.

2. Eğitim Fakültelerinde öğretmenlerin mesleğe yönelik olumlu kişilik özelliklerini ön plana çıkaracak programların yürütülmesini sağlamak için MEB ve YÖK tarafından çalışmalar yapılması gerektiği söylenebilir.

3. Öğretmenlere üniversite eğitimleri sırasında, olumlu kişilik özellikleri kazandıracak dersler ya da eğitimler almaları sağlanmalıdır.

4. Öğretmenlerin iş doyumunu arttırmak amacıyla MEB tarafından mesleki kariyer basamakları uygulaması hayata geçirilebilir.

5. Öğretmenlere pozitif yönde kişilik özellikleri sağlayacak çalışmalar yapmalı, bunun için gerekirse kişilik özelliklerini konu alan seminer ve kurslara katılım sağlanmalıdır.

6. Mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin daha çok sorumluluk almalarını sağlayıcı faaliyet ve eğitimler düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, M., Demir, Ö. (2002). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Adler, A. (2006). *Sosyal Roller ve Kişilik*. (Çev. Turhan Yörükkan). İstanbul: İşbankası Yayınları.
- Ağan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş tatminlerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Akçamete, G., Kaner S., Sucuoğlu B. (1988). “*Engelli ve Normal Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*”. VI. Ergonomi Kongresi, 27-29, Ankara: Milli Prodüvikte Merkezi Yayınları.
- Akçamete, G., Kaner S., Sucuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, (4).
- Akman, Y. ve Erden, M. (1998). *Gelişim Öğrenme ve Öğretme Eğitim Psikolojisi* (7. Baskı). Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Allport, H. F. (1967). “*Social Psychology*”. Houghton Mifflin Comp, Boston, p. 101.
- Aliyeva, S. (2001). *İş Tatmini, Tekstil Sektöründe Bir Araştırma: Hizmet-İçi Eğitim Programlarının Çalışanların İş Tatmini ve İş Stresi Üzerindeki Etkisi*.

Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Alkan, C. (1987). *Öğretmenlik Uygulamaları Elkitabı*. Ankara.

Altuğ, D. (2004). *Çocukluktan Yaşlılığa KENDİ'lik Değeri*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.

Arslan, M. (1999). *Öğretmenlerin Mesleki Doyumu Ve Eğitim Anlayışları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

Ataman, G. (2002). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Türkmen Kitapevi.

Ateş, M. (2008). Kişilik, <http://www.merih.net/m2/lid/wmetate27.htm> (15,10,2010 tarihinde indirilmiştir).

Atkinson, R. L. (1987). *Introduction to Psychology*. Harcourt Brace, Orlando.

Atkinson, R. L. (2000). *Psikolojiye Giriş*. (Çev. Y. Alogan). Ankara: Arkadaş Yayınları.

Aydın, M. (2000). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.

Aydınay, A. (1996). *İş Tatmini İle Denetim Odağı Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.

Ayık, A. (2000). *İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.

Bacanlı, H. (1997). *Eğitim Psikolojisi*. İstanbul.

Bacanlı, H. (2003). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Bacanlı, H., Tahsin, İ., Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 70 (2), 261-279.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2007). *Etkili Okul Geliştirme* (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Baltaş, A. (2003). İş Etiğinin Düşündürdükleri. *Kaynak Dergisi*. (16). www.baltas.com (04.09.2008 tarihinde indirilmiştir).
- Başalp, N. (2001). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması (Sakarya İlinde Bir Uygulama)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Başaran, İ. E, (1991). *Örgütsel davranış_ insanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E, (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E, (1996). *Eğitim psikolojisi, Eğitim psikolojik temelleri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. (2000). *Etkili Okul ve Eğitim Yönetimi*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Baymur, F. (1993). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap Yayınevi.
- Bayrak, C., Özer, B. ve Kaya, Z. (1995). Arçelik A.Ş. Servis İşletmesinde Kapsam Dışı Personelin İş Doyum Düzeyi, Arçelik A.Ş. Servis İşletmeciliği Yöneticiliği. İstanbul.

