

T.C.

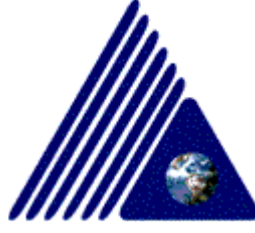
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: İSTANBUL İLİ KADIKÖY İLÇESİ
ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Bahar BİRİMOĞLU

İstanbul – 2015



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANA BİLİM DALI

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: İSTANBUL İLİ KADIKÖY İLÇESİ
ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Bahar BİRİMOĞLU

Danışman: Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

İstanbul – 2015

ONAY



T.C.
YEDİTEPE UNIVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki
İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği

Ad-Soyad: Bahar BİRİMOĞLU

ONAY:

Danışman : Prof. Dr. Adil CAĞLAR

Üye: Prof. Dr. Suat ANAR

Üye: Doç. Dr. Engin KARADAĞ

Onay Tarihi: 10.07.2015...

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Doğum Tarihi: 13.11.1986
Doğum Yeri: Gaziantep
E-Posta: baharbirimoglu@gmail.com

Eğitim Bilgileri:

2012 – 2015
Yeditepe Üniversitesi
Eğitim Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans (Tezli)

2012 – 2009
Yakın Doğu Üniversitesi
Atatürk Eğitim Fakültesi
Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Öğretmenliği (CEIT)

2009 – 2006
Bilkent Üniversitesi
Bilgisayar Teknolojisi ve Büro Yönetimi Fakültesi
Bilgisayar Teknolojisi ve Programlama (CTP)

2003 – 2000
Gaziantep Bayraktar Lisesi

Çalıştığı Kurumlar:

2014 Ağustos – 2015 Haziran
Bilfen Okulları
Bilgisayar Öğretmeni

2013 Ağustos – 2014 Haziran
FMV Özel Erenköy Işık Okulları
Bilgisayar Öğretmeni

2013 Şubat – 2013 Haziran
Feyzullah Turgay Ciner İlköğretim Okulu
Bilgisayar Öğretmeni

2013 Şubat – 2013 Haziran
Prof. Abdullah Türkoğlu İlköğretim Okulu
Bilgisayar Öğretmeni

ÖNSÖZ

Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın birinci bölümünde, problem durumuna, önemine, amacına, sayılıtlara ve sınırlılıklarına yer verilmektedir. İkinci bölümünde, iş doyumu ve kişilik özellikleri ile ilgili teorik bilgilere yer verilerek, iş doyumu ve kişilik özellikleri üzerine yapılmış araştırma sonuçlarına yer verilmektedir. Üçüncü bölümünde, araştırmanın modeli, evren-örnekleme açıklanmakta, veri toplama araçlarından ve verilerin istatistiksel analizine dair bilgiler yer almaktadır. Araştırmanın dördüncü bölümünde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Araştırmanın beşinci bölümünde ise, tartışma, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

Çalışmalarım boyunca değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren değerli danışmanım Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR'a ve araştırmaya katılan değerli sınıf öğretmenlerine çok teşekkür ederim.

Tüm hayatım boyunca emeklerini esirgemeyen, manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan ve her zaman yanımda olan çok değerli aileme sonsuz teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

ÖZET

Kişinin yaşamının büyük bir çoğunluğunu geçirdiği işyerindeki hali, durumu oldukça önemlidir. Kişilik özellikleri ve iş doyumunu düzeyleri bu açıdan oldukça önemle üzerinde durulması gereken olgulardır. Bu faktörlerin birbiriyle ilişkisini saptamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmada öğretmenler katılımcı olarak belirlenmiştir. Katılımcıların 190'u erkek 212'si kadın, 266'sı evli, 136' s s bekar; 299'u (%74,4) lisans, 103'ü (%25,6) yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Cinsiyet değişkenine göre dışadönüklük, içsel doyum ve genel doyum puanlarının istatistiksel sonuçlarına göre, kadınlarla erkeklerin arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık puanları erkeklerde daha yüksek iken duygusal dengesizlik düzeyi kadınlarda daha yüksek belirlenmiştir. Medeni durum ile kişilik ve iş doyumunu düzeylerinin ilişkisi incelendiğinde; yumuşak başlılık, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık, içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri için anlamlı bir farka ulaşılammıştır. Dışadönüklük ve sorumluluk bekarların lehine görülmektedir. Eğitim durumu ile iş doyumunu ve kişilik özellikleri incelendiğinde; dışadönüklük, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum için anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlemlenmiştir. Yumuşak başlılık, sorumluluk, deneyime açıklık yüksek lisans mezunlarında daha yüksek iken duygusal dengesizlik, lisans mezunlarında daha yüksek saptanmıştır. Mesleki deneyim ile iş doyumunu ve kişilik özellikleri incelendiğinde; deneyime açıklık, içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum için anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlemlenmiştir. Aksine dışadönüklük, yumuşak başlılık, duygusal dengesizlik 1-5 yıl deneyimi olanlarda en yüksek iken sorumluluk 6-10 yıl arasında deneyimi olanda en yüksektir. Amirin idare tarzı ve karar vermedeki yetenekleri öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir. Eğitimin en önemli parçası olarak öğretmenlerin verim ve iş doyumunu oranları eğitim kalitesini de arttıracaktır. Bu sebeple ilgili çalışmaların arttırılması ve deneysel çalışmalar üzerine yoğunlaşılması önem kazanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik özellikleri, öğretmenler, iş doyumunu

ABSTRACT

A person spends most of their life at the workplace, that's why their state of being at the workplace is important. Personality traits and job satisfaction levels are facts to be dealt with fairly emphasizes in this regard. This study was performed to determine the correlation of these factors have been identified as participating teachers. Participants completed by 212 men 190 women. 266 of them were married, 136 were single; 299 (74.4%) of them undergraduate and 103 (25.6%) of them had graduate degree. According to gender and extraversion, internal satisfaction and overall satisfaction scores it showed no significant difference between men and women. Docility, responsibility, experience, openness scores were higher in men than in women. Woman has been identified high levels of emotional instability. When the relationship between personality and job satisfaction levels of marital status is analyzed; peacefulness, emotional instability, openness to experience, internal, external, and could not reach a significant difference to the overall satisfaction levels. Extraversion and responsibility is seen in favor of the single. When job satisfaction and personality traits examined by education level; extraversion, inner satisfaction, it was observed that there was no significant differentiation for external satisfaction and overall satisfaction. Peacefulness, responsibility, experience while opening a master's degree in higher emotional instability is determined higher than the graduated. When job satisfaction and professional experience and personality traits relationship was examined; openness to experience, inner satisfaction were observed that there was no significant differentiation for external satisfaction and overall satisfaction. On the contrary, extraversion, docility, emotional instability of participants who have 1-5 years experience as the highest, while responsibility is highest in the group with 6-10 years of experience. The management style and decision-making capabilities in principal affect the teachers' job satisfaction. Rates of productivity and job satisfaction as the most important part of teacher education will increase the quality of education. This is why increasing the focus on related studies and experimental studies are important.

Key Words: Personality traits, teachers, job satisfaction

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ONAY	i
ÖZGEÇMİŞ	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
SİMGELER LİSTESİ	xiii
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1.1. PROBLEM DURUMU	1
1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	2
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.4. VARSAYIMLAR	4
1.5. SINIRLILIKLAR	4
BÖLÜM II.....	5
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	5
2.1. İŞ DOYUMU	5
2.1.1. İş Doyumunun Bazı Kavramlarla İlişkisi.....	6
2.1.1.1. İş Doyumu ve Motivasyon Arasındaki İlişki	6
2.1.1.2. İş Doyumu ile Performans Arasındaki İlişki.....	6
2.1.1.3. İş Doyumu ile Verimlilik Arasındaki İlişki	7
2.1.1.4. İşin Çekiciliği	7
2.1.2. İş Doyumunu Etkilediği Düşünülen Faktörler	7
2.1.2.1. Bireysel Faktörler.....	7
2.1.2.2. İş ve İş Ortamı İle İlgili Faktörler	11
2.1.3. İş Doyumu Teorileri.....	12
2.1.4. İçerik Teorileri	12
2.1.4.1. İhtiyaç Giderme Teorisi	13
2.1.4.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi.....	14
2.1.4.3. Alderfer'in E.R.G Teorisi	15
2.1.4.4. McChelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi.....	16
2.1.5. Süreç Teorileri	16
2.1.5.1. Eşitlik Kuramı	16
2.1.5.2. Beklenti Kuramları.....	17
2.1.5.3. Amaç Teorisi.....	17
2.1.6. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları	18
2.1.6.1. Birey Açısından Sonuçlar	18
2.1.6.2. Engellenme Tepkileri	19
2.1.6.3. Stres.....	19
2.1.6.4. Örgüt Açısından Sonuçlar	19
2.1.6.5. Çatışmalar	19

2.1.6.6.	Devamsızlık	20
2.1.6.7.	İşgücü Devri	20
2.1.6.8.	Yabancılaşma	20
2.2.	KİŞİLİK	21
2.2.1.	Kişilik Tipleri	21
2.2.1.1.	Hippocrates'in (M.Ö. 460–377) Kişilik Tipleri	21
2.2.1.2.	Spranger'in Kişilik Tipleri	22
2.2.1.3.	Freud'un Kişilik Tipleri	23
2.2.1.4.	Jung'un Psikolojik Tipleri	23
2.2.1.5.	Hans Eysenck'in Kişilik Tipleri	23
2.2.1.6.	Ernst Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi	24
2.2.1.7.	Sheldon'un Kişilik Tipleri	24
2.2.1.8.	John Holland'ın Altı Kişilik Tipi	24
2.2.1.9.	Erick Fromm'un Kişilik Tipleri	25
2.2.1.10.	Seagal'in Kişilik Tipleri	25
2.2.1.11.	Friedman ve Rosenman'ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapısı	26
2.2.1.12.	Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipleri	26
2.2.1.13.	Enneagram Kişilik Tipleri	27
2.2.2.	Kişilik Kuramları	28
2.2.2.1.	Psikanalitik Yaklaşım	28
2.2.2.2.	Hümanist Yaklaşım	30
2.2.2.3.	Davranışsal ve Sosyal Öğrenme Yaklaşımı	30
2.2.2.4.	Biyolojik Yaklaşım (Hans Eysenck)	31
2.2.2.5.	Ayrırcı Özellik Yaklaşımı	32
2.2.3.	Beş Faktör Kişilik Teorisi	33
2.2.3.1.	Dışadönüklük	34
2.2.3.2.	Uyumluluk / Yumuşak Başlılık	35
2.2.3.3.	Özdenetim / Sorumluluk	36
2.2.3.4.	Duygusal Denge	36
2.2.3.5.	Deneyime Açıklık	37
BÖLÜM III		38
3.	YÖNTEM	38
3.1.	Araştırmanın Modeli	38
3.2.	Evren ve Örneklem	38
3.3.	Veri Toplama Aracı	39
3.4.	Verilerin İstatistiksel Analizi	40
BÖLÜM IV		41
4.	BULGULAR VE YORUM	41
4.1.	Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulgular	41
4.2.	“Öğretmenlerin Sergiledikleri Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Hangi Düzeydedir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	43
4.3.	“Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Yaş Grubuna Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	55
4.4.	“Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	58

4.5.	“Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Mesleki Deneyimlere Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular.....	61
4.6.	“Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Okulda Çalışma Süresine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular.....	65
4.7.	“Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular.....	68
4.8.	“Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular.....	72
4.9.	“Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı İlişki Var mıdır?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	75
4.10.	“Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Etkisi Var mıdır ?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular	77
5.	SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	79
	KAYNAKLAR	84
	EKLER	92

TABLolar LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
Tablo 2. Yaş Grubu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
Tablo 3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	41
Tablo 4. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	42
Tablo 5. Mesleki Deneyim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	42
Tablo 6. Okulda Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	42
Tablo 7. Ölçeklere Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	43
Tablo 8. Öğretmenlerin Kişilik İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları..	43
Tablo 9. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları	50
Tablo 10. Dışadönüklüğün Yaş Grubuna Göre Ortalamaları.....	55
Tablo 11. Yumuşak Başlılığın Yaş Grubuna Göre Ortalamaları	55
Tablo 12. Sorumluluğun Yaş Grubuna Göre Ortalamaları	56
Tablo 13. Duygusal Dengesizliğin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları	56
Tablo 14. Deneyime Açıklığın Yaş Grubuna Göre Ortalamaları	56
Tablo 15. İçsel Doyumun Yaş Grubuna Göre Ortalamaları	57
Tablo 16. Dışsal Doyumunun Yaş Grubuna Göre Ortalamaları	57
Tablo 17. Genel Doyumun Yaş Grubuna Göre Ortalamaları	57
Tablo 18. Dışadönüklük Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	58
Tablo 19. Yumuşak Başlılık Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	58
Tablo 20. Sorumluluk Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	59
Tablo 21. Duygusal Dengesizlik Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	59
Tablo 22. Deneyime Açıklık Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	60
Tablo 23. İçsel Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	60
Tablo 24. Dışsal Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	60
Tablo 25. Genel Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	61
Tablo 26. Dışadönüklüğün Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları	61

Tablo 27. Yumuşak Başlılığın Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları	62
Tablo 28. Sorumluluğun Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları	63
Tablo 29. Duygusal Dengesizliğin Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları	63
Tablo 30. Deneyime Açıklığın Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları	64
Tablo 31. İçsel Doyumun Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları	64
Tablo 32. Dışsal Doyumun Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları	64
Tablo 33. Genel Doyum Düzeyinin Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları.....	65
Tablo 34. Dışadönüklüğün Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	65
Tablo 35. Yumuşak Başlılığın Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	66
Tablo 36. Sorumluluğun Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	66
Tablo 37. Duygusal Dengesizliğin Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	66
Tablo 38. Deneyime Açıklığın Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	67
Tablo 39. İçsel Doyumun Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	67
Tablo 40. Dışsal Doyumun Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	67
Tablo 41. Genel Doyumun Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	68
Tablo 42. Dışadönüklük Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	68
Tablo 43. Yumuşak Başlılık Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	69
Tablo 44. Sorumluluk Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	69
Tablo 45. Duygusal Dengesizlik Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri.....	70
Tablo 46. Deneyime Açıklık Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	70
Tablo 47. İçsel Doyum Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	71
Tablo 48. Dışsal Doyum Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	71
Tablo 49. Genel Doyum Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	71
Tablo 50. Dışadönüklük Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	72
Tablo 51. Yumuşak Başlılık Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	72
Tablo 52. Sorumluluk Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	73

Tablo 53. Duygusal Dengesizlik Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	73
Tablo 54. Deneyime Açıklık Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	73
Tablo 55. İçsel Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	74
Tablo 56. Dışsal Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	74
Tablo 57. Genel Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri	75
Tablo 58. Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi	75
Tablo 59. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İçsel Doyum Üzerine Etkisi	77
Tablo 60. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Dışsal Doyum Üzerine Etkisi	77
Tablo 61. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Genel Doyum Üzerine Etkisi	78

KISALTMALAR LİSTESİ

Vd: Ve diğerleri

SDKT: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi

SPSS: Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi (*Statistical Package for Social Sciences*)

SİMGELER LİSTESİ

\bar{x}	Aritmetik Ortalama
N	Birey Sayısı
f	Frekans
P	Manidarlık Düzeyi
Sh	Standart Hata
ss	Standart Sapma
%	Yüzde

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Günümüz dünyası, hızlı sosyal ve kültürel dönüşümlerin yaşandığı, rekabet ve değişim duygularının yoğun bir biçimde algılandığı, toplumsal ve örgütsel yaşamın kişiler açısından zorlayıcı özellikler içerebilecek niteliktedir. Böyle bir değişim yaşanırken örgütlerde bu değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmaktadır. İşte bu noktada eğitim örgütleri de dahil olmak üzere, bütün örgütlerde bilgisine ve yeteneklerine güvenen, sorumluluk üstlenebilen, sorun çözümede başarılı uzman kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bundan daha da önemli olan konu, bu uzman kişiler bulunduğu, onları kaybetmemek adına örgütle iş görenler arasında “adanmışlık” olarak adlandırılan duygusal bağı oluşturabilmedir (Zöğ, 2007).

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna, önemine, amacına, varsayımlar ve sınırlılıklarına yer verilmektedir.

1.1. PROBLEM DURUMU

Bu araştırmanın problem cümlesi; “İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak belirlenmiştir.

İletişim araçlarının artış göstermesi, teknolojinin gelişmesi, küreselleşme gibi birçok faktör, eğitim kurumları arası rekabetin daha da ciddileşmesi ve eğitim kurumlarının varlıklarını korumaları ile farklı stratejiler oluşturmaları gerekliliğini gözler önüne sermektedir. Eğitim kurumları sektör içinde varlıklarını sürdürebilmeleri dışında, en iyilerden biri olabilmek adına iş görenlerin ihtiyaçlarını karşılamaları ve böylelikle iş doyum düzeylerini arttırarak iş görenlerin performanslarını kontrol altına almaları gerekmektedir.

İş görenlerin iş doyumunun, örgütsel bağlamda özellikle üzerinde durulan bir faktör olarak kabul görmesi, verimlilik ve performansın öneminden kaynaklı düşünülebilir. Eğitim kurumları, kendi hedefleri doğrultusunda etkinliklerini sürdürmek isterken,

verimliliği de arttırmaya çabalarlar. Diğer bir yandan iş görenlerinin ihtiyaçlarını belirlemeyi ve karşılayabilmeyi böylelikle her bir iş görenin örgüt bünyesinde devamlılığını sağlayabilmeyi amaç edinirler. İş görenin memnuniyet ve doyumunun sağlanması, bireysel performanslarını ve işe bağlılıklarını da olumlu şekilde etkileyecektir (Güçlü, 2001). Böylelikle, uzun dönemli fayda ve işlevsellik sağlanması açısından değerlendirilmektedir.

İş görenin iş doyum düzeylerinin, kişilik ile yakından ilgili olduğuna dair birçok çalışma mevcuttur. Ülkemizde, örgütlerdeki iş görenlerin iş doyumunu üzerinde oluşturulmuş birçok çalışma (Balcı, 1985; Aydınay, 1996; Ünal, 2003; Gümüseli, 2004; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Taştan ve Tiryaki, 2008; Karaköse, Altinkurt ve Yılmaz, 2009; Demirtaş, 2010'dan akt: Yılmaz ve Altinkurt, 2012) söz konusudur. Bu çalışmada özellikle öğretmenlerin iş doyumunu ve kişilik özelliklerinin ilişkisi incelenecektir.

1.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kurumların en önemli kaynağı insandır. İnsan etmeninin öneminin farkına varan kurumlar, çalışanlarını daha fazla titizlikle seçmeye, titizlikle seçtikleri bu çalışanları aynı titizlikle eğitmeye ve onlara uygun iş ortamını hazırlayarak kişisel doyumlarını sağlamaya yönelmişlerdir. Bütün bu gelişmelerle birlikte, iş doyumunu ve kişilik özellikleri kavramlarını ele alan çalışmalar çoğalmıştır (Kutlay, 2011).

İş görenler çalışma hayatının içerisinde beklentilerine ulaşabildikleri ölçüde mutlu ve tatminkâr, bu beklentilere ulaşamadıkları takdirde kaygılı, mutsuz ve işinden tatmin olmayan bireyler haline gelmektedir. İş görenler sadece ekonomik olarak değil aynı zamanda psikolojik olarak da doyurulmak istemekte, bir makineden farklı olarak algılanabilmeyi istemektedirler.

Yüksek iş doyumunun; bireyi örgüte sadakatle bağladığı, iş görenin işine dört elle sarılmasına imkân sağladığı, fiziksel ve ruhsal sağlığının korunmasına yol açtığını, ayrıca iş hayatı dışındaki hayatın kalitesini de artırdığı varsayılır. Diğer yandan iş doyumsuzluğunun da iş görenin işten ayrılmasına, işgücü devrine iş gören

problemlerine ve olumsuz bir örgütsel iklime neden olduğu varsayılmaktadır (Tikici, 2005).

Kişilik; dinamik, her zaman hareket halinde olan bir yapı olmakla birlikte, oldukça sürekli ve kararlı bir nitelik taşır. Özelliklerinin sürekli ve kararlı olması nedeniyle bireye özgü nitelikler belirlenebilmekte, ölçülebilmekte ve bireyler için sakin, atak, uyumlu gibi değerlendirmeler yapılabilmektedir. Kişiliğin oluşmasında insanın doğuştan gelen (kalıtsal) özellikleri ve içinde yer aldığı çevrenin etkisini bir arada görmek mümkündür (Tınar, 1999).

1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre, kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla oluşturulmuştur. Araştırma amacına göre bu çalışmada aşağıdaki soruların yanıtları aranacaktır.

- Öğretmenlerin sergiledikleri kişilik özellikleri ve iş doyumunu hangi düzeydedir?
- Öğretmenlerin sergilediği kişilik özellikleri ve iş doyumunu düzeyleri yaş grubuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin sergilediği kişilik özellikleri ve iş doyumunu düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin sergilediği kişilik özellikleri ve iş doyumunu düzeyleri mesleki deneyimlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin sergilediği kişilik özellikleri ve iş doyumunu düzeyleri okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin sergilediği kişilik özellikleri ve iş doyumunu düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Öğretmenlerin sergilediği kişilik özellikleri ve iş doyumunu düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

- Öğretmenlerin sergilediği kişilik özellikleri ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?
- Öğretmenlerin sergilediği kişilik özelliklerinin iş doyumu düzeyleri üzerine etkisi var mıdır?