- Baysal, A. C., Tekarslan, E. (1987). Davranış Bilimleri I-II. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, İstanbul.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- Bektaş, H. (2003). *İş Doyum Düzeyleri Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Bilen, M. (1987). *Sağlıklı İnsan İlişkileri*. Ankara: Sistem Ofset.
- Birch, D. ve Veroff, J. (1966). *Motivation: A Study of Action*. Brooks Kole Publishing Company, Inc. U.S.A.
- Bird, E. (1989). *Enterpreneurial Leadership*. Scott Foresman Co. Pub., London.
- Birinci, N. (1999). *Bursa'da Görev Yapan Hekimlerde İş Doyumu ve Bunu Etkileyen Etmeler*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Bursa.
- Bodur, S. ve Güler, S. (1996). "Sağlık Yöneticilerinin İş Doyumu". *Genel Tıp Dergisi*, 1997, 7(1): 12-4.
- Bozgeyikli, H. (2001). *Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kişiler Arası İlişkilerde Farkında Olma Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Psikolojik Danışma ve Rehberlik.
- Bölüktepe, F. E. (1993). *Kamu Örgütlerinde İş Tatmini*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Bruk-Lee, Ashley E., Spector, Paul E. (2009). "Replicating and Extending Past Personality/ Job Satisfaction Meta-Analyses", *Human Performance*. <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer> (18.10.2013 tarihinde indirilmiştir).

- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çev: İ.D.E. Sarıoğlu), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (1998) *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2010) *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, G., Altındaş, E., Çam, S., Üre, Ö. (2002). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Can, H. (1991). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (1998). *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okulunda Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. İzmir.
- Chang, Su-Chav; Lee, Ming-Shing. (2006). “*Relationships Among Personality Traits, Job Satisfaction and Organizational Commitment an Empirical Study in Taiwan*”, *The Business Review*, Cambridge.
- Chen, L. Y. (2008). An Examination of the Relationship Between Leadership Behavior and Organizational Commitment at Steel Companies
<http://www.huizenga.nova.edu/jame/examination.htm> (18.10.2013 tarihinde indirilmiştir).
- Coleman, J.C. (1994). *Abnormal Psychology and Modern Life*. Scott Foresman Com, Dallas.

- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve Davranış*. İstanbul: Remzi Yayınevi.
- Cüceloğlu, D. (1998). *İnsan ve Davranışı_Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Yayınevi.
- Cüceloğlu, D. (1999). *Anlamli ve Coşkulu Bir Yaşam İçin Savaşçı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Celep, C. (2004). *Dönüşümsel Liderlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çemberci, Y. (2003). *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kartal İlçesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde GÜdülenme ve İş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çimen, M., Şahin, İ. (2000). Farklı statülerde çalışan sağlık idarecilerinin iş doyum düzeyine yönelik bir inceleme. *GATA Sağlık Hizmetleri Yönetim Bilim Dalı*. Ankara.
- Davis, K. (1988). İşletmede İnsan Davranışı, (Çev. Kemal TOSUN). *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını*, No: 199.
- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Demir, H. ve Küçükkale, Y. (2000). Kişilik Yönelimi ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 787-800.

- Demirci, S. (2003). *Öğretmenlerde Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile İş Doyumunu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi. Trabzon.
- Demirkıran, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu Ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Demiröz, S. (2001). “Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubayların İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve İş Streslerinin Analizi”. *Başkent Üniversitesi*, Ankara.
- Deniz, N. (2008). *İlköğretimde Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Sultanbeyli İlçesi Örneği)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Yönlü İstatistiksel Analizi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Dubrin, A. (1994). *Applying psichology. Individual And Organizational Effectiveness. New Jersey: Prentice Hall*.
- Duman, A. (2000). *Yetişkinler Eğitimi*. Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Duman, G. (1997). *Yönetim Açısından İş Tatmini ve Bir Uygulama Örneği: TUSAŞ Motor Sanayi A.Ş. (TEI)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

Ekşi, H. (2004). “Kişilik ve Başaçıkma: Başaçıkma Tarzlarının Durumsal ve Eğitimsel Boyutları Üzerine Çok Yönlü Bir Araştırma”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 81-98.

Ensari, H., Tuzcuoğlu, S. (1996). “Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında (Burnout) Kişilik Özelliklerinin Rolü”. II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri Elkitabı.

Erdem, F. (1996). *İşletme Kültürü*. Ankara: Friedrich – Nauman Vakfı ve Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayını.

Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını, No.266.

Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Genişletilmiş 7. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.

Eren, E. (2004). *Kavramsal Çerçeve ve İlgili Araştırmalar Doğrultusunda İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş doyumları (Ankara ili Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

Erenler, E. (2001). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bolu.

Ergenç, A. (1992). İş Tatmininin Beklentisi Olarak Beklenti-Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri. *Yönetim Psikolojisi 1. Ulusal Sempozyumu, TODAİE Yayınları*, (401), Ankara.