1.4. VARSAYIMLAR

Çalışma kapsamında, birtakım varsayımlar söz konusudur. Bunlardan ilki, kişilik özellikleri ve iş doyumunun bilimsel olarak ölçülebilir oldukları şeklindedir. Veri toplama tekniği olarak kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğudur. Ayrıca aşağıda faktörler üzerinde de durulmalıdır;

- Araştırma için seçilen örneklemin araştırma evrenini temsil ettiği kabul edilmektedir.
- Örneklem grubunda yer alan öğretmenlerin, anket uygulamaları vasıtasıyla belirttikleri cevapların doğru ve tarafsız olduğu kabul edilmektedir. Cevapların doğru ve tarafsız olması kadar gerçekçi ve mevcut durumu ifade eden, tanımlayan niteliğinin söz konusu olması da ön kabullerden biri olarak ifade edilmektedir.

1.5. SINIRLILIKLAR

Çalışma sonucunda elde edilecek bulgulara dair genellemeler aşağıda belirtilen sınırlılıklar kapsamında söz konusudur.

- Bu araştırmaya, 2014-2015 eğitim ve öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Çalışma, İstanbul İli Anadolu Yakası'nda Kadıköy ilçesindeki ilkokullarda görev yapan ve araştırmayı gönüllü kabul eden sınıf öğretmenlerinin kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi ile sınırlıdır.
- Çalışma, veri toplama aracı olarak sadece anket kullanılmıştır ve anketle sınırlıdır.

BÖLÜM II

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde çalışmaya teorik temel oluşturacak olan, iş doyumu ve kişilik ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1. İŞ DOYUMU

İş doyumu dinamik bir olgu olarak kabul edilmektedir dolayısıyla değişkendir. Bu sebeple yöneticilerin sürekli bir gözlem ve değerlendirmesi söz konusu olmalıdır. Uzun süreliğine ilgilenilmediği ve kontrol edilmediğinde oldukça değişmiş olması ve yaşanan farklılaşmalardan doğrudan etkilenmeye başlaması muhtemeldir. Belirli faktörlere bağlı olarak oldukça hızlı bir şekilde elde edilebildiği gibi, oldukça hızlı bir şekilde kaybının yaşanması da söz konusu olabilir. İş doyumunun düşük olması, bireylerin içerisinde buldukları örgütten kopmaları ve uzaklaşmaları ile ilişkili düşünülmektedir. Bu uzaklaşma sadece fiziksel ayrılığı ifade etmemekte, aynı zaman psikolojik/ruhsal ayrılık da söz konusu olabilmektedir. Böyle durumlarda, işten soğuyan personelin motivasyonu düşecek ve verimlilik azalacaktır. Bir örgütte şartların olumsuz manada değiştiğini gösteren en önemli bulgu, iş doyumunun düşük olmasıdır (Akıncı, 2002).

İş doyumu kavramı alan yazında çeşitli biçimlerde tanımlanmaktadır. İş doyumunu işin özellikleri ile çalışanın isteklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleşen ve çalışanın işinden hoşnutluk duymasını sağlayan bir olgu olarak belirtmiştir (Akıncı, 2002). Bir başka tanımda (Greenberg ve Baron, 2003'ten akt: Sevimli ve İşcan, 2005), iş doyumunu, çalışanların işi ile ilgili duyguları veya genel tutumu olarak nitelendirmiştir.

Kişinin işi ile ilgili beklentilerinin karşılanıyor olması ve kişinin işe dair memnuniyet algılaması olduğunu belirtmişlerdir. İş doyumunun, yönetici ve örgüt açısından önemi değerlendirildiğinde; iş doyumunun sağlandığı örgütte performansların daha yüksek olduğu dolayısıyla verimin artış gösterdiği, hedeflere daha rahat ulaşıldığı

fark edilirken, iş doyumunun düşük olduğu örgütlerde, personelin işe bağlılığının sağlanmadığı, devamsızlıkların çok olduğu, stres algılarının yüksek ifade edildiği, fiziksel ve psikolojik problemlerin ayyuka çıktığı bir ortamdan bahsedilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

2.1.1. İş Doyumunun Bazı Kavramlarla İlişkisi

Bu bölümde alan yazında iş doyumunu ile ilişkili olduğu öne sürülen motivasyon, performans ve verimlilik kavramlarıyla iş doyumunu arasındaki ilişkiler üzerinde durulacaktır.

2.1.1.1. İş Doyumu ve Motivasyon Arasındaki İlişki

Motivasyon, bireyin işini de içine alan bütün yaşantısı sonucu elde ettiği duygularını yansıtırken, iş doyumunu bireyin işinden elde ettiği duygularını ifade etmektedir (Spector, 1997'den akt: Köroğlu, 2011). Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı (2005), iş hayatında motivasyon kullanımının temel amacının örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için personelin yüksek derecede performans göstermesini sağlamak olduğunu belirtmiştir.

Çalışanların motivasyonunun artırılması iş doyumunun artmasına yol açacağından yönetici, çalışanların, arzu ve isteklerini, düşünce ve duygularını ve bunlara etki eden faktörleri dikkate almaları gerekmektedir. Bu bağlamda Koçel (2005)'e göre, motivasyon, kişinin iş yapma, faaliyette bulunma, sonuç alma çabası ve arzusu ile yakından ilgilidir. Bireyin yaptığı işten memnun olmasında, tatmin duymasında ve doyum sağlamasında motivasyon önemli rol oynamaktadır.

2.1.1.2. İş Doyumu ile Performans Arasındaki İlişki

Barutçugil (2004) performansı, kişinin işini yerine getirmek için harcadığı tüm çabalar karşısında elde ettiği başarı düzeyi olarak ifade etmiştir. İş doyumunun performansı etkileyeceğini, iş görenler mutlu oldukları takdirde daha verimli çalışarak buna karşılık vereceklerini belirtmiştir.

Performans değerlendirme ve geliştirme tüm yöneticilerin çok önemli bir fonksiyonudur. Çalışanların tatmin olma beklentilerine önem veren yöneticiler,

onların belirgin bir şekilde daha iyi çalıştığını görecektir. Oysa bu gereksinmelere yeterince önem vermeyen yöneticiler ve takım liderleri, yalnızca kısa süreli sonuçlar elde edebilecekler, nitelik ve nicelik açısından yetersiz iş görenlerle çalışmak zorunda kalacaklardır (Barutçugil, 2004).

2.1.1.3. İş Doyumu ile Verimlilik Arasındaki İlişki

İşyerlerinde son yıllarda verimliliği artırma ve çalışma yaşamının niteliğini geliştirme konuları oldukça önem kazanmıştır. İşyerlerinde yalnızca teknolojinin ve muhasebe sistemlerinin geliştirilmesinin yeterli olmadığına, insanın yetenek ve kapasitesinin geliştirilmesi ile çalışma hayatındaki fiziki rahatlığının ve mutluluğunun sağlanmasının gerektiğine inanılmaktadır. İş görenlerin çalıştıkları iş çevresinden ve iş ve işyeri tasarımından büyük ölçüde etkilendikleri artık bilinen bir gerçektir (Yüksel, 2000).

2.1.1.4. İşin Çekiciliği

Başaran (2000)'a göre, yapılacak iş, iş görenin gereksinimlerini ne kadar çok karşılayacaksa işin çekiciliği de o kadar yüksek olur. Böylelikle iş görenin işini yapmasıyla gereksinimlerini doyurabilmektedir. İş görenin içinde bulunduğu iş hayatından elde ettiği doyum işin çekiciliğini etkilediği için iş doyumu ile yakında ilişkili görülebilmektedir.

2.1.2. İş Doyumunu Etkilediği Düşünülen Faktörler

Kişinin işine dair edindiği tutumlar, duygular iş doyumunu ifade etmektedir. İş doyum seviyesi yüksek olan bireyler işine karşı olumlu duygular beslemektedir. Yapılan araştırmalarda bireylerin iş doyum seviyesini etkileyen birçok faktör olduğu karşımıza çıkmaktadır (Akehurst vd., 2009'dan akt: Özdemir, 2010). Bu faktörleri iki ana grupta incelemek mümkündür.

2.1.2.1. Bireysel Faktörler

İş görenin beklentilerinin karşılanmasında ve iş doyumunun sağlanmasında aslında en önemli etkenlerden biri kişinin sahip olduğu kişisel faktörler ve bu faktörlerden kaynaklı olan beklentileridir. İş görenin işinden ve iş ortamından beklentisinin ne

olduğu, iş doyumunun sağlanması ya da sağlanamamasının sebebi olabilir. Örneğin bir iş gören beklentisinin altında bir maaşla çalışıyorsa beklentisini karşılayamadığından bu noktada tatminsizken diğer beklentileri karşılandığı için ise tatmin olmuş olabilir (Moorehead ve Griffin, 1998'den akt: Çarıkçı, 2004). Kişisel faktörler alan yazında yapılan çalışmalarda genel olarak cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, iş tecrübesi ve kişilik özellikleri gibi niteliklerle ön plana çıktığı görülmektedir.

Bireysel faktörler, bireylerin kendi nitelikleri ve potansiyelleri ile ilgilidir. Bu niteliklerin farklı düzeyde doyum düzeyi sahibi olmalarının nedeni olduğu düşünülmektedir. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi sosyodemografik değişkenler olabileceği gibi sektör içindeki hizmet süresi, aynı örgüt bünyesinde geçirdiği süre gibi diğer etkenleri de içerebilir (Aksayan, 1990). Bunun yanı sıra örgütsel faktörlerde de yöneticilerin tutum ve davranışları, iş ve niteliği, kontrollülük, ücret, terfi ve yükselme imkanları, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak ifade edilmektedir (Horozoğlu, 1995).

Kişisel faktörlere bağlı iş doyumunu incelendiğinde, bazı çalışmalarda, cinsiyetin iş doyumunda özellikle kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek olduğunun ifade edildiği görülmektedir (Groot vd., 1999'dan akt: Eğinli, 2009). İş doyumunda iç faktörler olarak özellikle cinsiyetin öneminin vurgulandığı çalışmalar oldukça fazla söz konusudur (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008).

Yaş faktörü incelendiğinde, Kuyurtar (2002) gibi, yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını, bununla birlikte yaşın ilerlemesinin iş doyumunu artırıcı nitelikler yarattığını belirten çalışmalar olduğu gibi yaş ilerledikçe sahip olunan işe yönelik deneyimlerin artması, özellikle de, yapılacakların öğrenilmiş olması iş görenlerin doyum düzeyini artırır nitelikte kabul edildiğinden yaşın önemini vurgulayan çalışmalarda mevcuttur (Beyazsaçlı ve Serin, 2010).

İş doyumunu ile yaş arasında önemli bir ilişki olduğu ve işlerinden daha çok beklentileri olan genç iş görenlerin iş doyumsuzluğu yaşamları olasılığı daha yüksek olurken, yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi de iş doyumunu işten duyulan doyum arttırdığı belirtilmektedir (Clark, 1997'den akt: Koruklu vd., 2013). Araştırmalarda genç iş görenlerin, yaşı daha

büyük olan iş görenlere oranla daha düşük iş doyum düzeyine sahip oldukları gözlemlenmiş ve yaş ilerledikçe işten duyulan doyumun arttığı saptanmıştır. Demir (2005), yaşın artmasıyla iş doyumunun yükselmesinin nedenini genç çalışanların özellikle ilk iş tecrübelerinde, gerçekçi olmayan beklentilerin yerini, zamanla daha gerçekçi beklentilerin alması ve iş görenin tecrübe kazanılmasını bağlamaktadır.

Kahraman ve diğerleri (2011)'in çalışmalarında, 33-37 yaş aralığında olan iş görenlerinin en düşük iş doyumunu düzeyini ifade ettikleri görülürken, en yüksek iş doyumunun 18-22 yaş grubunda ifade edildiği dikkat çekmiştir. Kuşçuoğlu (2003) de yaş arttıkça azalan iş doyumundan bahsetmiştir. Bu açıdan, birbiri ile tezat fikir içeren çalışmaların söz konusu olduğu söylemek mümkündür.

Bireyin evliliğinin yaşam kalitesinden problemlerle başa çıkış stratejilerine kadar birçok faktörü etkilediği bilindiğinden, iş doyumunu üzerinde de etkisi oldukça fazla incelenmiştir. Medeni durum doğrultusunda, literatürde evliliğin sürdürülmesi ile iş doyumuna yönelik algının değişkenliği dikkat çekmektedir (Aslan vd., 1997; Şahin ve Batigün, 1997; Koelbel vd., 1991; Oleckno ve Blacconiere, 1995'den akt: Çelen, Piyal vd., 2004).

Olguntürk (2005), öz benlik düzeyi yüksek olan iş görenin, başarıya daha çok güdülendiğini, daha yüksek sorumluluk aldığını, adil yükselmeye daha çok benimsediğini, övülmeyi, onaylanmayı daha az istekli olacağını; eleştirilerden daha az kırılacağını; işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşeceğini ve savunma mekanizmalarına daha az başvurabileceğini belirtmiştir.

Aile, cinsiyet, eğitim düzeyi, ırk, iş tecrübesi, medeni hal, meslek, statü, ülke, yaş ve zekâ gibi farklı bireysel özelliklere sahip olan kimselerdeki iş doyumunun da farklı olduğu görülmektedir (Kuşlvan, 2009). Aile faktörü ile ilgili yapılan çalışmalarda bu faktörün iş doyumunu ile ilintili olduğu görülmüştür. Bireyler iş hayatlarını aile hayatlarıyla karıştırdıklarında iş doyumunu seviyeleri düşmektedir (Namasivayam ve Mount, 2004'ten akt: Köroğlu, 2011).

Cinsiyet faktörünün iş doyumuna olan etkisi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır (Kuşlavan, 2009). Bazı araştırmacılar kadınların, bazıları ise erkeklerin iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu savunmaktadır.

Çalışanların eğitim düzeyi ile iş doyumunun ilintili olduğu yapılan çalışmalar sonucunda saptanmıştır (Coomber ve Barriball, 2007'den akt: Soysal ve Tan, 2013). İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör de ırktır ve bu bağlamda tutarsız görüşler bulunmaktadır.

Hizmet süresi iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerdendir. Karatepe, Uludağ, Hadzimehmedagic ve Baddar (2006) gibi araştırmacılar kıdemle iş doyumunun doğru orantılı olduğunu düşünürken Acker (2004) ters orantılı olduğunu savunmaktadır. Bireyin işine dair sahip olduğu iyi/kötü düşünceleri etkileyen faktör kişilik özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Ghazzawi, 2008'den akt: Yücel ve Demirel, 2013). Bireyin sorumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık gibi kişilik özelliklerinin iş doyumuyla pozitif bir etki oluşturduğu ortaya çıkarılmıştır (Bruk-Lee, Khoury, Nixton, Goh ve Spector, 2009'dan akt: Başoda, 2012). Ayrıca, duygusal dengesizliğin ise negatif bir etki oluşturduğu araştırmalar sonucunda ortaya çıkarılmıştır (Miller, Mire ve Kim, 2009'dan akt: Başoda, 2012).

Doğan ve Harlak (1991) evli bireylerin iş doyumunun bekârlara oranla daha fazla olduğunu söylerken, Kuşlavan (2009) bu durumun nedenini aile yaşantısındaki doyumunun işe de yansması olarak ifade etmektedir.

Mesleki statü yükseldikçe iş doyumunu da artmaktadır. Üst düzeyde olanların alt düzeyde olanlara göre iş doyum düzeyi daha yüksek olmaktadır. Bunun nedeninin, üst düzeydeki çalışanların daha yüksek ücretli, kişisel beklentilere daha fazla cevap veren işlerde çalışmaları olduğu görülmektedir (Sat, 2012).

Yaş ile iş doyum arasındaki etkinin hangi yönde olduğuna dair ortaya atılan görüşler tutarsızdır. Bazı araştırmacılar genç yaştakilerin iş doyum seviyelerinin ileri yaştakilerin seviyelerine göre daha yüksek olduğunu savunurken (Toker, 2007); bazı araştırmacılar ise daha düşük olduğunu savunmaktadır (Karatepe et al., 2006'dan akt: Başoda, 2012).

2.1.2.2. İş ve İş Ortamı İle İlgili Faktörler

Kuşluyan ve Kuşluyan (2005), iş ve iş ortamı ile ilgili faktörlerin iş doyumunu üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu beş ana başlık altında sistematik bir şekilde incelemiştir. Bu başlıklar insan kaynakları yönetimi uygulamaları, sosyal ilişkiler, stres (rol) faktörleri, işin özellikleri ve fiziksel ortam olarak adlandırılmaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005).

İş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörler arasında kurumların çalışanlarına verdikleri eğitim bulunmaktadır (Chiang, Back ve Canter, 2005'den akt: Başoda, 2012). Ayrıca iş alımlarındaki seçicilik, terfi etme olanakları, çalışanların alınan kararlarda söz hakkı olması, kariyer yönetimi, sosyal açıdan sahip olduğu imkânlar, performans değerlendirmeleri gibi unsurlar da iş doyumunu etkilemektedir. Beceri çeşitliliği, iş bütünlüğü, işin önemi, otonomluk ve geribildirim gibi iş özellikleri ve fiziksel ortam ile iş doyumunu arasında olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005).

İş görenin çalıştığı ortamın tehlikeli olması, aşırı sıcak ya da soğuk olması, ışıklandırması, gürültülü olması, kullanılan ekipmanlar, bedensel güç isteyen işlerin olması iş doyumunu etkilemektedir (Erdil vd., 2005; Türk, 2007).

Kahraman ve diğerleri (2011) medeni durumun iş doyumunu anlamlı düzeyde farklılaştıran bir etken olmadığını ifade etmişlerdir.

Eğitim düzeyi incelendiğinde, Oflezer, Ateş, Bektaş ve İrban (2011) eğitim durumlarına göre, iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma saptanmamıştır.

Eğitim düzeyinin, iş doyumuna olumlu veya olumsuz sonuçları olmaktadır. Olumlu sonucu, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin daha iyi iş olanakları bulabilmeleri dolayısıyla doyum düzeylerinin yüksek olması şeklinde, olumsuz sonucu ise, çalışanların beklentilerinin eğitim düzeylerine bağlı olarak artması ve beklentilerinin karşılanmaması durumunda, sahip oldukları yüksek eğitimin iş doyumsuzluğuna neden olması şeklinde açıklamak mümkündür (Demir, 2005).

Literatürde, çalışanların eğitim düzeyi ve iş doyumuna yönelik olarak bir başka çalışmada, Kahraman ve diğerleri (2011) iş doyumunu düzeyinin artışı mezuniyet düzeyi ile ilişkilendirilmiştir. Sonuç olarak, eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunu düzeyinin azalması ya da artmasına yönelik genel bir yargıdan bahsetmek mümkün olamamaktadır.

İş doyumunu etkileyen bir başka faktörde iş tecrübesidir. Yapılan araştırmalar iş tecrübesi ile iş doyumunu arasında genelde pozitif bir ilişki olduğunu bunun sebebinin ise, daha üst kademedeki çalışanların buldukları pozisyonda daha alt seviyede olanlara göre daha fazla doyum sağlayabilecek fazla maaş, statü ve kendini yönetme gibi birçok olanağa sahip olmalarına bağlanmaktadır (Robbins, 2001'den akt: İşcan ve Timuroğlu, 2007).

Ordun (2002) iş gören gösterdiği gayret ve elde ettiği faydayı başkalarının gayretleri sonucu elde ettikleri fayda ile karşılaştırdığında bu karşılaştırmayı eşit ya da avantajlı algılayorsa doyum oluşacağını, ancak adaletsizlik ya da dengesiz bir durum olduğuna ilişkin bir algı oluşturursa iş gören doyumsuzluk duyacağını ifade etmiştir.

2.1.3. İş Doyumu Teorileri

İş doyumuna, bireylerdeki doyum ve doyumsuzluk sebeplerine değişik yönlerden açıklık getiren kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlar kapsam teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır. Kapsam teorileri çalışanların davranışlarını motive eden unsurların neler olduğuna açıklık getirmektedir. Çalışan davranışlarının nasıl motive edildiğine açıklık getiren kuramlar ise süreç teorileridir. Bu ana başlıklar altında yer alan teoriler birbirlerini tamamlar niteliktedir. Kapsam teorilerinin iş doyumunu ve efor ile ilişkili; süreç teorilerinin ise efor ve performans sonuçları ile ilişkili halde olduğu görülmektedir (Oksay, 2005).

2.1.4. İçerik Teorileri

İş gören bireylerin iş doyumuna ulaşabilmesi için ihtiyacı olan faktörler kapsam teorisi tarafından açıklanmaya çalışılmaktadır. Bireyi davranışına şekil veren faktörleri incelemektedir. Kapsam teorisini benimseyen araştırmacılar, bu faktörleri anlamaları

halinde yöneticilerin çalışanları daha iyi yönetebileceklerini ve çalışanların doyuma ulaşabileceğini savunmaktadırlar (Coşkun, 2013).