- Ergin, C. (1992). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, 143-154.
- Ergü, A. (1998). *Milli Eğitim Müfettişlerinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Erikson, E.H. (1984). *İnsanın Sekiz Çağı*. (Çev: B. ÜSTÜN- V. ŞAR), Ankara: Toplum Yayıncılık.
- Erkuş, A. (1994). *Psikolojik Terimler Sözlüğü*. Ankara: Doruk Yayınları.
- Eroğlu, F. (1984). *Motivasyon Teorisinde Son Gelişmeler ve Erzurum’da Faaliyette Bulunan Dört Bankada Teşvik Araçlarının Değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Erzurum.
- Eroğlu, F. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Ertürk, S. (1975). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Orhun Matb.
- Evcimen, H. (1998). *Lise Müdürlerinin İletişim Düzeyi İle Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Öğrencilerle Sınıf İçi İletişim Düzeyi Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Eysench, M. J. (1993). *Kişiliğinizi Tanıyın*. (Çev. Erol Erduran). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Fındıkçı, İ. (2004). “Olgunlaşmamış Kişilikler”. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, Ocak-Mart, İstanbul.
- Fromm, E. (1992). *Sevgi ve Şiddetin Kaynağı*. (Çev. Yurdanur Salman ve Nalân İçten). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Geçtan, E. (2000). *Psikanaliz ve Sonrası*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Gergin, B. (2006). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Çorum İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Goodworth, C. (1988). *The Secrets Of Successful Leadership And People Management*. London: Heinemann Pub. Ltd.
- Gül, G. (2002). *İlköğretim Öğretmen Adaylarının ve Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Güler, M. (1990). *Endüstri İşletmelerinin İş Doyumu ve Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Güler, Z.; Başpınar, Öztürk, N.; Gürbüz, H. (2001). İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1322*.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Gülten, İ. (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. *Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları*. Ankara.
- Günbayı, İ. (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Tatmini ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.

- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Güney, S. (1998). *Davranış Bilimleri ve Yönetim Psikolojisi Terimler Sözlüğü*. Ankara.
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürbüz, S. (2007). *Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6(21), 240-260 www.e-sosder.com (20.10.2013 tarihinde indirilmiştir).
- Gürdal A., Baştaş A. ve Ertuğrul B. (1990). Ortaöğretim ve Üniversite Fizik Eğitimi Öğrencilerinin Fizik Eğitimi Hakkındaki Görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2,113-115.
- Gürsel, M. ve diğerleri. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Gürsel, M. (2007). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Gürün, O. A. (1991). *Psikoloji Sözlüğü*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Haynie, Jeffrey J., Hartman, Sandra J. (2007). "Personality and Job Satisfaction in the Public Health Sector", *The Health Care Manager*. <http://search.proquest.com/docview> (18.10.2013 tarihinde indirilmiştir).
- Hedges, P. (2003). *Kişiliğinizi Tanımanın Yolları*. (Çev: B. Büyükkal), 5. Baskı. İstanbul: Rota Yayınları.
- Hicks, H. (1979). *Örgütün Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*. (Çev: Bintu A., Şahin Ş.), 1. cilt, Ankara: Turhan Kitabevi.

- Hogan, R. (1996). *Personality Measurement and Employment Decisions*. American Psychologist, U.S.A., p. 469-477.
- Horozoğlu, Ő. (1995). *Çalışanların İŞ Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmış Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Izgar, H. (2000). “*İŞ Doyumu*”, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İŞ Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları: 401. Ankara: Yeniçağ Basın Yayın Sanayi.
- İstengel, A. M. (2006). *Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İŞ Stresleri Arasındaki İlişki Düzeyinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- James, L.R.ve Mazerolle M.D. (2002). *Personality in Work Organizations*. 2nd Edition, Foundations for Organizational Science.
- Judge, T.A.ve diğ. (2002). “Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction a Meta Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, Nr. 3, pp. 550-541
- Karaca, S. (2001). *İŞ Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Karadağ, M. (2012). *Örgütlerde Çalışanların Kişilik Özellikleri ve Motivasyon - Ampirik Bir Araştırma-*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Muğla.

- Karaduman, A. (2002). *Ekip Çalışmasında Liderin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Karaköse T, Kocabaş İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1):3-14.
- Katz, D. and R.L. Kahn (1996). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Kaya, İ. (2007). Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), 355-372.
- Kaya, Y. K. (1991). *Eğitim Yönetimi: Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Ankara: Bilim Yayınları.
- Kaynak, T. (1990). Motivasyon ve Verimlilik, Organizasyonel Davranış. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No:223, 19, İstanbul.
- Kaynak, S. (2007). *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı*. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Afyon.
- Kınık, S. (2007). *Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Kırankabeş, M. (1998). *Endüstride Görülen İş Tatmini ve Bunun Çalışma Ortamına Uyumla Olan İlişkisi: Özel Sektör ve KİT Üzerinde Yapılan Karşılaştırmalı Bir Saha Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi. Eskişehir.