2.1.4.1. İhtiyaç Giderme Teorisi

İhtiyaç giderme teorisi Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir. İnsanın davranışlarını oluşturan ana unsur ihtiyaçlarıdır. Bu nedenle insan ihtiyaçlarını tespit etmek ve bunları karşılayabilecek örgütsel araçları belirlemek gerekir. Maslow da ihtiyaçları önem durumlarına göre basamaklar halinde sıralayarak bunları karşılayabilecek örgütsel araçları belirlemeye çalışmıştır (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

Maslow bireyin ihtiyaçlarını ilki en ilkel ihtiyaçları kapsayan sonuncusu ise yüksek seviyedeki ihtiyaçları kapsayan beş gruptan oluşan hiyerarşik bir kuram geliştirmiştir. Bu hiyerarşi kısaca şöyle açıklanmaktadır (Koçel, 2001):

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Yemek, su, uyku, seks gibi ilkel gereksinimler
- Güvenlik ihtiyaçları: Can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma gibi gereksinimler. Tehlikelerden korunma ve korku duymama içgüdüsüdür.
- Sosyal ihtiyaçlar: Sevme, ait olma, kimlik duygusu kazanma, benimsenme duygusudur. Gruba mensup olma, kabul edilme, dostluk gibi gereksinimler
- Kendini gösterme/saygı ihtiyacı: Başarı, tanınma ve statü sahibi olma dürtüsüdür. Tanınma ve prestij kazanma, kendine güven duyma gibi gereksinimler
- Kendini tamamlama (kendini gerçekleştirme) ihtiyacı: Sahip olunan potansiyeli geliştirme, yaratıcılık gibi gereksinimler. Kişinin yeteneklerini en sonuna kadar kullanabilmesi dürtüsüdür.

Bu kuramda bireyin ihtiyaçları belirli bir hiyerarşi içindedir. Yani alt seviyede olan bir ihtiyaç karşılanmadan üst seviyedeki ihtiyaçların karşılanması bireyi davranışa yönlendirmez. Karşılanan bir ihtiyaç artık davranışa sebep olamaz ve bu sefer karşılanmayan üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışı yönlendirir (Baştemur, 2006). Karşılanmayan ihtiyaçlar ise bireyi rahatsız eden bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu hiyerarşide dikkat edilmesi gerekli en önemli nokta; işverenin, iş görenin hangi ihtiyaç basamağında olduğunu anlayabilmesi ve güdüleyici unsurları kişinin bulunduğu basamağa göre uygulayarak verimi artırabilmesidir Kişi ihtiyacının önem sırasına göre motive olabilmektedir. Doğal olarak, iş görenin bir basamaktaki ihtiyacı ancak daha alt basamaklardaki bir ihtiyacı belli bir dereceye kadar tatmin edilmişse ortaya çıkmaktadır (Türkoğlu, 2011).

2.1.4.2. Herzberg Çift Faktör Teorisi

Herzberg çift faktör teorisini oluştururken 1950'li yılların ikinci yarısında 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yaptığı inceleme sonuçlarını temel almıştır. Herzberg iş doyumunu etkileyen kavramları iki ana başlık altında toplamıştır. Motive Edici Faktörler birinci gruptur. İşin kendisi ve içeriği, takdir edilme, sorumluluk, ilerleme imkânları, başarı Herzberg tarafından bu grupta yer alan faktörler olarak belirlenmiştir. Bu faktörlere bireyin sahip olması durumunda bireyin motivasyonu sağlanmaktadır. Böylece sergilediği performansın seviyesi de artış göstermektedir (Parsons ve Broadbridge, 2006'dan akt: Karcıoğlu vd., 2009). Bireyin doyum seviyesini yükseltecek motivasyon faktörleri organizasyon tarafından karşılanırsa üretkenlik seviyesi de yükselme göstermektedir (Kırcı, 2007).

Hijyen Faktörleri ise ikinci gruptur. Ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, nezaret tarzı Herzberg tarafından bu grupta yer alan faktörler olarak belirlenmiştir. hijyen faktörler doyumsuzluğa sebep olan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu grupta yer alan faktörler bireyi motive etmez. Fakat bu faktörlerin olmaması halinde birey motivasyonunu sağlayamaz. Yani bu faktörlerin varlığı bireyin motivasyonu için zemin hazırlamaktadır. Motivasyonun gerçekleşmesi içinse birinci gruptaki motive edici faktörlerin olması gerekmektedir (Koçel, 2005).

2.1.4.3. Alderfer'in E.R.G Teorisi

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar kuramında oluşturduğu hiyerarşik sistemi düzenleyerek kendi teorisini oluşturmuş ve ihtiyaçlarını üç gruba ayırmıştır. Bu gruplar; varlığını sürdürme, ilişkilerde bulunma ve gelişme ihtiyaçları olarak isimlendirilmiştir (Can ve Kavuncubaşı, 2005). Bu gereksinimler kısaca şöyle açıklanmaktadır (Baştemur, 2006):

- Varolma Gereksinimleri: En alt düzeydeki ihtiyaçları kapsar. Hayatta kalmak için gerekli olan yiyecek, su, korunma, örgüt tarafından belirlenen ücret, yan demeler, fiziksel çalışma koşullar gibi ihtiyaçlar bu grupta yer almaktadır. Maslow'un ihtiyaç kuramındaki temel ve kısmen de güvenlik ihtiyaçları basamağı ile benzerlik göstermektedir.
- İlişki Kurma, Aidiyet, Beraber Olma Gereksinimleri: Duygusal bağlamdaki destek, saygı, başkaları tarafından tanınmak ve kabul görmek gibi ihtiyaçların yer aldığı gruptur. İş çevresindeki arkadaşlar ile sosyal ilişkiler doyum sağlanabildiği gibi iş haricinde, arkadaş ve aile çevresinde de doyum sağlanabilir (Yılmaz, 2007). Maslow'un ihtiyaç kuramında yer alan güvenlik, aidiyet ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları basamağı ile benzerlik göstermektedir.
- Gelişme Gereksinimleri: Kişinin yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek şekilde etrafındaki bireylerle kurduğu etkileşimler bu grupta yer almaktadır. Bireyin gelişim gereksinimlerinin karşılanması, sahip olduğu kapasiteyi geliştirmektedir. Aynı zamanda yeni becerilerinin keşfine de yol açmaktadır. Maslow'un ihtiyaç kuramında yer alan kendini gerçekleştirme ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları basamağı ile benzerlik göstermektedir.

2.1.4.4. McClelland'ın Başarım İhtiyacı Teorisi

Başarım ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağıllık ilişki kurma ihtiyacı olmak üzere üç temel ihtiyacı kapsamaktadır. McClelland'a göre bireylerin iş bağlamında en iyi olabilmeyi ve kusursuz olanı istemesinin sebebi başarıya olan ihtiyacıdır (Baştamur, 2006). Üç temel ihtiyacı şu şekilde açıklanmaktadır (Can ve Kavuncubaşı, 2005):

- Başarı güdüsü yüksek olan bireyler: Var olan problemleri çözmek amacıyla bireysel sorumluluk alırlar. Belirlenen hedef doğrultusunda davranış oluştururlar. Hedefleri gerçekçidir ve çok fazla risk almazlar. Yaptıkları işte sonuç almaya önem verirler. Enerji ve istek seviyeleri yüksektir. Bu sebeple zor olan işler yapabilirler.
- Güç kazanma ihtiyacında olan bireyler: Diğer bireylerden güçlü olmayı ve onlara etki edebilmeyi isterler. Bu güç ve etkiye sahip olabilmek amacıyla diğer bireylerle savaşırlar ve bu durumdan zevk alırlar.
- Arkadaşlık ihtiyacında olan bireyler: Diğer bireylerle duygusal açıdan bağ kurmak ve onların sevgisini kazanmak isterler. İlişki kurmaya müsait olan sosyal faaliyetleri severler. Bir topluluğa girerek kimlik duygusu kazanmak onları mutlu eder.

2.1.5. Süreç Teorileri

İnsan davranışının başlangıç, sürdürülme ve durdurulma süreçlerini tanımlamaya çalışır. İş doyumunu çalışanın işinde elde ettiği edimin neticesidir (Karadağ vd., 2009).

2.1.5.1. Eşitlik Kuramı

Doyum ve doyumсуuzluğun üzerinde durur. Adams tarafından geliştirilmiş bir motivasyon kuramıdır. İş doyumunu belirleyen unsurun bireyin farkına varabildiği girdi-çıkıtı dengesi olduğunu düşünmektedir. Bireyin çabası ve elde ettiği sonucu iş arkadaşlarının çabası ve sonucu ile karşılaştırmaktadır (Toker, 2007). Çalışanın algıladığı girdi-çıkıtı oranı ve yapılan karşılaştırma arasındaki farkın çokluğu, eşitsizlik algısını da o derecede çoğaltmaktadır (Saylan, 2008). Ancak verilen ödüllerde adalet sağlanırsa çalışanın motivasyonu kötü yönde etkilenmemektedir.

Eğer adalet sağlanamazsa ve durum çalışanın lehine değilse ödülleri çoğaltmak için çabalar. Çabaları sonuç vermezse çalıştığı kuruma olan hizmetinde azaltma yapar. Bunun yanı sıra dedikodu yapmak gibi yıpratıcı birtakım davranışlarla diğer çalışanların ödülleri azaltmak için uğraşmaktadır. Bireyin tatmin olabilmesi için kendisi ile diğer çalışanlar arasında eşitlik ve dengenin var olduğuna inanması gerekmektedir. Eğer bunların var olduğuna inanmazsa karşı çıkar. Bu durum da kurumdaki ilişkileri kötü bir biçimde etkiler. Sonuçta birey yalnızlaşır veya kurumdan ayrılır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).

2.1.5.2. Beklenti Kuramları

Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre, bireyin sonuca varmak için duyduğu istek ve uğraşlar ile sonuca varmak konusundaki beklentisi, onu sonuca varmaya doğru yönlendirmektedir. Bu durum bireyin performansını olumlu yönde etkilemekte ve tatmin etmektedir. İş doyumunu seviyesinin yükselmesi de çalışma konusunda bireyin istekli bir şekilde çalışmasına sebep olmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009). Bireyin iş bağlamında çaba sarf etmesinin iki sebebi olduğunu savunan Vroom, bu sebepleri valens ve beklenti olarak tanımlamaktadır. Valens çekicilik anlamına gelmektedir. Bu kavram çalışanın ödüle karşı olan isteğinin seviyesiyle ilgilidir. Çalışanın gösterdiği çaba neticesinde ödül alacağına dair duyduğu inanç da beklentisi ifade etmektedir. Araçsallık üçüncü bir kavram olarak karşımıza çıkar. Bu kavram ilk seviyedeki sonuçların ikinci seviyedeki sonuçlara ulaştıracağına dair bireyin hissettiği olasılığı tanımlamaktadır (Ergüney, 2006). Bu ilişki şöyle formüle edilebilmektedir: Valens (Arzulama Derecesi) x Beklenti = Motivasyon. Bu teoriye göre davranışlar amaçların ve tercihlerin gerçek olacağına dair duyulan beklenti ile ifade edilmektedir (Saylan, 2008).

2.1.5.3. Amaç Teorisi

Latham ve Locke tarafından geliştirilen bu teoriye göre bireylerin amaçları işte gösterecekleri başarının önemli oranda belirleyici unsurudur. Çalışanların kendilerinin oluşturduğu bu hedeflere ulaşmak ödül gibidir. Bu amaçlar doğrultusunda güdülenmektedirler (Şahal, 2005). Kişiler belirledikleri hedeflere ulaşırsa doyum olmakta, ulaşamazsa doyumsuzluk yaşamaktadır.

Locke'a göre amaç oluşturmanın özellikleri amaç belirginliği, amaç gúçlüđü ve amaç yoğunluğudur. Amacın sayısal açıdan ölçülebilir olup olmaması belirginliği ifade etmektedir. Amaca ulaşmak için sahip olunan yeterliliğin seviyesi ise amaç gúçlüđünü tanımlamaktadır. Son özellik olan amaç yoğunluğu da amaca nasıl ulaşılabilceğini belirlemeyi ifade etmektedir (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

Latham ve Locke'a göre güdüleme ve amaçların arasındaki ilişki şu şekildedir:

1. Bireyin belirlediği amaç açık olursa başarı artmaktadır.
2. Bireyin belirlediği amaçlar ulaşılabilirlik açısından zorsa gösterdiği çaba artmakta ve böylece başarı da artmaktadır.
3. Bireyin belirlediği amaçlar ile kurumun amaçları, imkanları arasındaki çatışmanın seviyesi yükseldikçe başarı oranı azalmakta, ancak çatışma oranı düştükçe de uyum yükselmekte ve başarı oranı da yükselmektedir (akt: şahal, 2005).

2.1.6. İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

Örgütleri oluşturan bireylerin tutumları onları doğrudan veya dolaylı olarak davranışa sevk etmektedir. Bu davranışlar ise iş doyumuna bağlı olarak olumlu ya da olumsuz olmaktadır. Bireyi olumlu davranışa veya tam tersi olumsuz davranışa yönelten bu süreçte örgüt üyesinin hayatını etkileyen sonuçlar tamamen iş doyumuna bağlı olmasa da bazı sonuçlar vardır ki, bireyi ya da örgütü ciddi boyutta etkiler. İş doyumsuzluğu sonucunda ortaya çıkan önemli bazı sonuçlarını aşağıdaki başlıklar altında değerlendirmek mümkündür (Türkoğlu, 2011).

2.1.6.1. Birey Açısından Sonuçlar

Çalışanın işine karşı olumlu duygular beslemesi mutluluğunu arttıracaktır. Çalışanın işinden memnun olmaması durumunda olumsuz bir takım duygular oluşur. Çalışanın işinden memnun olmaması hem kendisine hem de örgüte zarar getirir. İş doyumsuzluğunun çalışan üzerindeki etkilerini şöyle özetleyebiliriz:

2.1.6.2. Engellenme Tepkileri

İş doyumsuzluğunun bireyde yarattığı olumsuz sonuçları hayal kırıklığı, saldırganlık, çatışma, aşırı gerilim, işe yabancılaşma, engellenme şeklinde ifade edilebilir (Kılınç, 1989).

2.1.6.3. Stres

İş doyumsuzluğunun yarattığı hayal kırıklığı, saldırganlık davranışı ile boşaltılmayıp içe atılıyorsa doyumsuzluk yaşayan birey açısından strese neden olabilmektedir. Stres günlük dilde genellikle yaşamı güçleştiren, sağlığı bozan ve performansı düşüren bir durum olarak değerlendirilmektedir (Şahin ve Dursun, 2009).

Sağlıklı kalabilmek ve başarılı olabilmek için yaşamdaki stres düzeyinin belli sınırlar içinde tutulması gerekir. Her bireyin taşıyabileceği stresin sınırları kendine göre değişir. O yüzden, bu sınırlara ilişkin kesin değerler vermek mümkün değildir. Yine de her bireyin kendisi için uygun olan stres sınırlarını belirlerken ne çok fazla ne de çok az olmasına dikkat etmesi gerekir (Telman ve Önen, 2006).

2.1.6.4. Örgüt Açısından Sonuçlar

İş doyumsuzluğunun tatminsiz olan kişilerde yarattığı olumsuzluklar, örgüt açısından da etkili olup, istenmeyen sonuçlara neden olabilmektedir. Bu sonuçlar arasında çatışmaların artması, devamsızlığın yüksekliği, işgücü devri ve yabancılaşma yer almaktadır.

2.1.6.5. Çatışmalar

İş doyumsuzluğunun birey üzerindeki yaratacağı engellenme, gerilim ve diğer olumsuz etkilerin sadece bireyle sınırlı kalmayıp, bireyin sosyal ve örgütsel çevresiyle ilişkilerini de olumsuz yönde etkileyerek, bireyler arası, birey-grup ve birey-örgüt çatışmalarına yol açacağı açıktır (Kılınç, 1989).

2.1.6.6. Devamsızlık

Devamsızlık kavramı, kısaca iş görenin çalışma programı veya planına göre, çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesidir (Eren, 2006). Telman ve Önen (2006) ise devamsızlığı, çalışanın çalışma saatleri içinde işinde olmaması olarak tanımlanmıştır. Bir kurumda devamsızlığın fazla olması yürüyen işlerin aksamasına yol açacak ve doğal olarak işletme maliyetini de artıracaktır (Türkoğlu, 2011). Devamsızlıkla ilgili ikinci bir ayırım da mazeretli ve mazeretsiz devamsızlık arasında yapılmalıdır. İş doyumsuzluğu ve devamsızlık arasındaki ilişkiyi ele alırken, mazeretsiz devamsızlığın göz önüne alınması gerekir. (Telman ve Önen, 2006).

2.1.6.7. İşgücü Devri

İşgücü devri örgütlerin yaşamlarını etkileyen önemli bir kavramdır. Eren (2006), işgücü devrini bir kurumda çalışanların işlerinden ayrılması olarak tanımlamıştır. İşgücü devri gönüllü ya da gönülsüz şekilde gerçekleşebilir.

2.1.6.8. Yabancılaşma

Örgüt içerisinde yeterli miktarda tatmin sağlayamayan bir iş gören zamanla örgüte karşı yabancılaşmaya başlamakta, diğer iş görenler ile iletişimde zayıflıklar yaşanmaktadır. Yabancılaşma yaşayan bir iş gören ne işini ne de örgütünü tam benimseyemediğinden etkili ve verimsiz bir çalışma gösterecektir. Bu noktada iş gören artık sadece maaş için çalışan bir üye pozisyonunda olmakta ve daha iyi bir iş imkânları olmadığından aynı iş yerinde çalışan kişiler konumuna geçmektedir. İş doyumsuzluğu sonucu ortaya çıkan yabancılaşmanın kaynağı olarak işin aşırı bölünmesi ve iş görenin katılımının az olması da etkindir (Türkoğlu, 2011).

2.2. KİŞİLİK

Kişilik bireyin hayatındaki etkin bir parçayı oluşturması sebebiyle her zaman ilgilenilen bir kavram olmuştur. Ancak bilimsel açıdan ele alınmasına sebep olan durum kişilik psikolojisi 1930larda diğer sosyal bilim alanlarından ayrılmış ve bilimsel bir disiplin olarak karşımıza çıkmıştır. Bu ayrılmanın sonucunda da kişilik kavramının bilimsel gelişimine başladığı görülmektedir (Soysal, 2008).

Kişilik, genel anlamda bakıldığında bireyin hayat karşısındaki üslubudur. Fakat bu üslup birçok özellik içeren katmanlı bir yapıdadır. Bu özellikler farkında olunup olunmaması ve dereceleri bakımında farklılıklar göstermektedir. Mutluluk, hüzn, asabiyet, his, beceri, erdem, fiziksel özellikler bunlar arasında yer almaktadır. Yani kişilik bir bireyi alakadar eden her türlü şeyi kapsamaktadır (Eroğlu, 2007).

2.2.1. Kişilik Tipleri

Kişilik özelliklerini ve bu özelliklere bağlı olarak oluşan kişilik tiplerini ortaya çıkarmak ve kategorize etmek amacıyla yapılan çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar iki ana unsur çerçevesinde yürütülmüştür. İlkinde kişiliğin bedensel yapı ile olan ilişkisi araştırılmıştır. İkincisinde ise fiziksel yapıdan bağımsız bir biçimde ruhsal ve toplumsal özellikler temel alınarak kişilik tipleri oluşturulmuştur. İkinci görüşü savunan bazı araştırmacılar zaman içerisinde kişiliği ruhsal çözümleme ve derinlik ruhsalimi bağlamında ele almış ve bu iki kavramla kişilik tiplerini ifade etmeyi denemişlerdir (Tomrukçu, 2008).

2.2.1.1. Hippocrates'in (M.Ö. 460–377) Kişilik Tipleri

Hippocrates, kişiliğin bedensel yapı ile olan ilişkisini temel olarak oluşturduğu kişilik tiplerini 4 grupta toplamıştır. Hippocrates'e göre bedenin kimyasal yapısı bireyin mizacı ile etkileşim içerisinde. Buradan yola çıkarak mizacı dört grupta kategorize etmiş ve neşeli mizaç, soğukkanlı mizaç, kızgın ve melankolik mizaç olmak üzere dört tip oluşturmuştur.

- Neşeli Mizaç: Bu mizaçtaki kişilerin aktif, genel olarak mutlu hisseden, ilgi alanları sıklıkla değişen bir yapıları bulunmaktadır.
- Soğukkanlı Mizaç: Fazla aktif ve neşeli olmayan bu kişiler güçlü ve soğukkanlı bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Kızgın Mizaç: Aniden kızabilen, aktif, heyecan dolu ve güçlü kişilikleri ifade etmekte bu mizaç kullanılmaktadır.
- Melankolik Mizaç: Pasif ve zayıf olan bu bireyler genel olarak sıkılgan ve mutsuz bir ruh hali içinde bulunmaktadırlar (Soysal, 2008).