- Koçel, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Korman, Abraham K. (1997). *Organizational Behavior*. Englewood +, N. J.: Prentice_Hall.
- Köknel, Ö. ve diğerleri (1989). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları.
- Köknel, Ö. (1999). *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik*. 15. Baskı, İstanbul: Altın Kitaplar.
- Kuzgun, Y. (1999). *İlköğretimde Rehberlik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2003). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kültür, Y. Z. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarındaki Yöneticilerin Liderlik Stilleri ve Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Laird, A.D. (1995). *Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmış Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Landy, F. J. (1989). *Psychology of Work Behavior*. Pasific Crove, California: Brooks/Cole.
- Lawrence C. L. (1992). *Preservice teachers development of pedegogical understandings and epistomological frame works*. Paper presented at the Annual Meeting of the Educational Research Association, San Francisco, CA.
- Lawrence C. Kolb, H. Keith, H: Brodie (1982). *Modern Clinical Psychiatry*. Tenth Edition. Philadelphia: W.B. Saunders Company.

- Lefkowitz, J. (1994). *Sex-related differences in job attitudes and dispositional variables: now you see them*. *Academy of Management Journal*, 37, 323-349.
- Levent, B. (2011). *Sınıf Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Konya.
- Lloyd, P. (1990). *Introduction to Psychology*. W. Collins Publication, New York.
- Locke, E. A. (1983). *The Nature and Causes of Job Satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. USA.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. Boston: Mc Graw Hill Inc.
- Maktalan, F. K. (1997). *İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- McCRAE, R. R., Costa, P. T. (1991). "Adding Liebe and Arbett: The Full Five-Factor Model and Well-Being", *Personality and Social Psychology Bulletin*, Nr. 17, ss. 227-232.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.
- Miller, A.R. ve Shelly, S. (2007). *A'dan Z'ye Kişilik*. (Çev. Sıla Alayunt). Vesta Ofset Matbaacılık Hizmetleri San. Ltd. Şti.
- Morgan, C. (1998). *Psikolojiye Giriş Ders Kitabı*. (Çev. Hüsnü Arıcı ve Diğerleri). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları. No:1.
- Musal, B.;Elçi, Ö.Ç. ve Ergin, S. (1995). *Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum*. *Toplum ve Hekim*, 10(68), ss.2-7.

- Myers, P.C. (1998). “*İş Doyumu*”, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. (Çev. Hüseyin Izgar). Konya: Eğitim Kitabevi.
- Onaran, O. (1981). “*Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*”. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No: 470.
- Onur, B. (1995). *Gelişim Psikolojisi*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Ordun, G. (2004). Beş temel kişilik özelliği ve alt faktörlerinin analizine ilişkin bir çalışma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme Dergisi*, 33(2), ss. 47-71.
- Organ, D. W., Lingl, A. (1995). “Personality Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Social Psychology*, Vol. 135, ss. 339-350.
- Orhan, K. (1997). *İş Doyumu ve Değerler*. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Psikoloji Bölümü Bilim Dalı. İzmir.
- Öktem, U. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin A Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Önder, S. (2006). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., Özer, M. (2002). Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*.
- Özcan, H. (1991). *Yüksek Öğrenim ve Kredi Yurtlar Kurumu Ankara Bölge Yöneticiliği Yurtları Yönetim İşgörenlerin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. İstanbul.
- Özgen, H., Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Özgün, M. (2007). *Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri İle Mesleki Yetkinlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Özkalp, E. (1983). *Psikolojiye giriş*. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.
- Özkalp, E. (1993). *Sosyolojiye Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Özkalp, E. (1994). *Davranış bilimlerine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2007). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayını.
- Öztürk, O. (1997). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Paknadel, A. Canan (1995). *“AİBÜ ve ODTÜ’nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu”*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. AİBÜ Eğitim Fakültesi. Ankara.
- Paksoy, M. (2002). *Çalışma ortamında insan ve toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Sanat Yayınevi.
- Poyrazoğlu, N. (2001). *Hastane Çalışanlarında İş Doyumu Verimlilik İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Robbins, S. (1996). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rogers, Carl R. (1983). “Empatik Olmak Değeri Anlaşılmamış Bir Varoluş Őeklidir”. (Çev: Fusun Akkoyun), *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakóltesi Dergisi*, Ankara.
- Rotter, J. B. (1972). *Applicatin Of A Social Learning Of Personality*, New York, Rinehart and Winston Inc.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Yayınevi.
- Samur, N. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışanların İş Doyumları İle İlgili Bir Çalışma*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Schultz, D.P. and S.E. Schultz, (1990). *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (5. Edition). New York, Macmillan Pub.Com.
- Seçmen, S. (2001). *Amirlerin Liderlik Tarzları ve Kişilik Özellikleri ile İlgili Değerlendirmelerin İş Tatmini Üzerine Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Sertçe, S. (2004). İş Tatmini. <http://egm.gov.tr/apk/dergi/34/yeni/web> (11.12.2011 tarihinde indirilmiştir).
- Sevi, E. Sevinç (2009). *Psikobiyolojik Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Kuramı: Mizaç ve Karakter Envanteri (TCI) ile Beş Faktör Kişilik Envanterinin (5FKE) Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Silah, M. (2000). *Sosyal psikoloji (davranış bilimi)*. Ankara: Gim Ofset.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