2.2.1.2. Spranger'in Kişilik Tipleri

Spranger Alman ruhbilimciler arasında yer almaktadır ve kişilik tiplerini 6 gruba ayırmaktadır. Bunlar teorik, politik, estetik, ekonomik, sosyal ve dindar tip olarak isimlendirilmekte ve şöyle açıklamaktadır (Şimşek, 2006) :

- Teorik: Bu grupta yer alan bireylerin ilgilendikleri şeyler arasında gerçeği keşfetmek, gözlemlemek ve sonuçlandırmak yer almaktadır. Sahip olduğu bilgileri sistemli bir hale getirmek ve yönetimi altına almak yaşamdaki temel hedefidir.
- Ekonomik: İlgi alanlarını oluşturan şey faydalı nesnelere. Zenginliğe ilgi duyan bu bireyler kurama oranla pratikliği, güzelliğe oranla kullanışlılığı daha çok severler.
- Estetik: Biçim, güzellik, ahenk gibi unsurları severler.
- Sosyal: İnsanlarla iletişim kurmayı seven, sıcakkanlı kişilerdir.
- Politik: Güçlülük, liderlik ve yöneticilik istekleri vardır.
- Dini: İnançları doğrultusunda bir hayat oluşturmaya çalışırlar. Bu grubun özelliklerine birebir uyan çok fazla birey yoktur(<http://w2.anadolu.edu.tr/aos/kitap/ehsm/1024/unite08.pdf> - Erişim Mart 2015)

2.2.1.3. Freud'un Kişilik Tipleri

Freud üç farklı tip olduğunu savunmaktadır. Bu tipler id, ego ve süper egodan birinin baskın olması halinde oluşmaktadır (Burger, 2006).

- Erotik Tip: Diğer iletişim içinde olmayı, abartmayı ve kalabalığı severler.
- Obsesif Tip: Zor etkilenen, şüphe duyan, eleştiren, rasyonel özelliktedirler.
- Narsist Tip: Kendini beğenen, başkalarını kusurlu bulan tiplerdir.

2.2.1.4. Jung'un Psikolojik Tipleri

Jung kişilik tiplerini dışa dönük ve içe dönük olarak iki gruba ayırmaktadır (Dede, 2009):

- Dışa Dönük: Dış dünya ile pozitif ilişki içerisindeyler. Değişime açıktır. Sorunlarla mücadele edebilirler. Kararlı ve işlerini vaktinde yapan bireylerdir.
- İçe Dönük: Kendi iç dünyasına kapanıktır. Mahcup ve uyum sağlayamayan bireylerdir. Anılar ve hayaller hayatında büyük yer edinir. İlişkilerinde güven problemi yaşar (Veznedaroğlu ve Özgür, 2005).

2.2.1.5. Hans Eysenck'in Kişilik Tipleri

Eysenck kişiliği nitelik ve tip unsurlarının birleşerek oluşturduğunu savunmaktadır. Kişinin belirli türdeki davranışları göstermeye olan eğilimlerinin tamamı niteliği oluşturmaktadır. Bu niteliklerin bir araya gelmesi ve gruplanması da tipi oluşturmaktadır. Eysenck iki ana unsur üzerinden kişilik tiplerini tanımlamaktadır. Nevrotik yada normal olmak, içedönük yada dışadönük olmak şeklindeki iki ana faktör neticesinde dört kişilik tipi ortaya çıkmaktadır (Eysenck, 1952'den akt: Şenyuva, 2007).

2.2.1.6. Ernst Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi

Kretschmer kişilik tiplerini oluştururken bireyin bedensel yapısını temel olarak almaktadır. Atletik tip, astenik tip ve piknik tip olmak üzere kişiliği üç gruba ayırmaktadır.

Atletik tipteki bireylerin boyu uzundur. Gelişmiş bir kas yapısına sahiplerdir. Ayrıca liderlik potansiyelleri bulunmaktadır. Astenik tip kişiler de uzun boyludur, ince bir bedene sahiplerdir. Soğukkanlı, inatçı, alıngan ve kindar olma gibi özellikler taşımaktadırlar. Piknik tipi ifade eden bireyler ise kısa boyludur. Kilolu bir fizikleri ve yumuşak bir kas yapıları bulunmaktadır. Dışadönük, kalbi açık ve olumlu bakış açısına sahip kişilerdir (Soysal, 2008).

2.2.1.7. Sheldon'un Kişilik Tipleri

Sheldon kişilik tiplerini oluştururken bedensel yapıları baz alan araştırmacılar arasında yer almaktadır ve tipleri üç grupta toplamaktadır. İlk tip mezomorf ismini taşımaktadır. Bu tipteki insanlar güçlü, gelişmiş bir fiziğe sahiptir ve kaba mizaçlıdır. Ektomorf adındaki ikinci tipteki bireyler ise uzun, ince bir fiziğe sahiptir ve sakin, mahcup bir mizaçları vardır. Son tip olan endomorf grubundaki kişilerin fizikleri kısa, şişmandır ve neşeli bireylerdir (Cüceloğlu, 2005).

2.2.1.8. John Holland'ın Altı Kişilik Tipi

Holland'a göre belirli özellikleri taşıyan kişilerin yine belirli özellikleri taşıyan mesleklere yöneldiklerini savunmaktadır. Çevreleri açısından ele alındığında mesleklerin altı grupta toplanabileceğini ifade etmektedir. Bununla beraber bu mesleklerde çalışacak olan kişilerin tiplerinin altı gruptan oluştuğunu söylemektedir (Pilavcı, 2007). Bu tipler şöyle açıklanmaktadır (Mete, 2006):

- Gerçekçi Tip: Saldırgan bireylerdir. Bedensel güce sahiptirler ve bu özelliği gerektiren çiftçilik ve ormancılık gibi mesleklerde başarılı olmaktadır.
- Araştırmacı Tip: Fikir üretme, anlayışlı olma özelliklerine sahiptirler ve bu özellikleri gerektiren biyoloji, matematik ve muhabirlik gibi mesleklerde başarı göstermektedirler.

- Sanatçı Tip: Artistik üretkenlik, duygusal yapıda olma, ifade kabiliyetine sahip olma gibi özellikleri vardır ve bu özellikleri gerektiren müzisyen, yazarlık gibi meslekler için uygun bireylerdir.
- Sosyal Tip: Kişilerle ilişki, bağ kurma konusunda başarılıdırlar ve bu özelliği gerektiren dış ilişkiler, sosyal hizmet, klinik psikoloji gibi mesleklerde başarılıdırlar.
- Girişimci Tip: Sözel becerisi ve ikna kabiliyeti olan tiplerdir ve bu özellikleri gerektiren hukuk, halkla ilişkiler gibi meslekler için uygundur.
- Geleneksel Tip: Başka bireylerin organizasyonlarını düzenleyebilen, onlar için plan yapıp statülerini oluşturmak için çabalayan bireylerdir ve bu özellikleri gerektiren finans, muhasebe, yönetim gibi mesleklerde başarı göstermektedirler.

2.2.1.9. Erick Fromm'un Kişilik Tipleri

Fromm kişilik tiplerini alıcı, sömürücü, biriktiren, pazarlayıcı yönelimli kişilik olmak üzere dört grupta ifade etmektedir. Alıcı kişilikteki birey kutsal bir yardım edicinin varlığına ihtiyaç duyar. Sömürücü kişilikteki birey diğer insanlara baskı yaparak onları sömürür. Üçüncü tip olan biriktirici kişiliktekiler ise güvensizlik duygusu ve kaybetme endişesi taşıdığı için biriktirip elde tutar. Son tip olan pazarlayıcı kişilikteki bireyler otomatik uymaya meyillidirler. Bunun bir getirisi olarak kendi benliklerini satarlar (Şimşek, 2006).

2.2.1.10. Seagal'in Kişilik Tipleri

Seagal “kişilik dinamikleri” adını verdiği çalışmada kişilik yapılarını üç ana unsura göre oluşturmuştur. Bu unsurlar zihinsel(Z), duygusal (D) ve fiziksel (F) boyutlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Dede, 2009).

İlk grup olan zihinsel boyut, akıl ve düşünme ile ilintili haldedir. Duygusal boyutun ilintili olduğu şeyler ise hisler ve ilişkilerdir. Üçüncü grubu oluşturan fiziksel boyutun ise vücut ve hareketlerle ilintili olduğu görülmektedir. Bunlar kişiliğin üç ana boyutudur. Bireylere göre oranları değişmektedir ve bireyde var olan bir boyut

diğer boyutlara oranla baskın bir halde bulunmaktadır. Baskın halde olan bu boyutlar bağlamında üç kişilik yapısı oluşmaktadır. Bu kişilik yapıları zihinsel merkezli, duygusal merkezli ve fiziksel merkezli şeklinde ifade edilmektedir (Dede, 2009).

2.2.1.11. Friedman ve Rosenman'ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapısı

Meyer Friedman ve Rosenman yaptıkları çalışmalar sonucunda bireylerdeki farklılıkların kişiliğe bağlı olarak oluştuğunu saptamışlardır (Durna, 2005). İki farklı kişilik tipi saptamışlardır.

A Tipi: Çabuk ve sabırsız olmaları dolayısıyla işlerini hızlı bir şekilde tamamlamak isterler. İş alanında bireysel olarak çalışmayı tercih eden, hedeflerini yüksek tutan, strese eğilimli bireylerdir.

B Tipi: Sabırlı, rahat bireylerdir ve zamanı umursamazlar. Bu özellikleri dolayısıyla iş hayatında da hızlı hareket etmezler. Kazanmaktan ziyade eğlenmeye odaklıdır. Bu sayede fazla stres yaşamazlar (Öktem, 2009).

2.2.1.12. Littauer ve Littauer'in Kişilik Tipleri

Kişilik tiplerini Littauer ve Littauer tarafından dört grupta incelenmişlerdir. Bu tipler şu şekilde açıklanmaktadır (Soysal, 2008):

Popüler optimistler: Topluluk içerisinde kolayca fark edilebilen bireylerdir. Üretmek konusunda başarılı olan popüler optimistler iletişim kurarken beden dillerini aktif bir biçimde kullanırlar. Hareketli ve eğlencelidirler. Dağınık bir çalışma ortamları vardır.

Mükemmeliyetçi melankolikler: Düzeni, gizliliği ve kusursuzluğu severler.

Güçlü kolerikler: Görünüşe değer vermeyen, iş bağlamında gösterişten hoşlanmayan ve beden dilini aktif bir biçimde kullanan özelliktedirler.

Barışçıl soğukkanlılar: Her duruma uyum sağlayabilen, sakin, pozitif, düzen ve denge sahibi bireylerdir. Başkalarıyla rahatça bağ kurabilme ve yönetme becerilerine sahiplerdir (Demir, 2012).

2.2.1.13. Enneagram Kişilik Tipleri

Enneagram, insanları 9 kişilik tipi altında incelemektedir. Bu tipleri oluştururken bireylerin dünya görüşlerini, dünyayı nasıl idrak ettiklerini ve gösterdikleri tepkileri temel almaktadır (akt: Demir, 2012).

Mükemmeliyetçi: Disiplinli ve öğretici olmaları gibi güçlü yanlarının yanı sıra sabırsız ve önyargılı olma gibi zayıf yanları da vardır. Gelişim göstermek için çabalarlar.

Yardımsaver: Anlayışlı ve arkadaş canlısı olmaları güçlü yanlarını oluşturur. Sahiplenici ve sitemkâr olmaları ise zayıf yanlarıdır. Kendi gereksinimlerini göz ardı edip, başkalarına yardım edecek kadar fedakârdırlar.

Başarı Odaklı: Üretken ve azimli olmalarının yanı sıra rekabetçilik ve benmerkezcilik gibi zayıf yanları da bulunur. İşinde duygularıyla hareket etmeden statü ve imaja odaklanırlar.

Özgün: Kibar ve özgünlük güçlü yanları, karamsarlık ve hassaslık ise zayıf yanlarıdır. Diğer bireylerden farklı olmayı sevmeleri dolayısıyla bakış açıları anlaşılmasayan bir haldedir. Ani duygusal geçişler yaşarlar.

Araştırmacı: Objektif ve mantıklı olmalarının yanı sıra ketum ve kavgacı olmak gibi zayıf yanları da bulunur. Neden sonuç bağlantısını başarılı bir biçimde kurarlar.

Sorgulayıcı: Tedbirli ve sadıklardır. Buna karşın şüpheli ve katı bir yanları da vardır. Bir durumda ortaya çıkabilecek olan sorunun önceden tahmin edip önlem almak için uğraşırlar.

Maceracı: Coşkulu ve iyimser olmaları güçlü yanlarını oluşturur. Patavatsız ve uçarlı olmaları ise zayıf yanlarıdır. Elindeki işi sonuçlandırmadan bir yenisine başlayabilirler.

Meydan Okuyan: İş bitirici ve koruyucu olmalarının yanı sıra sinirli olma ve fikir birliğine varamama gibi zayıf yanları da bulunur. Kızgınlıklarını içlerinde tutmaz ve yansıtırlar. Güç sahibi olmayı severler.

Barışçı: Uyumlu ve sakin olmaları güçlü yanlarını oluşturur. İnatçı ve ilgisiz olmaları ise zayıf yanlarıdır. Olayları ve bireyleri yargılamaktan uzak dururlar. Verdikleri kararda değişiklik yapmayı sevmezler.

2.2.2. Kişilik Kuramları

Bireysel farklılıkların ana sebebi kişilik olarak görülmektedir. Kişilik gelişimine biyolojik unsurlar ve kişisel deneyim bağlamında açıklık getiren birçok kuram vardır. Bu kuramlar, bireyin davranış bağlamında motivasyonunu sağlayan girişimleri ifade etmeye çalışmaktadır. Kuramların odak noktalarını oluşturan şey ise benzerlik ve farklılıkların sahip oldukları eşsizlik ve tutarlılık niteliklerine göre kişileri kategorilere ayıran kişilik faktörleri ve özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Whitworth, 2008'den akt: Demir, 2012). İnsanların kişiliklerinde görülen farklılıkların nasıl meydana geldiği kuramcılar tarafından ifade edilmeye çalışılmaktadır (Demir, 2012).

2.2.2.1. Psikanalitik Yaklaşım

Bireyin aracı olarak açıklığa kavuşturulamayan, bilinçaltı aşamalarıyla ilintili davranışlarını ele alır. Bu yaklaşıma göre psikodinamik süreçler kişiliği oluşturmaktadır (Isır, 2006).

2.2.2.1.1 Sigmund Freud

Freud kişiliği yapısal ve topografik açıdan ele almaktadır. Yapısal öğretisi kısmını oluşturan unsurları süperego, ego ve id; topografik öğretisi kısmını oluşturan unsurları ise bilinç öncesi, bilinç ve bilinçdışı olarak ifade etmektedir (Şimşek vd., 2008).

Topografik öğretisi kısmındaki ilk düzey bilinçaltıdır. Bireyin düşüncelerinin geneli burada yer alır ancak bu düşünceler genellikle ulaşılabilir değildir. Kişinin gönüllü bir biçimde yaptığı davranışlar bu düzeyle ilişkilidir. Bilinçdışı düzeyi ise hayallerimizin, isteklerimizin, ulaşamadığımız hatıralarımızın saklandığı bir depodur. Tüm bunlar düşünce ve davranışlarımızı etkisi altına almaktadır. Bilinç düzeyinde yer alan bilgilerimiz ulaşılabilir durumdadır. Bireyin duygu, düşünce ve davranışlarına dair farkındalığı vardır (Atkinson, vd., 2002).

Yapısal öğreti kısmındaki id, ego ve süperego birbirleriyle etkileşerek davranışları oluşturan dinamik bir sistemdir. İd insanın doğumundan itibaren var olan, arzularının yerine gelmesini isteyen, kural tanımayan bir bölgedir. Ego idin arzularını gerçekleri temel alarak değerlendirir ve davranışları buna göre oluşturur. Süperego idin arzularını geleneksel normları temel alarak değerlendiren bir tür denetim mekanizmasıdır. İdin arzularını ego ve süperegonun denetimi ile dengeleyen bireyler gelişmiş bir kişiliğe sahip sayılmaktadır (Atkinson, vd., 2002).

2.2.2.1.2 Carl Gustav Jung

Jung ego, kişisel bilinç dışı ve kollektif bilinç dışı olmak üzere üç alt sistemden bahseder. Kişiliğin bunlara göre şekillendiğini savunur. Bireyin algılarının, hatıralarının, düşüncelerinin ve duygularının bilinçli bir şekilde olduğu bölüm ego olarak ifade edilmektedir. Kişinin devamlı olarak sahip olduğu, kimliğini oluşturduğu duygular bu bölümün sorumluluğu altındadır. Kişisel bilinçdışı, ego tarafından kabul edilmeyen, bilince ulaşmayan, ulaşsa bile sorun teşkil ettiği için reddedilen yaşantıların, duygu ve düşüncelerin depolandığı bölümdür (Eroğlu, 2007). Kollektif bilinç dışı, bireyin kalıtım özellikleriyle ilgilidir ve içinde bulunduğu toplum tarafından bireye aktarılır. Jung kişiliği etkileyen unsurlar arasına kalıtımı da alması açısından Freud'dan farklıdır. Jung'a göre herkes bilgili bir şekilde dünyaya gelir. Bu bilgiler bireylerin kolektif bilinçaltında depolanır. Ancak tamamı kullanılabilir bilgiler haline getirilemez (Miller ve Shelly, 2007).

2.2.2.1.3 Alfred Adler

Adler'e göre kişiliğin oluşmasındaki en önemli unsurlardan biri üstünlük arzudur. Bireyde aşağılık duygusunu oluşturan şey, kişideki üstünlük arzusu ile çevre baskısının birbiriyle uyuşmamasıdır. Birey bu uyuşmazlığı ortadan kaldırmaya çalışarak yaşam biçimini belirler. Evrensel olarak bakıldığında üstün olma arzusunun her bireyde var olduğu görülür. Bu üstünlük arzusu sebebiyle kişiliği kusursuz bir hale getirmek bireyin hedefi haline gelir. Bilinçli olarak edinilen hedefler bireyin davranışlarına yön verir. Adler kişiliğin eşsiz olduğunu düşünür. Ayrıca ona göre kişiliğin temelini oluşturan şey bilinçtir. Cinsel içgüdüğü fazla önemsemez. Bu özellikleri dolayısıyla da Freud'dan ayrılır (Özkalp ve Kırel, 2001).

2.2.2.2. Hümanist Yaklaşım

Bu yaklaşımın odak noktası bireysel gelişimdir ve insanın özünü algılayış şeklini ifade eden benlik kavramı üzerinde durur. (Torun, 2007).

2.2.2.2.1 Carl Rogers

Rogers tek başına yaşamla mücadele edebilen bireyin kendini gerçekleştirmiş olacağını savunur. Herkes başarı ve mutluluk gücüne sahiptir. Bu gücü tam olarak kullanabilen kişiler yeniliklere açık, kalıplardan uzak ve öz güvenli insanlardır. Toplumun kendisine dayattığı davranış kalıplarını uygulamak istemezler. Bu kalıpları uygulamak yerine kendi deneyimlerini edinmeyi tercih ederler. Rogers tamamen deneyime açık olan bireylerin kişiliklerini geliştirmek amacıyla şimdi ve burada yaşama, doğuştan geleni yapma, sorumluluk alma, yardım etme gibi özellikleri taşıdığını belirtmektedir (Whitworth, 2008'den akt: Demir, 2012).

2.2.2.2.2 Abraham Maslow

Maslow'a göre insan hiyerarşik bir düzeni olan birtakım isteklere sahiptir. İnsanın en üst tabakadaki isteği kendini gerçekleştirmektir ve bunu başarabilmek için potansiyelini kullanır. Kendini tam anlamıyla gerçekleştirmiş bireylerde yaratıcılık, özgüven, sağlıklı iletişim kurma, demokratiklik gibi özellikler görülür. Maslow' un savunduğu düşüncedeki hiyerarşik düzeni olan bu istekler beş başlık altında toplanmaktadır (Doğan, 2006). Bunlar fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır (Schultz ve Schultz, 2002).

2.2.2.3. Davranışsal ve Sosyal Öğrenme Yaklaşımı

Bu kuramı savunan araştırmacılara göre kişilik hayatın bir ketsinde oluşum gösteren bir olgu değil, yaşam boyunca değişim ve gelişim gösteren bir yapıdır (Dursun, 2008).

2.2.2.3.1 Burrhus Frederick Skinner

Skinner'e göre öğrenmek birey davranışlarının sonucuyla (operant koşullanma) ilintili haldedir. Davranış olgusuna şekil veren ve devamlılığını sağlayan şey kendi sonuçlarıdır. Genel olarak davranışları tanımlamanın yolu sonuçlarını denetlemektir ve bu başarılı bir şekilde yapılırsa kişide olması istenilen davranışlar açığa çıkar. Skinner tepkisel davranışlar ve edimsel davranışlar olmak üzere iki tür davranış olduğunu savunur. Tepkisel davranışları oluşturan uyarıcıların belli olmaması dolayısıyla bu tür davranışlar refleks türü davranışlar şeklinde ifade edilebilir. Edimsel koşullanma ise bireyin davranışlarının neticesiyle ilişkili biçimde ortaya çıkan öğrenmeyi tanımlamaktadır (Mete, 2006).

2.2.2.3.2 Albert Bandura

Bandura'ya göre içsel nedenler ile dışsal nedenlerin etkileşimi bireyin davranışlarını oluşturur. Ödül ve ceza gibi unsurlar dış belirleyicilerdir. Düşünce, inanç, beklenti gibi unsurlar ise iç belirleyicilerdir. Davranışını oluşturan bu belirleyiciler bütün bir sistemin parçaları gibidir. Bireyler sahip oldukları bilişsel beceriler dolayısıyla olayların neticelerini tahmin edip değişik seçenekler tasarlayabilirler. Böylece bu özellikleri sayesinde davranışlarına şekil verebilirler. Bandura kişilik gelişiminin öğrenme süreciyle ilişkili olduğunu savunur. Ayrıca insanların kişiliğinin oluşmasını sağlayan şeyin davranışlarının sonuca göre bir davranışı tercih edip diğerlerinden vazgeçmeleridir (Baysal, 2004).

2.2.2.4. Biyolojik Yaklaşım (Hans Eysenck)

Biyolojik yaklaşıma göre kalıtım kişilik üzerinde etkilidir. Eysenck fizyolojik farklılıkların kişiliği de farklı kıldığını savunur. Eysenck, kişiliği dört başlık altında ifade etmektedir. Bunları içe dönüklük, dışa dönüklük, nevrotiklik ve psikotiklik olarak adlandırmaktadır. İçe dönük grubunda yer alan insanlar fazla konuşmayan, dış dünyayla ilgilenmeyen, asıl önemi iç dünyalarına veren bireylerdir. Dışa dönük insanlar ise dünyaya açık, arkadaş canlısı, sıcak ve iyi ilişkiler kurabilme özelliklerine sahiptir. Stresli, alıngan, duygularında aşırıya kaçan bireyler ise nevrotik grubunda yer alır. Son grup olan normal bireyler ise güven duyan düşünceli tavırlar sergileyen insanlar olarak karşımıza çıkar (Cüceloğlu, 2005).

2.2.2.5. Ayırıcı Özellik Yaklaşımı

Ayırıcı özellik yaklaşımını benimseyen kuramcılar bireyin hangi durumlarda hangi davranışları sergileyeceğini araştırmaz. Araştırdığı şey ayırıcı özellik sürekliliğinde belirli bir noktaya denk gelen bireyin hangi davranışları sergileyeceğidir. Davranışa sebep olan mekanizmalarla fazla ilgilenmeyen bu yaklaşım bireyler arasında kolaylıkla karşılaştırma yapabilmeyi sağlar (Demir, 2012).

2.2.2.5.1 Gordon W. Allport

Allport'a göre kişilik karmaşık ve benzersiz bir yapıdır. Bu özellikleri üzerinden insan kişiliğini tanımlamaya çalışmaktadır. Kişilik üzerinden çevrenin etkisi olduğunu savunması onu diğer kuramcılardan ayırır. Çevre etkisinin sayesinde karşılaştırma yapılabilir ve bu da kişilikteki farklılıkların sebebine yönlendirmektedir. Allport kişiliğin dışarıya kapalı bir yapı olduğunu düşünür. Bireylerin başkalarıyla kurduğu ilişkiler, kültür ve biçilen roller kişiliğe dair bilgi vermekte olmasına rağmen dolaylı etmenler olarak görülür. Kişiliğin temel unsurlarının ise güdüler, treyt veya eğilimler ile kişisel stil olarak karşımıza çıkmaktadır. Allport'un kuramı kişiliği belirlemede ampirik ölçütler oluşturmaması, sosyo kültürel unsurlara gerektiği kadar yer vermemesi dolayısıyla eleştirilmiştir (Yanbasta, 1990).

2.2.2.5.2 Raymond B. Cattell

Raymond B. Cattell'e göre kişilik, bireyin olaylar karşısında nasıl bir davranış sergileyeceğini önceden kestirebilmeyi ifade etmektedir. Cattell yaptığı araştırmalar neticesinde 16 temel kişilik özellik tespit etmiştir. Oluşturduğu bu yaklaşım beş faktör kuramının temel noktası olarak karşımıza çıkmaktadır (Deniz ve Erciş, 2010). Cattell çevre ve kalıtım faktörlerinin kişilik özellikleriyle olan ilişkisini incelemiştir. Bir grup aynı evde büyüyen ve bir grup farklı evlerde büyüyen ikiz çocuklar üzerinden bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın neticesinde kalıtımın temel kişilik özelliklerine etki ettiğini tespit etmiştir. Orta derecede kalıtsal etkinin belirlediği özellikler arasında içedönük, düşünceli, şefkatli, şüphesizlik bulunmaktadır. Aşırıçılık ve tutuculuk özelliklerinin sebebi kalıtsal etki seviyesinin daha az, çevresel etki seviyesinin ise daha fazla olmasıdır. Birtakım kişilik özellikleri kalıtsaldır. Ancak

kişilik gelişimine etki eden diğer faktörler arasında çevresel etkenler ve öğrenme de önemli bir yer almaktadır (Mete, 2006).

2.2.3. Beş Faktör Kişilik Teorisi

Kişiliği yalnızca bir kavram olmaktan çıkarıp onu boyutsal açıdan anlamlandıran Costa ve McCrae isimli araştırmacılar ilk kişilik modelini 1978 yılında geliştirmişlerdir. Bu modelde nevrotilik, dışa dönüklük ve deneyime açıklık olmak üzere üç kavram kullanmışlardır. İlerleyen aşamalarda ise bu uzlaşabilirlik ve sorumluluk kavramlarını da ekleyerek geliştirdikleri modeli beş faktörlü kişilik modeli olarak sunmuşlardır (Sayın ve Aslan, 2005).

Yapılan kişilik araştırmalarının sonucunda, bireysel özelliklere dair yapılan tanımlar arasında en anlaşılır olanlarından birinin beş temel olduğu görülmektedir. İnsanların kişiliklerini ifade edebilmek amacıyla günlük dilde tercih ettikleri sıfatların faktör analizleri yapılmıştır. Bu analizlerin sonucunda da beş faktörden oluşun bu model hazırlanmıştır (Solmuş, 2008'den akt: Demir, 2012).

Davranış değişikliklerini ifade edebilmek amacıyla McCrae ve Costa faktör ifadesini kullanmışlardır. Faktörleri oluştururken, kalabalık insan toplulukları üzerinde çok yönlü ölçümler ve puanlamalar yaptıkları görülmüştür. 1960lı yıllarda kişiliği beş faktör bağlamında tanımlanma çalışmaları başlamıştır. Bu sürecin hız kazanması ise 1980li ve 1990lı yıllara denk gelmektedir (Kaşlı, 2009). İdrak edilen farklı kişilik özellikleri türlü kültürlerin günlük hayatlarındaki telaffuzlarına yansımaktadır. Bununla beraber önem arz eden kişisel farklılıklar da kullanılan dilde farklı kelimeler şeklinde kodlanmaktadır. İşte bu görüş beş faktör çalışmalarının temelini oluşturmaktadır. Değişik dil grupları üzerinde uzun bir süredir beş faktör çalışmaları yapılmaktadır. Henüz tam bir fikir birliği oluşturulamamaktadır. Buna karşılık kişilik ile ilintisi olan kavramların hiyerarşik bir yapının çatısını meydana getirecek beş büyük faktör altında bir araya gelebileceği düşüncesine dair önem taşıyan sonuçlara ulaşmaktadırlar. Bu tarz yol gösterici sonuçlar elde edilmesi, farklı yöndeki kişilik çalışmalarını ilişkili hale getirmek bağlamında önem taşımaktadır (Somer, 1998).

Geçerliliği bağlamında fikir birliğine varılan bu kuram genel olarak beş büyükler olarak ifade edilmektedir. Beş faktör kuramı ile bireyin kişiliğinin baskın olan yanları açıklanmaktadır (Judge vd., 2002'den akt: Demir, 2012). Araştırmalar sonucu ortaya koyulan bu beş temel faktör genel bağlamda Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal Dengelilik, Deneyime Açıklık olarak isimlendirilmektedir. Goldberg yaptığı araştırmada önem taşıyan beş faktöre ulaşmıştır. Araştırması sözlükteki sıfatlar üzerinde kurulmuştur. Ulaştığı bu faktörlerin ışığında kişilik araştırmalarının yapılabileceğini ortaya koymuştur. Goldberg'in yanı sıra Raymond Cattell, Thurstone, Donald Fiske gibi isimler de bu bağlamda çeşitli araştırmalarda bulunmuştur. Yine bu alanda araştırmalar yapan McCrae ve Costa sonuç olarak aynı faktörlere ulaşmışlardır. Ancak deneyime açıklık faktörünü Zeka/Deneyime Açıklık şeklinde açıklamışlardır (Goldberg, 1990'den akt: Sudak ve Zehir, 2013).

2.2.3.1. Dışadönüklük

Dışadönüklük faktörünün adlandırılmasında pozitif duygusallık ifadesinin kullanıldığı da görülmektedir. Bu faktör bireylerin dış dünya ile olan bağlantılarıyla ilgili haldedir. Dışa dönük bireylerde görülen birtakım özellikler vardır. Toplumdaki diğer bireylerle birlikte olmaktan hoşlanan, sosyalleşmiş, hareketli, girişken ve neşeli olmaları bu özellikleri arasında yer almaktadır (Chapman vd., 2009'dan akt: Demir, 2012).

Dışa dönük olan bireyler olumlu duygulara sahiptir. Ayrıca bu özelliğe sahip olan bireyler toplum arasında çekingen davranmayıp kendilerini ifade edebilecek konuşmalar yaparak dikkatleri üzerine toplayabilecek yapıda bireylerdir. Grup içinde diğer bireylere karşı samimi ve sevecen tavırlar sergilemektedirler (Erciş ve Deniz, 2010).

McCrae ve Costa bu faktörü birtakım alt ölçekler ile ifade etmişlerdir. Bu ölçekler sıcaklık, topluluğu sevme, heyecan arama ve pozitif duygular olarak sayılmaktadır. Goldberg ise dışadönüklük faktörünün ana unsurlarının baskınlık ve aktivite olduğunu söylemektedir. Somer'in Türk diline dair yaptığı araştırmalar bahsi geçen araştırmalarla aynı sonuca ulaşmıştır ve aynı şekilde dışa dönüklük olarak tanımlanmıştır (Somer, 1998). Dış dünyaya açık olmayan içe dönük özellik gösteren

kişilerin ise sessiz, pasif, kaygılı olma özelliklerine sahip oldukları görülmektedir (Solmuş, 2008'den akt: Demir, 2012).

2.2.3.2. Uyumluluk / Yumuşak Başlılık

Bireyin sahip olduğu duygu, fikir ve hareketlerinde şefkat ve düşmanlık gibi iki ucun arasında oluşan bir çizgi boyunca bireyler arasındaki uyumun özelliğini belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Bu faktör bireyler arasında oluşabilecek çatışmanın varlığını azaltmaktadır. Ayrıca iş ve aile bağlamında oluşabilecek çatışmaların varlığını da daha etkili bir biçimde azaltmaktadır (Wayne ve Liden, 1995'den akt: Sudak ve Zehir, 2013).

Uyumluluk faktörü McCrae ve Costa'ya göre bu özelliğe sahip kişilerin diğer insanlarla olumlu bağlar oluşturabilme becerisinin getirdiği neşeye ilintili haldedir (Dede, 2009). Bu özelliğe sahip kişilerde görülen özelliklerin birkaçını şöyle sayabiliriz: topluluk içerisindeki tavırları samimidir, bireysellikten ziyade beraberce yapılan çalışmaları severler, arkadaş canlısıdırlar, güvenilebilir bireylerdir ve yumuşak bir mizaca sahiptirler. Böyle kişiler iş hayatında yönetici konumuna getirildiğinde kendi konumunun altında olan bireylerin motivasyonunu rahatlıkla sağlayabilmektedir. Ayrıca onlarla sağlam bağlar oluşturarak, astlarının gereksinimlerini karşılamak amacıyla çalışmalar yapmaktadırlar (Zel, 2001).

Uyumluluk gösteren kişilerin işlerindeki başarıları daha yüksektir. Aynı zamanda iş ortamındaki arkadaşlar ve aileler uyumlu davranan bireylere daha çok destek olmaktadır. Uyumluluk faktörüne sahip olmayan bireylerin ise kurduğu ilişkilerde soğuk tavırlar sergiledikleri, sorun çıkarıcı ve nezaketten uzak oldukları görülmektedir. Ayrıca benmerkezci bireyler oldukları için diğer bireylere önem vermeyip onlara dostça davranmamaktadırlar. Ayrıca bu bireylerin kinci ve kıskanç olma gibi özellikleri de bulunmaktadır (Demirkan, 2006).

2.2.3.3. Özdenetim / Sorumluluk

Sorumluluk faktörü belirlenen bir amaç doğrultusunda gösterilen hazır bulunuşluk, dayanıklılık, programlılık ve başarı gibi kavramlarla ilinti haldedir. Sorumluluk sahibi olan bireyler aynı zamanda hedefi ve karar verme gücü olan irade sahibi bireylerdir. Sorumlu bireyler karşılaşılabilecekleri sıkıntıların üstesinden gelmek konusunda hazırlıklıdır. Bir işe başlamadan önce detaylı olarak fikir oluşturup, o işi sonlandırabilmektedirler. Sorumluluk sahibi olmayan bireyler programsız, dikkatini toplayamayan, öz denetimini sağlayamayan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Demirkan, 2006).

Sorumluluk özelliği görülen bireylerin çoğunlukla iş bağlılığı olduğu görülmektedir. Bu nedenle Organ ve Lingl sorumluluk özelliğinin iş doyumunu ile bağlantılı olduğunu ifade etmekte idiler. Sorumluluk faktörü hareket ve odaklaşmayı birlikte kapsamaktadır. Bu sebeple ilerletici ve ketleyici özellikleri araştırmacılar tarafından bir arada ifade edilmektedir. Başarıya duyulan gereksinimde ve çalışma bağlamındaki kararlılıkta sorumluluk faktörünün ilerletici özelliği karşımıza çıkmaktadır. Bireyin ahlak bağlamında titiz ve önlemlili oluşunda ise ketleyici özellik görülmektedir (Somer, 1998).

2.2.3.4. Duygusal Denge

Bireyin genel olarak tedirgin, korkulu, stresli ve korumacı bir ruh halinde olması kişinin duygusal açıdan tutarsız bir yapıda olmasıyla ilişkilidir (Barrick ve Mount, 1991'den akt: Sudak ve Zehir, 2013). Bu özelliğe sahip olan bireyler iş yaşamlarında tedirgin ve tetikte olan, detaylı bir şekilde fikir yürütmeden kararlar veren bireyler olarak karşımıza çıkmaktadırlar (Di Fabio; Palazzeschi, 2009'dan akt: Demir, 2012). Kişinin bahsi geçen ruh hallerine sahip olması iş ve aile hayatında yaşayabileceği çatışmaları artırmaktadır. Bu duruma bağlı olarak hissettiği stres seviyesinin artmasına da sebep olabilmektedir (Stoeva, Chiu ve Greenhaus, 2002'den akt: Sudak ve Zehir, 2013).

Sinirlilik derecesi az olan ya da duygusal tutarlılık derecesi yüksek olan bireyler sakin, kendine güvenen ve kontrol duygusu olan bireylerdir. Yani duygusal denge

seviyesi yüksek olan bireyler, alçak olanlara nazaran karşılaştıkları olaylar neticesinde daha çok kaygı sahibi olmaktadır. Diğer bireylerle kıyaslandığında duygusal dengeye sahip olmayan bireyler yaşam şartlarıyla mücadele etme ve duygularını denetleme konularında daha zayıftır (Mete, 2006).

2.2.3.5. Deneyime Açıklık

Araştırmacıların bu faktör üzerinde tam bir fikir birliğine ulaşamadıkları görülmektedir. Goldberg (1992), Digman ve Inouye (1986), Peabody ve Goldberg (1989) gibi isimler deneyime açıklık faktörünü zeka olarak adlandırmaktadır. Norman tarafından ise kültür olarak isimlendirilen bu faktörün McCrae ve Costa (1987) tarafından gelişime açıklık şeklinde ifade edildiği görülmektedir (Tomrukçu, 2008).

Cattell değişkenlerin tanımlarken insanların bireysel olarak derecediği veya tanıdıklarının derecediği zeka ile ölçülen zekanın farklı olmadığından yola çıkmıştır. Zekayla ilintili olan terimleri kullandığı ölçeklerden çıkararak gerçek anlamda bir zeka testi hazırlamıştır. Çıkarılan ölçeklerin ardından kalan ölçeklerin oluşturduğu faktör ise Norman tarafından yapılan araştırmalar neticesinde kültür şeklinde tanımlanmıştır. Norman'ın yaptığı bu tanımlamanın uygunluğu McCrae ve Costa tarafından araştırılmış ve sonucunda gelişime açıklık olarak tanımlanmıştır. McCrae ve Costa'ya göre bu faktör analitik, karmaşık, meraklı, yaratıcı, bağımsız, liberal, geleneksel olmayan, orijinal, hayal gücü kuvvetli, ilgileri geniş, cesur, değişikliği seven, doğal, açık fikirli gibi özellikleri taşımaktadır (Somer, 1998).

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren-örnekleme açıklanmakta, veri toplama araçlarından ve verilerin istatistiksel analizine dair bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. Yöneldiği amaç ve araştırmanın kapsamı bakımından araştırma “tarama” modelinin bir türü olan “ilişkisel tarama modeli” ile yapılacaktır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2009).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim ve öğretim yılında İstanbul İli Anadolu Yakası'nda Kadıköy ilçesinde ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evren içerisinde bulunan ilkokullarda görev yapan ve anket uygulamasını kabul eden sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Söz konusu ana kitleyi temsil edecek örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde

$$n = N t^2 p q / d^2 (N-1) + t^2 p q$$

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n : Örneklem alınacak birey sayısı

p : İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q : İncelenen olayın görülmeysi sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı)

t : Belirli bir anlamlılık düzeyinde, *t* tablosuna göre bulunan teorik değer

d : Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örneklem hatasıdır (Salant ve Dillman, 1994'den akt: Tanrıverdi vd., 2010).

formülü kullanılarak homojen bir yapıda olmayan bu evren için % 95 güven aralığında, \pm % 5 örnekleme hatası ile gerekli örneklem büyüklüğü $n = 384$ olarak hesaplanmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik soru formu, kişilik ölçeği ve iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Kişilik ölçeği ve iş doyumunu ölçeklerin kullanılması için gerekli yerlerden izin alınmıştır.

Araştırmada “Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi” (SDKT) kullanılmıştır. Bacanlı, İlhan ve Aslan (2009) tarafından geliştirilen “Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi” (SDKT) 40 sıfat çiftinden oluşan, 1-7 arasında derecelendirilen likert tipi bir ölçektir. SDKT dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklık olarak beş boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmada iş doyumunu ölçeği olarak “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek, 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir ve Baycan (1985) tarafından türkçeye çevrilmiştir. “Minnesota İş Doyum Ölçeği” nin içsel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip kısa formu kullanılmıştır. Ölçek 20 maddeden oluşan beşli Likert tipi bir araçtır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kullanılmasının başlıca nedenleri, ölçeğin rehberlik mesleğinin özellikleri ile uyumlu olması, kullanım kolaylığı, yüksek geçerlilik ve güvenilirlik değerleridir. (Spector, 1997'den akt: Köroğlu, 2012). Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 sorudan oluşmaktadır (Karadağ vd., 2009).

1. Alt Boyut (İçsel doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal doyum): 5,6,12,13,14,17,18,19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler,

çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal doyum puanı bulunur.

3. Genel doyum ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir. Tüm maddelerden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile genel doyum puanı elde edilmektedir. Ölçekte yer alan maddelerin tamamı, Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin asıl formunda da olduğu gibi 5'li likert ölçeğine göre ölçeklendirilmiştir (1 Hiç memnun değilim; 5 çok memnunum). Ölçek sonucunda, toplam puan elde edilmiş ve toplam ifade sayısına bölünerek katılımcıların iş doyumunu düzeyi ortaya çıkmıştır.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek üzere uygulanır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek üzere; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanır (http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp).

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları ve kişilik özellikleri çok boyutlu olarak belirlenmeye çalışılmıştır.

4.1. Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
Kadın	212	52,700	52,700	52,700
Erkek	190	47,300	47,300	100,000
Toplam	402	100,000	100,000	0,000

Öğretmenler cinsiyet değişkenine göre 212'si (%52,7) kadın, 190'ı (%47,3) erkek olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. Yaş Grubu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
20-30	121	30,100	30,100	30,100
31-40	190	47,300	47,300	77,400
41-50	72	17,900	17,900	95,300
51 ve üzeri	19	4,700	4,700	100,000
Toplam	402	100,000	100,000	0,000

Öğretmenler yaş grubu değişkenine göre 121'i (%30,1) 20-30, 190'ı (%47,3) 31-40, 72'si (%17,9) 41-50, 19'u (%4,7) 51 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 3. Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yiğ}
Evli	266	66,200	66,200	66,200
Bekar	136	33,800	33,800	100,000
Toplam	402	100,000	100,000	0,000

Öğretmenler medeni durum değişkenine göre 266'sı (%66,2) evli, 136'sı (%33,8) bekar olarak dağılmaktadır.

Tablo 4. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
Lisans	299	74,400	74,400	74,400
Yüksek Lisans	103	25,600	25,600	100,000
Toplam	402	100,000	100,000	0,000

Öğretmenler eğitim durumu değişkenine göre 299'u (%74,4) lisans, 103'ü (%25,6) yüksek lisans olarak dağılmaktadır.