- Somer, O. (1998). "Türkçe'de Kişilik Özelliğini Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli". *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt 13, Sayı: 42, ss. 17-32.
- Somer, O., Korkmaz, M. Ve Tatar, A. (2004). *Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri*. Ege Üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Psychology*, Vol. 13, No: 6.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction*. Sage Publications, Inc. U.S.A.
- Suvag, Y. (1996). *Üniversite mezunu çalışanların iş doyumunu ve moral araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Somer, O. (1998). "Türkçe'de Kişilik Özelliklerini Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli". *Türk Psikolojisi Dergisi*, Cilt 13, Sayı: 42, 17-32.
- Söylemez, D. (2002). *Sağlık Personelinin İş Doyumu İle İlgili Bir Metaanalizi Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Şanlı, S. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Şimşek, M.Ş. (1997). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şimşek, Ş.; Akgemci, T. ve Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Şirin, A. (1983). *Gençlerin Değerler Sıralaması Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Tahta, F. (1995). *Okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Tan, H. (1995). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Telatar, S. (2012). *İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Demokratik Tutumları ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli Anadolu Yakası Örneği)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Telman, N. (1988). *İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu İle Olan İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tezcan, M. (1987). *Yurt Dışından Dönen Gençlerin Uyum Sorunları*. Ankara: Nural Matbaası.
- Türkel, Uluçınar, A. (1992). *İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri İle Yönetimsel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama*. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, No: 394, İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Ulusal, E. (1998). *İş Doyumu-Verimlilik İlişkisinde Yöneticinin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme A.B.D Yönetim ve Organizasyon Programı. İzmir.
- Ulusoy, T. (1993). *“İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama”*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi. İstanbul.

- Uyan, G. (2002). *Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'e Bağlı Resmi Ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Uzunoğlu, S. (2006). *Kişilikleri Tanıma Rehberi*. İstanbul: Morpa Yayınları.
- Ülgen, G. (1994). *Eğitim Psikolojisi: Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Lazer Ofset.
- Ünal, S. (2000). *Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Yöneticilerin Kişilik Özellikleri İle Toplam Kalite Yönetimi İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Ündar, E. (2005). *Okul Öncesi Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Varış, F. (1988). *Eğitimde Program Geliştirme Teori ve Teknikleri*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. San Francisco: Wiley and Sons Inc.
- Wortman, C. (1988). *Psychology*, Alfred Knopf Inc., New York.
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik Kuramları*. İzmir.
- Yapıcıkardeşler, E. (2007). *Öğretmenlerin Değer Yönelimleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İstanbul İli, Anadolu Yakası Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yavuzer, Y.; Demir, Z. ve Koç, M. (2000). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (3).

Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik (Evrensel Boyutlarıyla Yönetiş Açısından Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar)*. Ankara: Seçkin Yayınları.

EKLER

Ek-1: Araştırma Ölçeği

Ek-2: SDKT Ölçeği için Hasan BACANLI'nın Onayı

Ek-3: İş Doyumu Ölçeği için Esmā GÜLLÜ'nün Onayı

Ek-4: Anket Uygulama İzni

EK- 1

GENEL AÇIKLAMA

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırmada; ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki test edilmeye çalışılacaktır. Bu amaçla 2 anket hazırlanmıştır. Birincisi öğretmenlerin kişilik özelliklerini belirleme ilişkin olan Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT), ikincisi ise öğretmenlerin iş doyum düzeylerini ölçen iş doyum anketidir. Lütfen bu 2 anketi okuyarak size en uygun gelen seçeneği X işareti ile ilgili sütuna işaretleyiniz. Yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederim.