Tablo 5. Mesleki Deneyim Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
1-5	100	24,900	24,900	24,900
6-10	148	36,800	36,800	61,700
11-15	87	21,600	21,600	83,300
16 ve üzeri	67	16,700	16,700	100,000
Toplam	402	100,000	100,000	0,000

Öğretmenler mesleki deneyim değişkenine göre 100'ü (%24,9) 1-5, 148'i (%36,8) 6-10, 87'si (%21,6) 11-15, 67'si (%16,7) 16 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 6. Okulda Çalışma Süresi Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gruplar	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yıg}
1-5	264	65,700	65,700	65,700
6-10	88	21,900	21,900	87,600
10 Yıl ve üzeri	50	12,400	12,400	100,000
Toplam	402	100,000	100,000	0,000

Öğretmenler okulda çalışma süresi değişkenine göre 264'ü (%65,7) 1-5, 88'i (%21,9) 6-10, 50'si (%12,4) 10 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

4.2. “Öğretmenlerin Sergiledikleri Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Hangi Düzeydedir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 7. Ölçeklere Ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Boyutlar	N	x	Ss
Dışadönüklük	402	1,920	1,144
Yumuşak Başlılık	402	2,210	1,069
Sorumluluk	402	2,002	1,173
Duygusal Dengesizlik	402	4,760	1,238
Deneyime Açıklık	402	2,250	1,210
İçsel Doyum	402	3,908	0,599
Dışsal Doyum	402	3,437	0,830
Genel Doyum	402	3,720	0,641

Araştırmaya katılan çalışanların “dışadönüklük” düzeyi zayıf ($1,920 \pm 1,144$); “yumuşak başlılık” düzeyi zayıf ($2,210 \pm 1,069$); “sorumluluk” düzeyi zayıf ($2,002 \pm 1,173$); “duygusal dengesizlik” düzeyi çok yüksek ($4,760 \pm 1,238$); “deneyime açıklık” ifadesine zayıf ($2,250 \pm 1,210$); “içsel doyum” düzeyi yüksek ($3,908 \pm 0,599$); “dışsal doyum” düzeyi yüksek ($3,437 \pm 0,830$); “genel doyum” düzeyi yüksek ($3,720 \pm 0,641$); düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişilik ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları aşağıda görülmektedir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Kişilik İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Bana Hiç Uymuyor		2		3		4		5		6		Bana Tamamen Uyumuyor		Ort	Ss
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.Silik	276	68,7	50	12,4	30	7,5	22	5,5	15	3,7	7	1,7	2	0,5	1,700	1,279
2.Durgun	200	49,8	73	18,2	50	12,4	46	11,4	18	4,5	10	2,5	5	1,2	2,150	1,474
3.Arka Planda Kalan	218	54,2	73	18,2	41	10,2	43	10,7	16	4,0	9	2,2	2	0,5	2,010	1,385
4.Etkisiz	247	61,4	64	15,9	29	7,2	33	8,2	19	4,7	6	1,5	4	1,0	1,870	1,384
5.Uyuşuk	272	67,7	46	11,4	28	7,0	26	6,5	20	5,0	8	2,0	2	0,5	1,780	1,360
6.Donuk	265	65,9	64	15,9	16	4,0	30	7,5	17	4,2	10	2,5	0	0,0	1,760	1,312
7.Dikkat Çekmez	225	56,0	79	19,7	34	8,5	32	8,0	15	3,7	12	3,0	5	1,2	1,980	1,446
8.Neşesiz	242	60,2	69	17,2	32	8,0	29	7,2	18	4,5	7	1,7	5	1,2	1,890	1,398
9.Yalnız	227	56,5	64	15,9	29	7,2	31	7,7	24	6,0	14	3,5	13	3,2	2,140	1,684
10.Acımasız	256	63,7	62	15,4	28	7,0	37	9,2	9	2,2	7	1,7	3	0,7	1,790	1,305
11.Asi	200	49,8	66	16,4	37	9,2	48	11,9	27	6,7	17	4,2	7	1,7	2,290	1,645
12.Hoşgörüsüz	265	65,9	72	17,9	17	4,2	20	5,0	19	4,7	9	2,2	0	0,0	1,710	1,267
13.Bencil	265	65,9	60	14,9	24	6,0	24	6,0	13	3,2	14	3,5	2	0,5	1,780	1,374

14.Kayıtsız	260	64,7	64	15,9	26	6,5	23	5,7	16	4,0	12	3,0	1	0,2	1,780	1,340
15.Kindar	251	62,4	65	16,2	27	6,7	19	4,7	16	4,0	18	4,5	6	1,5	1,910	1,525
16.Kibirli	264	65,7	59	14,7	16	4,0	29	7,2	15	3,7	15	3,7	4	1,0	1,840	1,465
17.İnatçı	109	27,1	83	20,6	40	10,0	59	14,7	47	11,7	32	8,0	32	8,0	3,190	1,967
18.Rekabetçi	96	23,9	51	12,7	52	12,9	68	16,9	45	11,2	36	9,0	54	13,4	3,590	2,076
19.Disiplinsiz	245	60,9	69	17,2	30	7,5	27	6,7	12	3,0	14	3,5	5	1,2	1,890	1,443
20.Sorumsuz	271	67,4	59	14,7	19	4,7	27	6,7	13	3,2	8	2,0	5	1,2	1,750	1,360
21.Hazırlıksız	224	55,7	89	22,1	37	9,2	22	5,5	16	4,0	11	2,7	3	0,7	1,910	1,359
22.Gayretsiz	263	65,4	70	17,4	24	6,0	19	4,7	16	4,0	8	2,0	2	0,5	1,720	1,277
23.Dikkatsiz	228	56,7	76	18,9	39	9,7	24	6,0	19	4,7	13	3,2	3	0,7	1,960	1,427
24.Düzensiz	217	54,0	74	18,4	35	8,7	34	8,5	22	5,5	13	3,2	7	1,7	2,100	1,551
25.Hırslı Değil	143	35,6	84	20,9	51	12,7	56	13,9	28	7,0	27	6,7	13	3,2	2,690	1,756
26.Sabırlı	28	7,0	23	5,7	35	8,7	57	14,2	63	15,7	79	19,7	117	29,1	5,010	1,868
27.Rahat	39	9,7	37	9,2	54	13,4	82	20,4	64	15,9	60	14,9	66	16,4	4,340	1,871
28.Sakin	21	5,2	32	8,0	49	12,2	68	16,9	63	15,7	81	20,1	88	21,9	4,780	1,801
29.lyimser	21	5,2	16	4,0	33	8,2	64	15,9	56	13,9	89	22,1	123	30,6	5,180	1,761
30.Kaygısız	84	20,9	39	9,7	51	12,7	85	21,1	65	16,2	40	10,0	38	9,5	3,700	1,930
31.Huzurlu	21	5,2	14	3,5	30	7,5	70	17,4	86	21,4	91	22,6	90	22,4	5,040	1,658
32.Tutarlı	16	4,0	16	4,0	30	7,5	55	13,7	61	15,2	112	27,9	112	27,9	5,270	1,660
33.İlgileri Dar	138	34,3	100	24,9	52	12,9	49	12,2	28	7,0	22	5,5	13	3,2	2,620	1,701
34.Ahşılmış	118	29,4	106	26,4	56	13,9	61	15,2	34	8,5	18	4,5	9	2,2	2,690	1,613
35.Meraksız	192	47,8	93	23,1	41	10,2	32	8,0	24	6,0	11	2,7	9	2,2	2,180	1,551
36.Dar Görüşlü	232	57,7	79	19,7	26	6,5	21	5,2	22	5,5	19	4,7	3	0,7	1,980	1,514
37.Yeni İlişkilere Kapalı	220	54,7	76	18,9	27	6,7	32	8,0	21	5,2	21	5,2	5	1,2	2,110	1,595
38.Hayal Gücü Zayıf	224	55,7	87	21,6	27	6,7	22	5,5	22	5,5	10	2,5	10	2,5	2,010	1,537
39.Sanata İlgisiz	193	48,0	85	21,1	35	8,7	37	9,2	29	7,2	15	3,7	8	2,0	2,260	1,619
40.Tutucu	219	54,5	62	15,4	32	8,0	41	10,2	31	7,7	12	3,0	5	1,2	2,150	1,581

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişilik ile ilgili ifadelerine verdiği cevaplar incelendiğinde;

“1.Silik” ifadesine öğretmenlerin , %68,7'si (n=276) bana hiç uymuyor, %12,4'ü (n=50) 2, %7,5'i (n=30) 3, %5,5'i (n=22) 4, %3,7'si (n=15) 5, %1,7'si (n=7) 6, %0,5'i (n=2) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “1.silik” ifadesine çok zayıf ($1,700 \pm 1,279$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“2.Durgun” ifadesine öğretmenlerin , %49,8'i (n=200) bana hiç uymuyor, %18,2'si (n=73) 2, %12,4'ü (n=50) 3, %11,4'ü (n=46) 4, %4,5'i (n=18) 5, %2,5'i (n=10) 6, %1,2'si (n=5) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “2.durgun” ifadesine zayıf ($2,150 \pm 1,474$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“3.Arka Planda Kalan” ifadesine öğretmenlerin , %54,2'si (n=218) bana hiç uymuyor, %18,2'si (n=73) 2, %10,2'si (n=41) 3, %10,7'si (n=43) 4, %4,0'i (n=16) 5,

%2,2'si (n=9) 6, %0,5'i (n=2) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “3.Arka Planda Kalan” ifadesine zayıf ($2,010 \pm 1,385$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“4.Etkisiz” ifadesine öğretmenlerin , %61,4'ü (n=247) bana hiç uymuyor, %15,9'u (n=64) 2, %7,2'si (n=29) 3, %8,2'si (n=33) 4, %4,7'si (n=19) 5, %1,5'i (n=6) 6, %1,0'ı (n=4) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “4.etkisiz” ifadesine zayıf ($1,870 \pm 1,384$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“5.Uyuşuk” ifadesine öğretmenlerin , %67,7'si (n=272) bana hiç uymuyor, %11,4'ü (n=46) 2, %7,0'ı (n=28) 3, %6,5'i (n=26) 4, %5,0'ı (n=20) 5, %2,0'ı (n=8) 6, %0,5'i (n=2) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “5.uyuşuk” ifadesine çok zayıf ($1,780 \pm 1,360$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“6.Donuk” ifadesine öğretmenlerin , %65,9'u (n=265) bana hiç uymuyor, %15,9'u (n=64) 2, %4,0'ı (n=16) 3, %7,5'i (n=30) 4, %4,2'si (n=17) 5, %2,5'i (n=10) 6 yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “6.donuk” ifadesine çok zayıf ($1,760 \pm 1,312$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“7.Dikkat Çekmez” ifadesine öğretmenlerin , %56,0'ı (n=225) bana hiç uymuyor, %19,7'si (n=79) 2, %8,5'i (n=34) 3, %8,0'ı (n=32) 4, %3,7'si (n=15) 5, %3,0'ı (n=12) 6, %1,2'si (n=5) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “7.dikkat çekmez” ifadesine zayıf ($1,980 \pm 1,446$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“8.Neşesiz” ifadesine öğretmenlerin , %60,2'si (n=242) bana hiç uymuyor, %17,2'si (n=69) 2, %8,0'ı (n=32) 3, %7,2'si (n=29) 4, %4,5'i (n=18) 5, %1,7'si (n=7) 6, %1,2'si (n=5) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “8.neşesiz” ifadesine zayıf ($1,890 \pm 1,398$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“9.Yalnız” ifadesine öğretmenlerin , %56,5'i (n=227) bana hiç uymuyor, %15,9'u (n=64) 2, %7,2'si (n=29) 3, %7,7'si (n=31) 4, %6,0'ı (n=24) 5, %3,5'i (n=14) 6, %3,2'si (n=13) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “9.yalnız” ifadesine zayıf ($2,140 \pm 1,684$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“10.Acımasız” ifadesine öğretmenlerin , %63,7'si (n=256) bana hiç uymuyor, %15,4'ü (n=62) 2, %7,0'ı (n=28) 3, %9,2'si (n=37) 4, %2,2'si (n=9) 5, %1,7'si (n=7) 6, %0,7'si (n=3) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “10.acımasız” ifadesine çok zayıf ($1,790 \pm 1,305$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“11.Asi” ifadesine öğretmenlerin , %49,8'i (n=200) bana hiç uymuyor, %16,4'ü (n=66) 2, %9,2'si (n=37) 3, %11,9'u (n=48) 4, %6,7'si (n=27) 5, %4,2'si (n=17) 6, %1,7'si (n=7) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “11.asi” ifadesine zayıf ($2,290 \pm 1,645$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“12.Hoşgörüsüz” ifadesine öğretmenlerin , %65,9'u (n=265) bana hiç uymuyor, %17,9'u (n=72) 2, %4,2'si (n=17) 3, %5,0'ı (n=20) 4, %4,7'si (n=19) 5, %2,2'si (n=9) 6 yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “12.hoşgörüsüz” ifadesine çok zayıf ($1,710 \pm 1,267$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“13.Bencil” ifadesine öğretmenlerin , %65,9'u (n=265) bana hiç uymuyor, %14,9'u (n=60) 2, %6,0'ı (n=24) 3, %6,0'ı (n=24) 4, %3,2'si (n=13) 5, %3,5'i (n=14) 6, %0,5'i (n=2) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “13.bencil” ifadesine çok zayıf ($1,780 \pm 1,374$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“14.Kayıtsız” ifadesine öğretmenlerin , %64,7'si (n=260) bana hiç uymuyor, %15,9'u (n=64) 2, %6,5'i (n=26) 3, %5,7'si (n=23) 4, %4,0'ı (n=16) 5, %3,0'ı (n=12) 6, %0,2'si (n=1) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “14.kayıtsız” ifadesine çok zayıf ($1,780 \pm 1,340$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“15.Kindar” ifadesine öğretmenlerin , %62,4'ü (n=251) bana hiç uymuyor, %16,2'si (n=65) 2, %6,7'si (n=27) 3, %4,7'si (n=19) 4, %4,0'ı (n=16) 5, %4,5'i (n=18) 6, %1,5'i (n=6) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “15.kindar” ifadesine zayıf ($1,910 \pm 1,525$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“16.Kibirli” ifadesine öğretmenlerin , %65,7'si (n=264) bana hiç uymuyor, %14,7'si (n=59) 2, %4,0'ı (n=16) 3, %7,2'si (n=29) 4, %3,7'si (n=15) 5, %3,7'si (n=15) 6, %1,0'ı (n=4) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “16.kibirli” ifadesine zayıf ($1,840 \pm 1,465$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“17.İnatçı” ifadesine öğretmenlerin , %27,1'i (n=109) bana hiç uymuyor, %20,6'sı (n=83) 2, %10,0'ı (n=40) 3, %14,7'si (n=59) 4, %11,7'si (n=47) 5, %8,0'ı (n=32) 6, %8,0'ı (n=32) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “17.inatçı” ifadesine orta (3,190 ± 1,967) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“18.Rekabetçi” ifadesine öğretmenlerin , %23,9'u (n=96) bana hiç uymuyor, %12,7'si (n=51) 2, %12,9'u (n=52) 3, %16,9'u (n=68) 4, %11,2'si (n=45) 5, %9,0'ı (n=36) 6, %13,4'ü (n=54) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “18.rekabetçi” ifadesine yüksek (3,590 ± 2,076) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“19.Disiplinsiz” ifadesine öğretmenlerin , %60,9'u (n=245) bana hiç uymuyor, %17,2'si (n=69) 2, %7,5'i (n=30) 3, %6,7'si (n=27) 4, %3,0'ı (n=12) 5, %3,5'i (n=14) 6, %1,2'si (n=5) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “19.disiplinsiz” ifadesine zayıf (1,890 ± 1,443) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“20.Sorumsuz” ifadesine öğretmenlerin , %67,4'ü (n=271) bana hiç uymuyor, %14,7'si (n=59) 2, %4,7'si (n=19) 3, %6,7'si (n=27) 4, %3,2'si (n=13) 5, %2,0'ı (n=8) 6, %1,2'si (n=5) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “20.sorumsuz” ifadesine çok zayıf (1,750 ± 1,360) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“21.Hazırlıksız” ifadesine öğretmenlerin , %55,7'si (n=224) bana hiç uymuyor, %22,1'i (n=89) 2, %9,2'si (n=37) 3, %5,5'i (n=22) 4, %4,0'ı (n=16) 5, %2,7'si (n=11) 6, %0,7'si (n=3) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “21.hazırlıksız” ifadesine zayıf (1,910 ± 1,359) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“22.Gayretsiz” ifadesine öğretmenlerin , %65,4'ü (n=263) bana hiç uymuyor, %17,4'ü (n=70) 2, %6,0'ı (n=24) 3, %4,7'si (n=19) 4, %4,0'ı (n=16) 5, %2,0'ı (n=8) 6, %0,5'i (n=2) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “22.gayretsiz” ifadesine çok zayıf (1,720 ± 1,277) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“23.Dikkatsiz” ifadesine öğretmenlerin , %56,7'si (n=228) bana hiç uymuyor, %18,9'u (n=76) 2, %9,7'si (n=39) 3, %6,0'ı (n=24) 4, %4,7'si (n=19) 5, %3,2'si (n=13) 6, %0,7'si (n=3) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “23.dikkatsiz” ifadesine zayıf (1,960 ± 1,427) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“24.Düzensiz” ifadesine öğretmenlerin , %54,0'ı (n=217) bana hiç uymuyor, %18,4'ü (n=74) 2, %8,7'si (n=35) 3, %8,5'i (n=34) 4, %5,5'i (n=22) 5, %3,2'si (n=13) 6, %1,7'si (n=7) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “24.düzensiz” ifadesine zayıf ($2,100 \pm 1,551$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“25.Hırslı Değil” ifadesine öğretmenlerin , %35,6'sı (n=143) bana hiç uymuyor, %20,9'u (n=84) 2, %12,7'si (n=51) 3, %13,9'u (n=56) 4, %7,0'ı (n=28) 5, %6,7'si (n=27) 6, %3,2'si (n=13) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “25.hırslı değil” ifadesine orta ($2,690 \pm 1,756$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“26.Sabırlı” ifadesine öğretmenlerin , %7,0'ı (n=28) bana hiç uymuyor, %5,7'si (n=23) 2, %8,7'si (n=35) 3, %14,2'si (n=57) 4, %15,7'si (n=63) 5, %19,7'si (n=79) 6, %29,1'i (n=117) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “26.sabırlı” ifadesine ($5,010 \pm 1,868$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“27.Rahat” ifadesine öğretmenlerin , %9,7'si (n=39) bana hiç uymuyor, %9,2'si (n=37) 2, %13,4'ü (n=54) 3, %20,4'ü (n=82) 4, %15,9'u (n=64) 5, %14,9'u (n=60) 6, %16,4'ü (n=66) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “27.rahat” ifadesine çok yüksek ($4,340 \pm 1,871$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“28.Sakin” ifadesine öğretmenlerin , %5,2'si (n=21) bana hiç uymuyor, %8,0'ı (n=32) 2, %12,2'si (n=49) 3, %16,9'u (n=68) 4, %15,7'si (n=63) 5, %20,1'i (n=81) 6, %21,9'u (n=88) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “28.sakin” ifadesine çok yüksek ($4,780 \pm 1,801$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“29.İyimser” ifadesine öğretmenlerin , %5,2'si (n=21) bana hiç uymuyor, %4,0'ı (n=16) 2, %8,2'si (n=33) 3, %15,9'u (n=64) 4, %13,9'u (n=56) 5, %22,1'i (n=89) 6, %30,6'sı (n=123) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “29.iyimser” ifadesine ($5,180 \pm 1,761$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“30.Kaygısız” ifadesine öğretmenlerin , %20,9'u (n=84) bana hiç uymuyor, %9,7'si (n=39) 2, %12,7'si (n=51) 3, %21,1'i (n=85) 4, %16,2'si (n=65) 5, %10,0'ı (n=40) 6, %9,5'i (n=38) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “30.kaygısız” ifadesine yüksek ($3,700 \pm 1,930$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“31.Huzurlu” ifadesine öğretmenlerin , %5,2'si (n=21) bana hiç uymuyor, %3,5'i (n=14) 2, %7,5'i (n=30) 3, %17,4'ü (n=70) 4, %21,4'ü (n=86) 5, %22,6'sı (n=91) 6, %22,4'ü (n=90) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “31.huzurlu” ifadesine (5,040 ± 1,658) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“32.Tutarlı” ifadesine öğretmenlerin , %4,0'ı (n=16) bana hiç uymuyor, %4,0'ı (n=16) 2, %7,5'i (n=30) 3, %13,7'si (n=55) 4, %15,2'si (n=61) 5, %27,9'u (n=112) 6, %27,9'u (n=112) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “32.tutarlı” ifadesine (5,270 ± 1,660) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“33. İlgileri Dar” ifadesine öğretmenlerin , %34,3'ü (n=138) bana hiç uymuyor, %24,9'u (n=100) 2, %12,9'u (n=52) 3, %12,2'si (n=49) 4, %7,0'ı (n=28) 5, %5,5'i (n=22) 6, %3,2'si (n=13) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “33. ilgileri dar” ifadesine orta (2,620 ± 1,701) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“34.Alışılmış” ifadesine öğretmenlerin , %29,4'ü (n=118) bana hiç uymuyor, %26,4'ü (n=106) 2, %13,9'u (n=56) 3, %15,2'si (n=61) 4, %8,5'i (n=34) 5, %4,5'i (n=18) 6, %2,2'si (n=9) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “34.alışılmış” ifadesine orta (2,690 ± 1,613) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“35.Meraksız” ifadesine öğretmenlerin , %47,8'i (n=192) bana hiç uymuyor, %23,1'i (n=93) 2, %10,2'si (n=41) 3, %8,0'ı (n=32) 4, %6,0'ı (n=24) 5, %2,7'si (n=11) 6, %2,2'si (n=9) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “35.meraksız” ifadesine zayıf (2,180 ± 1,551) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“36.Dar Görüşlü” ifadesine öğretmenlerin , %57,7'si (n=232) bana hiç uymuyor, %19,7'si (n=79) 2, %6,5'i (n=26) 3, %5,2'si (n=21) 4, %5,5'i (n=22) 5, %4,7'si (n=19) 6, %0,7'si (n=3) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “36.dar görüşlü” ifadesine zayıf (1,980 ± 1,514) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“37.Yeni İlişkilere Kapalı” ifadesine öğretmenlerin , %54,7'si (n=220) bana hiç uymuyor, %18,9'u (n=76) 2, %6,7'si (n=27) 3, %8,0'ı (n=32) 4, %5,2'si (n=21) 5, %5,2'si (n=21) 6, %1,2'si (n=5) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “37.yeni ilişkilere kapalı” ifadesine zayıf (2,110 ± 1,595) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“38.Hayal Gücü Zayıf” ifadesine öğretmenlerin , %55,7'si (n=224) bana hiç uymuyor, %21,6'sı (n=87) 2, %6,7'si (n=27) 3, %5,5'i (n=22) 4, %5,5'i (n=22) 5, %2,5'i (n=10) 6, %2,5'i (n=10) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “38.hayal gücü zayıf” ifadesine zayıf (2,010 ± 1,537) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“39.Sanata İlgisiz” ifadesine öğretmenlerin , %48,0'ı (n=193) bana hiç uymuyor, %21,1'i (n=85) 2, %8,7'si (n=35) 3, %9,2'si (n=37) 4, %7,2'si (n=29) 5, %3,7'si (n=15) 6, %2,0'ı (n=8) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “39.sanata ilgisiz” ifadesine zayıf (2,260 ± 1,619) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“40.Tutucu” ifadesine öğretmenlerin , %54,5'i (n=219) bana hiç uymuyor, %15,4'ü (n=62) 2, %8,0'ı (n=32) 3, %10,2'si (n=41) 4, %7,7'si (n=31) 5, %3,0'ı (n=12) 6, %1,2'si (n=5) bana tamamen uyuyor yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “40.tutucu” ifadesine zayıf (2,150 ± 1,581) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili ifadelere verdiği cevapların dağılımları Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9. Öğretmenlerin İş Doyumu İle İlgili İfadelere Verdiği Cevapların Dağılımları

	Hiç Memnun Değilim		Memnun Değilim		Kararsızım		Memnunum		Çok Memnunum		Ort	Ss
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
Beni Her Zaman Memnun Etmesi Bakımından	8	2,0	49	12,2	77	19,2	199	49,5	69	17,2	3,680	0,963
Tek Başıma Çalışma Olanağının Olması Bakımından	9	2,2	39	9,7	45	11,2	227	56,5	82	20,4	3,830	0,938
Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme Şansının Olması Bakımından	9	2,2	31	7,7	44	10,9	224	55,7	94	23,4	3,903	0,920
Toplumda "saygın" Bir Kişi Olma Şansını Vermesi Bakımından	20	5,0	22	5,5	58	14,4	186	46,3	116	28,9	3,886	1,044
Amirimin Emrindeki Kişileri İdare Tarzı Açısından	47	11,7	53	13,2	75	18,7	154	38,3	73	18,2	3,381	1,252
Amirimin Karar Vermedeki Yeteneği Bakımından	44	10,9	56	13,9	83	20,6	141	35,1	78	19,4	3,381	1,250
Vicdanıma Aykırı Olmayan Şeyler Yapabilme Şansının Olması Açısından	20	5,0	20	5,0	55	13,7	204	50,7	103	25,6	3,871	1,013
Bana Sürekli Bir İş Sağlaması Bakımından	10	2,5	18	4,5	45	11,2	213	53,0	116	28,9	4,012	0,897
Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanağına Sahip Olmam Bakımından	6	1,5	7	1,7	41	10,2	205	51,0	143	35,6	4,174	0,796

Kişilere Ne Yapacaklarını Söyleme Şansına Sahip Olmam Bakımından	10	2,5	21	5,2	66	16,4	216	53,7	89	22,1	3,878	0,898
Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansımın Olması Bakımından	13	3,2	21	5,2	39	9,7	211	52,5	118	29,4	3,995	0,945
İş İle İlgili Alınan Kararların Uygulanmaya Konması Bakımından	22	5,5	45	11,2	72	17,9	188	46,8	75	18,7	3,619	1,079
Yaptığım İş Ve Karşılığında Aldığım ücret Bakımından	97	24,1	77	19,2	79	19,7	116	28,9	33	8,2	2,779	1,315
İş İçinde Terfi Olanağımın Olması Bakımından	46	11,4	59	14,7	92	22,9	154	38,3	51	12,7	3,261	1,196
Kendi Kararlarımı Uygulama Serbestliğini Bana Vermesi Bakımından	21	5,2	43	10,7	65	16,2	206	51,2	67	16,7	3,634	1,047
İşimi Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme Şansını Bana Sağlaması Bakımından	9	2,2	26	6,5	58	14,4	218	54,2	91	22,6	3,886	0,905
Çalışma Şartları Bakımından	24	6,0	51	12,7	71	17,7	186	46,3	70	17,4	3,565	1,100
Çalışma Arkadaşlarımla Birbirleri İle Anlaşması Açısından	14	3,5	25	6,2	62	15,4	185	46,0	116	28,9	3,906	0,999
Yaptığım İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilme Açısından	40	10,0	36	9,0	68	16,9	156	38,8	102	25,4	3,607	1,235
Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden	13	3,2	10	2,5	42	10,4	174	43,3	163	40,5	4,154	0,938

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili ifadelerle verdiği cevaplar incelendiğinde;

“*Beni Her Zaman Memnun Etmesi Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %2,0’ı (n=8) hiç memnun değilim, %12,2’si (n=49) memnun değilim, %19,2’si (n=77) kararsızım, %49,5’i (n=199) memnunum, %17,2’si (n=69) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “beni her zaman memnun etmesi bakımından” ifadesine yüksek (3,680 ± 0,963) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Tek Başıma Çalışma Olanağımın Olması Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %2,2’si (n=9) hiç memnun değilim, %9,7’si (n=39) memnun değilim, %11,2’si (n=45) kararsızım, %56,5’i (n=227) memnunum, %20,4’ü (n=82) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından” ifadesine yüksek (3,830 ± 0,938) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Ara Sıra Değişik Şeyler Yapabilme Şansımın Olması Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %2,2’si (n=9) hiç memnun değilim, %7,7’si (n=31) memnun değilim, %10,9’u (n=44) kararsızım, %55,7’si (n=224) memnunum, %23,4’ü (n=94) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından” ifadesine yüksek (3,903 ± 0,920) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Toplumda "saygın" Bir Kişi Olma Şansını Vermesi Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %5,0'ı (n=20) hiç memnun değilim, %5,5'i (n=22) memnun değilim, %14,4'ü (n=58) kararsızım, %46,3'ü (n=186) memnunum, %28,9'u (n=116) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi bakımından” ifadesine yüksek (3,886 ± 1,044) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Amirimin Emrindeki Kişileri İdare Tarzı Açısından*” ifadesine öğretmenlerin , %11,7'si (n=47) hiç memnun değilim, %13,2'si (n=53) memnun değilim, %18,7'si (n=75) kararsızım, %38,3'ü (n=154) memnunum, %18,2'si (n=73) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından” ifadesine orta (3,381 ± 1,252) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Amirimin Karar Vermedeki Yeteneği Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %10,9'u (n=44) hiç memnun değilim, %13,9'u (n=56) memnun değilim, %20,6'sı (n=83) kararsızım, %35,1'i (n=141) memnunum, %19,4'ü (n=78) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından” ifadesine orta (3,381 ± 1,250) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Vicdanıma Aykırı Olmayan Şeyler Yapabilme Şansının Olması Açısından*” ifadesine öğretmenlerin , %5,0'ı (n=20) hiç memnun değilim, %5,0'ı (n=20) memnun değilim, %13,7'si (n=55) kararsızım, %50,7'si (n=204) memnunum, %25,6'sı (n=103) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından” ifadesine yüksek (3,871 ± 1,013) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Bana Sürekli Bir İş Sağlaması Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %2,5'i (n=10) hiç memnun değilim, %4,5'i (n=18) memnun değilim, %11,2'si (n=45) kararsızım, %53,0'ı (n=213) memnunum, %28,9'u (n=116) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “bana sürekli bir iş sağlaması bakımından” ifadesine yüksek (4,012 ± 0,897) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Başkaları İçin Bir Şeyler Yapabilme Olanlığına Sahip Olmam Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %1,5'i (n=6) hiç memnun değilim, %1,7'si (n=7) memnun

değilim, %10,2'si (n=41) kararsızım, %51,0'ı (n=205) memnunum, %35,6'sı (n=143) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından” ifadesine yüksek (4,174 ± 0,796) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Kişilere Ne Yapacaklarını Söyleme Şansına Sahip Olmam Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %2,5'i (n=10) hiç memnun değilim, %5,2'si (n=21) memnun değilim, %16,4'ü (n=66) kararsızım, %53,7'si (n=216) memnunum, %22,1'i (n=89) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından” ifadesine yüksek (3,878 ± 0,898) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Kendi Yeteneklerimi Kullanarak Bir Şeyler Yapabilme Şansının Olması Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %3,2'si (n=13) hiç memnun değilim, %5,2'si (n=21) memnun değilim, %9,7'si (n=39) kararsızım, %52,5'i (n=211) memnunum, %29,4'ü (n=118) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından” ifadesine yüksek (3,995 ± 0,945) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İş İle İlgili Alınan Kararların Uygulanmaya Konması Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %5,5'i (n=22) hiç memnun değilim, %11,2'si (n=45) memnun değilim, %17,9'u (n=72) kararsızım, %46,8'i (n=188) memnunum, %18,7'si (n=75) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “iş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından” ifadesine yüksek (3,619 ± 1,079) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yaptığım İş Ve Karşılığında Aldığım ücret Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %24,1'i (n=97) hiç memnun değilim, %19,2'si (n=77) memnun değilim, %19,7'si (n=79) kararsızım, %28,9'u (n=116) memnunum, %8,2'si (n=33) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” ifadesine orta (2,779 ± 1,315) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İş İçinde Terfi Olanağının Olması Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %11,4'ü (n=46) hiç memnun değilim, %14,7'si (n=59) memnun değilim, %22,9'u (n=92)

kararsızım, %38,3'ü (n=154) memnunum, %12,7'si (n=51) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “iş içinde terfi olanağının olması bakımından” ifadesine orta ($3,261 \pm 1,196$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Kendi Kararlarımı Uygulama Serbestliğini Bana Vermesi Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %5,2'si (n=21) hiç memnun değilim, %10,7'si (n=43) memnun değilim, %16,2'si (n=65) kararsızım, %51,2'si (n=206) memnunum, %16,7'si (n=67) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından” ifadesine yüksek ($3,634 \pm 1,047$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*İşimi Yaparken Kendi Yöntemlerimi Kullanabilme Şansını Bana Sağlaması Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %2,2'si (n=9) hiç memnun değilim, %6,5'i (n=26) memnun değilim, %14,4'ü (n=58) kararsızım, %54,2'si (n=218) memnunum, %22,6'sı (n=91) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından” ifadesine yüksek ($3,886 \pm 0,905$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Çalışma Şartları Bakımından*” ifadesine öğretmenlerin , %6,0'ı (n=24) hiç memnun değilim, %12,7'si (n=51) memnun değilim, %17,7'si (n=71) kararsızım, %46,3'ü (n=186) memnunum, %17,4'ü (n=70) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “çalışma şartları bakımından” ifadesine yüksek ($3,565 \pm 1,100$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Çalışma Arkadaşlarımla Birbirleri İle Anlaşması Açısından*” ifadesine öğretmenlerin , %3,5'i (n=14) hiç memnun değilim, %6,2'si (n=25) memnun değilim, %15,4'ü (n=62) kararsızım, %46,0'ı (n=185) memnunum, %28,9'u (n=116) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından” ifadesine yüksek ($3,906 \pm 0,999$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“*Yaptığım İyi Bir İş Karşılığında Takdir Edilme Açısından*” ifadesine öğretmenlerin , %10,0'ı (n=40) hiç memnun değilim, %9,0'ı (n=36) memnun değilim, %16,9'u (n=68) kararsızım, %38,8'i (n=156) memnunum, %25,4'ü (n=102) çok memnunum

yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından” ifadesine yüksek ($3,607 \pm 1,235$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

“Yaptığım İş Karşılığında Duyduğum Başarı Hissinden” ifadesine öğretmenlerin , %3,2'si (n=13) hiç memnun değilim, %2,5'i (n=10) memnun değilim, %10,4'ü (n=42) kararsızım, %43,3'ü (n=174) memnunum, %40,5'i (n=163) çok memnunum yanıtını vermiştir. Öğretmenlerin “yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden” ifadesine yüksek ($4,154 \pm 0,938$) düzeyde katıldıkları saptanmıştır.

4.3. “Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Yaş Grubuna Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 10. Dışadönüklüğün Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Dışadönüklük	20-30	121	1,866	1,033	G. Arası	0,601	3	0,200	0,152	0,928
	31-40	190	1,930	1,210	G. İçi	523,774	398	1,316		
	41-50	72	1,974	1,192	Toplam	524,375	401	0,000		
	51 ve üzeri	19	1,953	1,008						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışadönüklük puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,152$; $p=0,928 > 0,05$).

Tablo 11. Yumuşak Başlılığın Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yumuşak başlılık	20-30	121	2,200	0,956	G. Arası	4,710	3	1,570	1,378	0,249
	31-40	190	2,264	1,158	G. İçi	453,345	398	1,139		
	41-50	72	2,210	1,064	Toplam	458,054	401	0,000		
	51 ve üzeri	19	1,743	0,738						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yumuşak başlılık puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,378$; $p=0,249 > 0,05$).

Tablo 12. Sorumluluğun Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Sorumluluk	20-30	121	1,860	0,997	G. Arası	6,693	3	2,231	1,630	0,182
	31-40	190	2,090	1,253	G. İçi	544,856	398	1,369		
	41-50	72	2,097	1,298	Toplam	551,549	401	0,000		
	51 ve üzeri	19	1,669	0,725						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorumluluk puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır(F=1,630; p=0,182>0.05).

Tablo 13. Duygusal Dengesizliğin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal dengesizlik	20-30	121	4,928	1,202	G. Arası	8,089	3	2,696	1,769	0,153
	31-40	190	4,656	1,149	G. İçi	606,834	398	1,525		
	41-50	72	4,667	1,453	Toplam	614,923	401	0,000		
	51 ve üzeri	19	5,083	1,375						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır(F=1,769; p=0,153>0.05).

Tablo 14. Deneyime Açıklığın Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Deneyime açıklık	20-30	121	2,178	1,132	G. Arası	7,303	3	2,434	1,672	0,173
	31-40	190	2,240	1,167	G. İçi	579,557	398	1,456		
	41-50	72	2,493	1,417	Toplam	586,859	401	0,000		
	51 ve üzeri	19	1,895	1,197						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin deneyime açıklık puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır(F=1,672; p=0,173>0.05).

Tablo 15. İçsel Doyumun Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
İçsel doyum	20-30	121	3,865	0,612	G. Arası	0,446	3	0,149	0,413	0,744
	31-40	190	3,918	0,625	G. İçi	143,471	398	0,360		
	41-50	72	3,933	0,515	Toplam	143,917	401	0,000		
	51 ve üzeri	19	4,000	0,565						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır(F=0,413; p=0,744>0.05).

Tablo 16. Dışsal Doyumunun Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Dışsal doyum	20-30	121	3,348	0,807	G. Arası	2,052	3	0,684	0,992	0,397
	31-40	190	3,464	0,850	G. İçi	274,487	398	0,690		
	41-50	72	3,458	0,853	Toplam	276,539	401	0,000		
	51 ve üzeri	19	3,658	0,670						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır(F=0,992; p=0,397>0.05).

Tablo 17. Genel Doyumun Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Genel doyum	20-30	121	3,658	0,629	G. Arası	0,938	3	0,313	0,759	0,518
	31-40	190	3,736	0,662	G. İçi	163,998	398	0,412		
	41-50	72	3,743	0,622	Toplam	164,936	401	0,000		
	51 ve üzeri	19	3,863	0,590						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel doyum puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır(F=0,759; p=0,518>0.05).

4.4. “Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 18. Dışadönüklük Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Dışadönüklük	Kadın	212	1,826	1,036	0,071	-1,737	400	0,086
	Erkek	190	2,024	1,248	0,091			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışadönüklük ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,737$; $p=0,086>0,05$).

Tablo 19. Yumuşak Başlılık Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	X	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Yumuşak Başlılık	Kadın	212	2,049	0,938	0,064	-3,240	400	0,001
	Erkek	190	2,391	1,174	0,085			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yumuşak başlılık ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-3,240$; $p=0,001<0,05$). Söz konusu farklılık Erkeklerin lehine gerçekleşmiştir. Yani Erkeklerin yumuşak başlılık ölçeğinden aldıkları puan kadınlara göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 20. Sorumluluk Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Sorumluluk	Kadın	212	1,788	0,990	0,068	-3,941	400	0,000
	Erkek	190	2,241	1,309	0,095			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorumluluk ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($t=-3,941$; $p=0,000<0,05$). Söz konusu farklılık Erkeklerin lehine gerçekleşmiştir. Yani Erkeklerin sorumluluk ölçeğinden aldıkları puan kadınlara göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 21. Duygusal Dengesizlik Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Dengesizlik	Kadın	212	4,894	1,185	0,081	2,300	400	0,022
	Erkek	190	4,611	1,282	0,093			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal dengesizlik ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($t=2,300$; $p=0,022<0,05$). Söz konusu farklılık kadınların lehine gerçekleşmiştir. Yani kadınların duygusal dengesizlik ölçeğinden aldıkları puan erkeklere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 22. Deneyime Açıklık Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	X	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Deneyime Açıklık	Kadın	212	2,094	1,084	0,074	-2,753	400	0,007
	Erkek	190	2,424	1,317	0,096			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin deneyime açıklık ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($t=-2,753$; $p=0,007<0,05$). Söz konusu farklılık Erkeklerin lehine gerçekleşmiştir. Yani Erkeklerin deneyime açıklık ölçeğinden aldıkları puan kadınlara göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 23. İçsel Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	Kadın	212	3,883	0,596	0,041	-0,902	400	0,368
	Erkek	190	3,937	0,603	0,044			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-0,902$; $p=0,368>0,05$).

Tablo 24. Dışsal Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Dışsal Doyum	Kadın	212	3,386	0,836	0,057	-1,301	400	0,194
	Erkek	190	3,494	0,823	0,060			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-1,301$; $p=0,194>0,05$).

Tablo 25. Genel Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Genel Doyum	Kadın	212	3,684	0,633	0,043	-1,180	400	0,239
	Erkek	190	3,760	0,650	0,047			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel doyum ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-1,180$; $p=0,239>0,05$).