Lale GÖL

Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması
Ve
Ekonomisi Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Cinsiyet:

1 () Kadın 2 () Erkek

Yaş:

1 () 30 yaş ve daha az 2 () 31-40 3 () 41-50 4 () 51-60 5 () 60 ve üstü

Medeni Durum:

1 () Evli 2 () Bekar

Eğitim Durumu:

1 () Ön Lisans 2 () Lisans 3 () Lisans Üstü

Mesleki Kıdem:

1 () 5 yıl ve daha az 2 () 6-10 yıl 3 () 11-15 yıl 4 () 16-20 yıl 5 () 21 ve fazla

Göreviniz:

1 () Sınıf Öğretmeni 2 () Branş Öğretmeni

Kurum Türü:

1 () İlkokul 2 () Ortaokul 3 () İmam Hatip Ortaokulu



SIFATLARA DAYALI KIŞİLİK TESTİ (SDKT)

Açıklama: Aşağıda bireyleri tanımak için kullanılan sıfat çiftleri verilmektedir. Sizden istenen, her bir sıfat çiftini okuyarak size uygunluk derecesine karar vermenizdir. Her sıfat çifti için bir tek daireyi doldurunuz. Doğru cevap yoktur, size uygun cevap vardır. Bunu dikkate alarak cevaplamaya çalışınız. Cevaplarınızı aşağıdaki örneklere göre belirtiniz.

	Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Ne uygun, ne uygun değil	Biraz uygun	Oldukça uygun	Çok uygun	
İçedönük	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dışadönük
İçedönük	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Dışadönük
İçedönük	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dışadönük

Bu örneklerde,

1. Örnek kişi kendini oldukça içedönük olarak görmektedir,
2. Örnek ise kişi kendini çok dışadönük olarak görmektedir,
3. Örnek ise kişi bu boyutlarda kararsızdır veya her iki sıfatı da kendine uzak veya yakın görmektedir, anlamına gelmektedir.

		Çok uygun	Oldukça uygun	Biraz uygun	Ne uygun, ne uygun değil	Biraz uygun	Oldukça uygun	Çok uygun	
1	Sakin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sinirli
2	Yalnızlığı tercih eden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sosyal (topluluğu seven)
3	Sanata ilgisiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sanata ilgili
4	Kindar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Affedici
5	Düzensiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Düzenli
6	Sabırlı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sabırsız
7	Silik	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Atak
8	Hayal gücü zayıf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hayal gücü kuvvetli
9	(Başkalarına) kayıtsız	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Yardımsız
10	Sorumsuz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sorumluluk sahibi
11	Rahat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tedirgin
12	Uyuşuk, eli ağır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Canlı
13	Dar görüşlü	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Geniş görüşlü
14	Rekabetçi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	İşbirliği yapan
15	Hırslı değil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hırslı
16	Tutarlı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Tutarsız
17	Durgun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Delidolu
18	Alışılmış	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Yenilikçi

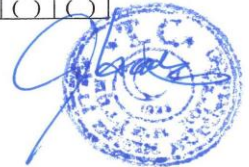
19	Kibirli	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alçakgönüllü
20	Dikkatsiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Dikkatli
21	İyimser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Karamsar
22	Neşesiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Neşeli
23	Meraksız	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Meraklı
24	Asi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Uysal, yumuşak başlı
25	Gayretsiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Gayretli
26	Huzurlu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Huzursuz
27	Arka planda kalan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Öne çıkan
28	Tutucu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Liberal
29	Acımasız	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Merhametli
30	Hazırlıksız	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hazırlıklı
31	Kaygısız	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kaygılı
32	Dikkat çekmeyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Baskın, belirgin
33	İlgileri dar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	İlgileri geniş
34	Bencil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Fedakâr (diğergam)
35	Disiplinsiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Disiplinli
36	Yeni ilişkilere kapalı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Yeni ilişkilere açık
37	Etkisiz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Etkili
38	Hoşgörüsüz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Hoşgörütlü
39	Donuk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Coşkulu
40	İnatçı	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Uzlaşmacı



İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Bu ölçek sizin iş doyum düzeyinizi tanımlamak için uygulanmaktadır. Lütfen bu ölçekteki tüm maddeleri cevaplamaya özen gösteriniz. Bu ölçekte tanımlayıcı nitelikte 36 ifade bulunmaktadır. Sizden istenen her ifadeyi hangi sıklıkta yaşadığınızı belirtmenizdir. Size uygun olan basamağı (X) işareti ile işaretleyin

	LÜTFEN HER SORU İÇİN KONU HAKKINDAKİ FİKRİNİZİ EN İYİ YANSITAN MADDEYİ İŞARETLEYİN	Hiç Katılmıyorum (1)	Az Katılmıyorum (2)	Orta Derecede Katılmıyorum (3)	Çok Katılmıyorum (4)	Tamamen Katılmıyorum (5)
1	Yaptığım işin karşılığında hak ettiğim ücreti aldığımı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
2	İşimde yükselmem için gerçekten çok az şansım var	()	()	()	()	()
3	Yöneticim, yaptığı işte oldukça yeterlidir	()	()	()	()	()
4	İşimin bana sağladığı kazançlar beni tatmin etmiyor.	()	()	()	()	()
5	İyi bir iş yaptığımda, hak ettiğim terfiri görüyorum.	()	()	()	()	()
6	Okulumuzdaki çoğu kural ve prosedürler, işimizi iyi yapmamızı zorlaştırmaktadır.	()	()	()	()	()
7	Birlikte çalıştığım insanlardan memnunuzum.	()	()	()	()	()
8	Bazen yaptığım işin anlamsız olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
9	Okulumuzdaki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
10	Zamlar/ücret artışları çok seyrek.	()	()	()	()	()
11	İşini iyi yapan personel yükselme şansına sahiptir.	()	()	()	()	()
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	()	()	()	()	()
13	İşimde sağladığım kazançlar, diğer kurumların çalışanlarına sundukları kadar iyidir.	()	()	()	()	()
14	Yaptığım işin takdire layık olduğunu sanmıyorum.	()	()	()	()	()
15	İyi bir iş yapmaya çabalarken nadiren bürokrasi tarafından engellenirim.	()	()	()	()	()
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersizliği yüzünden daha çok çalışmak zorunda kalıyorum.	()	()	()	()	()
17	Yaptığım işleri severek yapıyorum.	()	()	()	()	()
18	Çalıştığım kurumun (okulun) amaçları bana göre açık değil.	()	()	()	()	()
19	Kurumunca bana ödenen ücreti düşündüğümde kendimi değersiz hissediyorum.	()	()	()	()	()
20	Bu kurumda (MEB) çalışanlar, diğer kurumlara göre daha hızlı ilerlerler.	()	()	()	()	()
21	Yöneticilerim astlarının duygularına karşı çok az ilgi gösterir	()	()	()	()	()
22	Sosyal yardımlarımız adil şekilde yapılmaktadır.	()	()	()	()	()
23	Çalışanlar için yapılan ödüllendirme çok azdır.	()	()	()	()	()
24	Çok fazla iş yüküne sahibim.	()	()	()	()	()
25	Çalışma arkadaşlarımdan hoşlanırım	()	()	()	()	()
26	Sık sık kurumda neler olup bittiğini bilmediğimi düşünürüm.	()	()	()	()	()
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	()	()	()	()	()
28	Maaş artışları beni tatmin eder.	()	()	()	()	()
29	Yaptığım işin karşılığında elde ettiğim kazanç hak ettiğimden azdır.	()	()	()	()	()
30	Yöneticimden memnunuzum.	()	()	()	()	()
31	Yapmam gereken çok fazla evrak (kırtasiye) işi var	()	()	()	()	()
32	Çabalarımın gerektiği gibi ödüllendirilmediğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
33	Terfi fırsatlarından memnunuzum	()	()	()	()	()
34	İş yerinde çok fazla ağız dalışı ve kavga yaşanmaktadır.	()	()	()	()	()
35	İşim eğlencelidir.	()	()	()	()	()
36	Görev tanımım tam olarak açıklanmamıştır.	()	()	()	()	()



EK-2

Gmail - tez için yardım...

https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=a4f380a78c&view=pt&s...



lale göl <lalegol06@gmail.com>

tez için yardım...

2 ileti

lale göl <lalegol06@gmail.com>

2 Mayıs 2012 20:45

Alıcı: bacanlı@gazi.edu.tr

Merhaba Hocam
Ben MEB'e bağlı Konya'nın Kulu ilçesinde
bir ilköğretim okulunda müd yard olarak görev yapmaktayım.
Gazi Üniv. Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği 2006 Mezunuyum.
Şu an Necmettin Erbakan Üniv(Selçuk Konya) Eğitim Yönetimi Denetimi,
Teftişi ve Planlaması bölümünde yüksek lisans yapmaktayım.
Öğretmenlerin İş doyumu ve kişilik özellikleri ile ilgili bir tez
hazırlamaya çalışıyorum.
Yapacağım çalışmada sizin 2009 yılında Türk Eğitim Bilimleri
Dergisi'nde yayımlanan makalenize konu olan Sıfatlara Dayalı Kişilik
Testi(SDKT) ölçeğini
kullanmak istiyorum.
Bu envanterin bir örneği ile kullanım iznini nereden ve nasıl alabilirim?
Yardımcı olmanız dileğiyle...
Şimdiden teşekkürler.
İyi çalışmalar.

Hasan Bacanlı <bacanlı@gazi.edu.tr>

9 Mayıs 2012 10:37

Alıcı: lale göl <lalegol06@gmail.com>

sayın Göl,

ölçeği akademik amaçlarla kullanmanızda bir sakınca bulunmamaktadır.
ölçeği ekte gönderiyorum. altölçeklerin ortalama puanlarını kullanmayı ben tercih ediyorum. o konuda
istediğiniz gibi işlem yapabilirsiniz (toplam veya ortalama), başka yapabileceğim bir şey olursa lütfen
bildiriniz.

iyi çalışmalar

2 Mayıs 2012 20:45 tarihinde lale göl <lalegol06@gmail.com> yazdı:

[Alıntılanan metin gizlendi]

SDKT_form (1).doc
232K

EK-3

Gmail - Tez Çalışmam İçin

https://mail.google.com/mail/u/0/?ui=2&ik=a4f380a78c&view=pt&s...



lale göl <lalegol06@gmail.com>

Tez Çalışmam İçin

2 ileti

lale göl <lalegol06@gmail.com>
Alıcı: egullu38@gmail.com

5 Mayıs 2012 19:19

Merhaba Hocam,
Ben Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde
yüksek lisans öğrencisim.
2009 yılında Spector'den izin alarak Türkçeye çevirdiğiniz ve tez
çalışmanızda kullandığınız İş Doyum
Ölçeğini çalışmalarımda kullanmak istiyorum. Ölçeğin Türkçe formatını
ve geçerlik güvenirlik değerlerini
izniniz olursa gönderebilir misiniz?
Şimdiden teşekkürler. İyi çalışmalar.

esma güllü <egullu38@gmail.com>
Alıcı: lale göl <lalegol06@gmail.com>

5 Mayıs 2012 19:34

Sayın Lale Göl,

"Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli tezimde Spector'un izniyle Türkçeye çevirerek kullandığım İş Doyumu Ölçeğini kullanmanızda bir sakınca yoktur. Talep ettiğiniz veriler ektedir. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Esmâ GÜLLÜ EGİN

5 Mayıs 2012 19:19 tarihinde lale göl <lalegol06@gmail.com> yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

esma güllü-tez.doc
2793K

EK-4



KONYA

Sayı : 48178250-302/ 44
 Konu : Lale GÖL'ün
 Anket İzni Hk.

T.C.
 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
 Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



KONYA ÜNİVERSİTESİ

Öğr. İşl. D. Bşk.

18/01/2013

Sayı: 427

giden

2013.01.18.427

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İLGİ: Müdürlüğünüzün 19.12.2012 tarih ve 71052239-300/1621 sayılı yazısı.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Lale GÖL'ün "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tezi kapsamındaki anket çalışması ile ilgili Konya İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 11.01.2013 tarih ve 83688308-605.99/1234 sayılı yazıları ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Tahir YÜKSEK
 Rektör a.
 Rektör Yardımcısı

Ek:

- Resmi Yazı (1 sayfa)
- Anket Formu (4 sayfa)
- Okul Listesi (9 sayfa)



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 83688308-605.99/1234
Konu : Araştırma izni

11 Ocak 2013

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 27/12/2012 tarihli ve B.30.2.KON.0.72.00.00/844 sayılı yazı

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Lale GÖL'ün "İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen ve onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen araştırmanın, İlimiz Meram, Selçuklu, Karatay ilçelerinde ekli listede bulunan ilkokul ve ortaokul öğretmenlerine uygulanmasında sakınca görülmemektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen nüshalar kullanılacak olup sonucun CD ortamında iki nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.


Makadder GÜRSOY
İl Milli Eğitim Müdürü

EKLER:

- 1-Anket Formu (4 Sayfa)
- 2-Okul Listesi (9 Sayfa)

Abdülaziz Mah. Atatürk Cad. 42040 Meram/KONYA
Tel:0332 353 30 50 Faks:0332 351 59 40
Web : <http://konya.meb.gov.tr>
E-Posta : konyamem@meb.gov.tr

Strateji :
Bilgi: Fatma GÖRES
0332 353 30 50 (1259)
istatistik42@meb.gov.tr

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Lale GÖL
Uyruğu : T.C
Doğum Yeri ve Yılı : Ankara/1983
Medeni Durumu : Evli
E-mail : lalegol06@gmail.com

EĞİTİM DURUMU

Derece	Adı, İlçe, İl	Bitirme Yılı
Lise	: Mehmetçik Yadal, Etimesgut, Ankara	2001
Üniversite	: Gazi Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği	2006
Yüksek Lisans	: Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi	2015

İŞ DENEYİMLERİ

Yıl	Kurum	Görevi
2006 – 2008	MEB	Müdür Yet. Sınıf Öğretmeni
2008 – 2011	MEB	Sınıf Öğretmeni
2011 – 2015	MEB	Müdür Yardımcısı

YABANCI DİL

- İngilizce