4.5. “Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Mesleki Deneyimlere Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 26. Dışadönüklüğün Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Dışadönüklük	1-5	100	2,091	1,179	G. Arası	10,371	3	3,457	2,677	0,047
	6-10	148	2,009	1,247	G. İçi	514,004	398	1,291		
	11-15	87	1,687	0,992	Toplam	524,375	401	0,000		
	16 ve üzeri	67	1,768	0,977						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışadönüklük puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=2,677$; $p=0,047<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi

yapılmıştır. Mesleki deneyim 1-5 olanların dışadönüklük puanları ($2,091 \pm 1,179$),mesleki deneyim 11-15 olanların dışadönüklük puanlarından ($1,687 \pm 0,992$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 6-10 olanların dışadönüklük puanları ($2,009 \pm 1,247$),mesleki deneyim 11-15 olanların dışadönüklük puanlarından ($1,687 \pm 0,992$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 27. Yumuşak Başlılığın Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Yumuşak başlılık	1-5	100	2,427	1,135	G. Arası	15,609	3	5,203	4,680	0,003
	6-10	148	2,312	1,215	G. İçi	442,445	398	1,112		
	11-15	87	2,028	0,840	Toplam	458,054	401	0,000		
	16 ve üzeri	67	1,899	0,753						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yumuşak başlılık puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=4,680$; $p=0.003<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki deneyim 1-5 olanların yumuşak başlılık puanları ($2,427 \pm 1,135$), mesleki deneyim 11-15 olanların yumuşak başlılık puanlarından ($2,028 \pm 0,840$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 6-10 olanların yumuşak başlılık puanları ($2,312 \pm 1,215$), mesleki deneyim 11-15 olanların yumuşak başlılık puanlarından ($2,028 \pm 0,840$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 1-5 olanların yumuşak başlılık puanları ($2,427 \pm 1,135$), mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların yumuşak başlılık puanlarından ($1,899 \pm 0,753$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 6-10 olanların yumuşak başlılık puanları ($2,312 \pm 1,215$), mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların yumuşak başlılık puanlarından ($1,899 \pm 0,753$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 28. Sorumluluğun Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Sorumluluk	1-5	100	2,053	1,189	G. Arası	17,127	3	5,709	4,252	0,006
	6-10	148	2,185	1,337	G. İçi	534,422	398	1,343		
	11-15	87	1,954	1,091	Toplam	551,549	401	0,000		
	16 ve üzeri	67	1,584	0,666						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorumluluk puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,252$; $p=0.006<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki deneyim 1-5 olanların sorumluluk puanları ($2,053 \pm 1,189$), mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların sorumluluk puanlarından ($1,584 \pm 0,666$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 6-10 olanların sorumluluk puanları ($2,185 \pm 1,337$), mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların sorumluluk puanlarından ($1,584 \pm 0,666$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 11-15 olanların sorumluluk puanları ($1,954 \pm 1,091$), mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların sorumluluk puanlarından ($1,584 \pm 0,666$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 29. Duygusal Dengesizliğin Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	N	x	Ss	Var. K.	KT	Sd	KO	F	p
Duygusal dengesizlik	1-5	100	5,036	1,123	G. Arası	17,020	3	5,673	3,777	0,011
	6-10	148	4,822	1,115	G. İçi	597,903	398	1,502		
	11-15	87	4,517	1,235	Toplam	614,923	401	0,000		
	16 ve üzeri	67	4,525	1,553						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,777$; $p=0.011<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Mesleki deneyim 1-5 olanların duygusal dengesizlik puanları ($5,036 \pm 1,123$), mesleki deneyim 11-15 olanların duygusal dengesizlik puanlarından ($4,517 \pm 1,235$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 1-5 olanların duygusal

dengelesizlik puanları ($5,036 \pm 1,123$), mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların duygusal dengelesizlik puanlarından ($4,525 \pm 1,553$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 30. Deneyime Açıklığın Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Deneyime açıklık	1-5	100	2,438	1,228	G. Arası	10,815	3	3,605	2,491	0,060
	6-10	148	2,332	1,277	G. İçi	576,045	398	1,447		
	11-15	87	2,022	0,889	Toplam	586,859	401	0,000		
	16 ve üzeri	67	2,088	1,342						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin deneyime açıklık puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,491$; $p=0,060 > 0,05$).

Tablo 31. İçsel Doyumun Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İçsel doyum	1-5	100	3,957	0,522	G. Arası	0,720	3	0,240	0,667	0,572
	6-10	148	3,881	0,636	G. İçi	143,196	398	0,360		
	11-15	87	3,946	0,591	Toplam	143,917	401	0,000		
	16 ve üzeri	67	3,847	0,636						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=0,667$; $p=0,572 > 0,05$).

Tablo 32. Dışsal Doyumun Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dışsal doyum	1-5	100	3,533	0,686	G. Arası	1,897	3	0,632	0,916	0,433
	6-10	148	3,449	0,902	G. İçi	274,642	398	0,690		
	11-15	87	3,392	0,818	Toplam	276,539	401	0,000		
	16 ve üzeri	67	3,328	0,879						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=0,916$; $p=0,433>0.05$).

Tablo 33. Genel Doyum Düzeyinin Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Genel doyum	1-5	100	3,787	0,510	G. Arası	0,905	3	0,302	0,732	0,533
	6-10	148	3,708	0,696	G. İçi	164,030	398	0,412		
	11-15	87	3,725	0,635	Toplam	164,936	401	0,000		
	16 ve üzeri	67	3,640	0,700						

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel doyum puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=0,732$; $p=0,533>0.05$).

4.6. “Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Okulda Çalışma Süresine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 34. Dışadönüklüğün Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>					<i>ANOVA Sonuçları</i>					
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dışadönüklük	1-5	264	1,889	1,076	G. Arası	3,173	2	1,587	1,215	0,298
	6-10	88	2,078	1,394	G. İçi	521,201	399	1,306		
	10 Yıl ve üzeri	50	1,800	0,988	Toplam	524,375	401	0,000		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışadönüklük puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=1,215$; $p=0,298>0.05$).

Tablo 35. Yumuşak Başlılığın Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	1-5	264	2,224	1,012	G. Arası	5,171	2	2,586		
Yumuşak başlılık	6-10	88	2,328	1,246	G. İçi	452,883	399	1,135	2,278	0,104
	10 Yıl ve üzeri	50	1,931	0,994	Toplam	458,054	401	0,000		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yumuşak başlılık puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=2,278$; $p=0,104>0.05$).

Tablo 36. Sorumluluğun Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	1-5	264	1,945	1,123	G. Arası	4,072	2	2,036		
Sorumluluk	6-10	88	2,192	1,334	G. İçi	547,477	399	1,372	1,484	0,228
	10 Yıl ve üzeri	50	1,971	1,117	Toplam	551,549	401	0,000		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorumluluk puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($F=1,484$; $p=0,228>0.05$).

Tablo 37. Duygusal Dengesizliğin Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	1-5	264	4,770	1,238	G. Arası	0,479	2	0,239		
Duygusal dengesizlik	6-10	88	4,700	1,095	G. İçi	614,444	399	1,540	0,156	0,856
	10 Yıl ve üzeri	50	4,811	1,479	Toplam	614,923	401	0,000		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal dengesizlik puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=0,156$; $p=0,856>0.05$).

Tablo 38. Deneyime Açıklığın Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Deneyime açıklık	1-5	264	2,165	1,129	G. Arası	5,645	2	2,822		
	6-10	88	2,395	1,314	G. İçi	581,214	399	1,457	1,938	0,145
	10 Yıl ve üzeri	50	2,445	1,399	Toplam	586,859	401	0,000		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin deneyime açıklık puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=1,938$; $p=0,145>0.05$).

Tablo 39. İçsel Doyumun Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
İçsel doyum	1-5	264	3,903	0,596	G. Arası	0,045	2	0,023		
	6-10	88	3,911	0,634	G. İçi	143,872	399	0,361	0,063	0,939
	10 Yıl ve üzeri	50	3,935	0,561	Toplam	143,917	401	0,000		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=0,063$; $p=0,939>0.05$).

Tablo 40. Dışsal Doyumun Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>			<i>ANOVA Sonuçları</i>							
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Dışsal doyum	1-5	264	3,394	0,857	G. Arası	1,463	2	0,731		
	6-10	88	3,510	0,778	G. İçi	275,076	399	0,689	1,061	0,347
	10 Yıl ve üzeri	50	3,538	0,770	Toplam	276,539	401	0,000		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup

ortalamları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=1,061$; $p=0,347>0,05$).

Tablo 41. Genel Doyumun Okulda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

<i>f, x ve ss Değerleri</i>				<i>ANOVA Sonuçları</i>						
Puan	Grup	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Genel doyum	1-5	264	3,699	0,644	G. Arası	0,355	2	0,177		
	6-10	88	3,751	0,655	G. İçi	164,581	399	0,412	0,430	0,651
	10 Yıl ve üzeri	50	3,776	0,606	Toplam	164,936	401	0,000		

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel doyum puanları ortalamalarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($F=0,430$; $p=0,651>0,05$).

4.7. “Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 42. Dışadönüklük Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	<i>N</i>	<i>x</i>	<i>Ss</i>	<i>Shx</i>	<i>t-Testi</i>		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Dışadönüklük	Lisans	299	1,855	1,083	0,063	-1,922	400	0,080
	Yüksek Lisans	103	2,106	1,291	0,127			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışadönüklük ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-1,922$; $p=0,080>0,05$).

Tablo 43. Yumuşak Başlılık Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Yumuşak Başlılık	Lisans	299	2,139	0,978	0,057	-2,305	400	0,045
	Yüksek Lisans	103	2,419	1,279	0,126			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yumuşak başlılık ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamli bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmuştur($t=-2,305$; $p=0,045<0,05$). Söz konusu farklılık Yüksek Lisans mezunlarının lehine gerçekleşmiştir. Yani Yüksek Lisans mezunlarının yumuşak başlılık ölçeğinden aldıkları puan lisansa göre anlamli şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 44. Sorumluluk Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Sorumluluk	Lisans	299	1,889	1,038	0,060	-3,332	400	0,005
	Yüksek Lisans	103	2,330	1,455	0,143			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorumluluk ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamli bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmuştur($t=-3,332$; $p=0,005<0,05$). Söz konusu farklılık Yüksek Lisans mezunlarının lehine gerçekleşmiştir. Yani Yüksek Lisans mezunlarının sorumluluk ölçeğinden aldıkları puan lisansa göre anlamli şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 45. Duygusal Dengesizlik Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Dengesizlik	Lisans	299	4,840	1,285	0,074	2,222	400	0,016
	Yüksek Lisans	103	4,527	1,063	0,105			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal dengesizlik ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamli bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmuştur($t=2,222$; $p=0,016<0,05$). Söz konusu farklılık Lisans mezunlarının lehine gerçekleşmiştir. Yani Lisans mezunlarının duygusal dengesizlik ölçeğinden aldıkları puan yüksek lisansa göre anlamli şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 46. Deneyime Açıklık Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Deneyime Açıklık	Lisans	299	2,161	1,133	0,066	-2,552	400	0,022
	Yüksek Lisans	103	2,511	1,381	0,136			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin deneyime açıklık ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamli bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmuştur($t=-2,552$; $p=0,022<0,05$). Söz konusu farklılık Yüksek Lisans mezunlarının lehine gerçekleşmiştir. Yani Yüksek Lisans mezunlarının deneyime açıklık ölçeğinden aldıkları puan lisansa göre anlamli şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 47. İçsel Doyum Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	Lisans	299	3,942	0,589	0,034	1,942	400	0,053
	Yüksek Lisans	103	3,810	0,621	0,061			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamli bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır($t=1,942$; $p=0,053>0,05$).

Tablo 48. Dışsal Doyum Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Dışsal Doyum	Lisans	299	3,432	0,815	0,047	-0,219	400	0,827
	Yüksek Lisans	103	3,453	0,879	0,087			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamli bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır($t=-0,219$; $p=0,827>0,05$).

Tablo 49. Genel Doyum Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Genel Doyum	Lisans	299	3,738	0,632	0,037	0,971	400	0,332
	Yüksek Lisans	103	3,667	0,669	0,066			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel doyum ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamli bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=0,971$; $p=0,332>0,05$).

4.8. “Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri ve İş Doyumu Düzeyleri Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Göstermekte midir?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 50. Dışadönüklük Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Dışadönüklük	Evli	266	1,807	1,070	0,066	-2,783	400	0,009
	Bekar	136	2,140	1,251	0,107			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışadönüklük ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur($t=-2,783$; $p=0,009<0,05$). Söz konusu farklılık Bekarların lehine gerçekleşmiştir. Yani Bekarların dışadönüklük ölçeğinden aldıkları puan evlilere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 51. Yumuşak Başlılık Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Yumuşak Başlılık	Evli	266	2,151	1,040	0,064	-1,554	400	0,121
	Bekar	136	2,326	1,118	0,096			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yumuşak başlılık ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-1,554$; $p=0,121>0,05$).

Tablo 52. Sorumluluk Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Sorumluluk	Evli	266	1,893	1,058	0,065	-2,625	400	0,016
	Bekar	136	2,215	1,348	0,116			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sorumluluk ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamli bir farklilik bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmuştur($t=-2,625$; $p=0,016<0,05$). Söz konusu farklilik Bekarların lehine gerçekleşmiştir. Yani Bekarların sorumluluk ölçeğinden aldıkları puan evlilere göre anlamli şekilde yüksek bulunmuştur.

Tablo 53. Duygusal Dengesizlik Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Duygusal Dengesizlik	Evli	266	4,721	1,265	0,078	-0,884	400	0,377
	Bekar	136	4,836	1,186	0,102			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin duygusal dengesizlik ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamli bir farklilik bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamli bulunmamıştır($t=-0,884$; $p=0,377>0,05$).

Tablo 54. Deneyime Açıklık Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklilik Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Deneyime Açıklık	Evli	266	2,209	1,174	0,072	-0,966	400	0,335
	Bekar	136	2,332	1,277	0,109			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin deneyime açıklık ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=-0,966$; $p=0,335>0,05$).

Tablo 55. İçsel Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
İçsel Doyum	Evli	266	3,941	0,550	0,034	1,505	400	0,161
	Bekar	136	3,846	0,682	0,059			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=1,505$; $p=0,161>0,05$).

Tablo 56. Dışsal Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Dışsal Doyum	Evli	266	3,438	0,817	0,050	0,042	400	0,966
	Bekar	136	3,435	0,859	0,074			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal doyum ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır($t=0,042$; $p=0,966>0,05$).

Tablo 57. Genel Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterip Göstermediğini Belirlemek Amacıyla Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları Değerleri

Puan	Gruplar	N	x	Ss	Shx	t-Testi		
						t	Sd	p
Genel Doyum	Evli	266	3,740	0,606	0,037	0,864	400	0,388
	Bekar	136	3,681	0,705	0,060			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin genel doyum ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamaları arasında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,864$; $p=0,388 > 0,05$).

4.9. “Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özellikleri İle İş Doyumu Düzeyleri Arasında Anlamlı İlişki Var mıdır?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 58. Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Korelasyon Analizi

		Dışadönüklük	Yumuşak Başlılık	Sorumluluk	Duygusal Dengesizlik	Deneyime Açıklık	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
Dışadönüklük	r	1,000							
	p	0,000							
Yumuşak Başlılık	r	0,688**	1,000						
	p	0,000	0,000						
Sorumluluk	r	0,707**	0,708**	1,000					
	p	0,000	0,000	0,000					
Duygusal Dengesizlik	r	-0,047	-0,089	-0,079	1,000				
	p	0,350	0,074	0,114	0,000				
Deneyime Açıklık	r	0,708**	0,675**	0,674**	-0,028	1,000			
	p	0,000	0,000	0,000	0,571	0,000			
İçsel Doyum	r	-0,028	0,009	0,027	0,276**	0,035	1,000		
	p	0,576	0,861	0,584	0,000	0,479	0,000		
Dışsal Doyum	r	0,156**	0,132**	0,178**	0,244**	0,200**	0,719**	1,000	
	p	0,002	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Genel Doyum	r	0,065	0,073	0,108*	0,281**	0,124*	0,933**	0,921**	1,000
	p	0,194	0,141	0,031	0,000	0,013	0,000	0,000	0,000

Yumuşak Başlılık ve dışadönüklük arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,688$; $p=0,000 < 0,05$). Sorumluluk ve dışadönüklük arasında

yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.707$; $p=0,000<0.05$). Sorumluluk ve yumuşak başlılık arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.708$; $p=0,000<0.05$). Deneyime Açıklık ve dışadönüklük arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.708$; $p=0,000<0.05$). Deneyime Açıklık ve yumuşak başlılık arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.675$; $p=0,000<0.05$). Deneyime Açıklık ve sorumluluk arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.674$; $p=0,000<0.05$). İçsel Doyum ve duygusal dengesizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.276$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve dışadönüklük arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.156$; $p=0,002<0.05$). Dışsal Doyum ve yumuşak başlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.132$; $p=0,008<0.05$). Dışsal Doyum ve sorumluluk arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.178$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve duygusal dengesizlik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.244$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve deneyime açıklık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.2$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve içsel doyum arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.719$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve sorumluluk arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.108$; $p=0,031<0.05$). Genel Doyum ve duygusal dengesizlik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.281$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve deneyime açıklık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.124$; $p=0,013<0.05$). Genel Doyum ve içsel doyum arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.933$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve dışsal doyum arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.921$; $p=0,000<0.05$). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

4.10. “Öğretmenlerin Sergilediği Kişilik Özelliklerinin İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Etkisi Var mıdır ?” Araştırma Sorusuna İlişkin Bulgular

Tablo 59. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin İçsel Doyum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İçsel Doyum	Sabit	3,211	23,834	0,000	7,479	0,000	0,075
	Dışadönüklük	-0,074	-1,795	0,073			
	Yumuşak Başlılık	0,013	0,296	0,767			
	Sorumluluk	0,044	1,110	0,268			
	Duygusal Dengesizlik	0,136	5,799	0,000			
	Deneyime Açıklık	0,035	0,929	0,353			

Dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ile içsel doyum arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=7,479; p=0,000<0.05). İçsel doyum düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür(R²=0,075). Öğretmenlerin dışadönüklük düzeyi içsel doyum düzeyini etkilememektedir (p=0.073>0.05). Öğretmenlerin yumuşak başlılık düzeyi içsel doyum düzeyini etkilememektedir (p=0.767>0.05). Öğretmenlerin sorumluluk düzeyi içsel doyum düzeyini etkilememektedir (p=0.268>0.05). Öğretmenlerin duygusal dengesizlik düzeyi içsel doyum düzeyini arttırmaktadır (β =0,136). Öğretmenlerin deneyime açıklık düzeyi içsel doyum düzeyini etkilememektedir (p=0.353>0.05).

Tablo 60. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Dışsal Doyum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Dışsal Doyum	Sabit	2,275	12,339	0,000	9,719	0,000	0,098
	Dışadönüklük	-0,002	-0,044	0,965			
	Yumuşak Başlılık	-0,021	-0,368	0,713			
	Sorumluluk	0,086	1,596	0,111			
	Duygusal Dengesizlik	0,171	5,354	0,000			
	Deneyime Açıklık	0,101	1,976	0,049			

Dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ile dışsal doyum arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=9,719; p=0,000<0.05). Dışsal doyum düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf

olduğu görülmüştür($R^2=0,098$). Öğretmenlerin dışadönüklük düzeyi dışsal doyum düzeyini etkilememektedir ($p=0.965>0.05$). Öğretmenlerin yumuşak başlılık düzeyi dışsal doyum düzeyini etkilememektedir ($p=0.713>0.05$). Öğretmenlerin sorumluluk düzeyi dışsal doyum düzeyini etkilememektedir ($p=0.111>0.05$). Öğretmenlerin duygusal dengesizlik düzeyi dışsal doyum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,171$). Öğretmenlerin deneyime açıklık düzeyi dışsal doyum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,101$).

Tablo 61. Öğretmenlerin Kişilik Özelliklerinin Genel Doyum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Genel Doyum	Sabit	2,837	19,841	0,000	9,017	0,000	0,091
	Dışadönüklük	-0,045	-1,038	0,300			
	Yumuşak Başlılık	-0,001	-0,023	0,982			
	Sorumluluk	0,061	1,451	0,148			
	Duygusal Dengesizlik	0,150	6,041	0,000			
	Deneyime Açıklık	0,061	1,545	0,123			

Dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık ile genel doyum arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=9,017$; $p=0,000<0.05$). Genel doyum düzeyinin belirleyicisi olarak dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk, duygusal dengesizlik, deneyime açıklık değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür($R^2=0,091$). Öğretmenlerin dışadönüklük düzeyi genel doyum düzeyini etkilememektedir ($p=0.300>0.05$). Öğretmenlerin yumuşak başlılık düzeyi genel doyum düzeyini etkilememektedir ($p=0.982>0.05$). Öğretmenlerin sorumluluk düzeyi genel doyum düzeyini etkilememektedir ($p=0.148>0.05$). Öğretmenlerin duygusal dengesizlik düzeyi genel doyum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,150$). Öğretmenlerin deneyime açıklık düzeyi genel doyum düzeyini etkilememektedir ($p=0.123>0.05$).

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amacı ile gerçekleştirilen araştırmaya, 190'u erkek 212'si kadın, 266'sı evli, 136' sı bekar; 299'u (%74,4) lisans, 103'ü (%25,6) yüksek lisans mezunu öğretmen katılmıştır. Veri toplamak amacıyla kişilik ölçeği ve iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır.

Katılımcı öğretmenlerin düşük düzeyde “dışadönüklük”, “yumuşak başlılık”, “sorumluluk”, “deneyime açıklık” kişilik özellikleri dikkat çekerken; “duygusal dengesizlik”, “içsel doyum” ve “dışsal doyum” düzeyleri yüksektir. Ayrıca “genel doyum” düzeyleri de yüksektir. Böylelikle çalışmaya katılan öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir. Literatürdeki diğer çalışmalar göz önüne alındığında, birçok farklı çalışmada iş doyumunu etkileyen faktörler üzerinde durulduğu görülmektedir. İş doyumunu eğitim sektörü gibi önemli bir sektörde hizmet veren öğretmenler için oldukça kıymetli bir niteliktir. Bu açıdan “genel doyum” düzeyinin yüksek olması sevindiricidir. Karakter nitelikleri olarak incelendiğinde ise durum farklıdır. “Duygusal dengesizlik” düzeyinin yüksek olması dikkat çekicidir. Cinsiyete bağlı anlamlı çıkan farklılaşmada kadınların aleyhinde olan durumun nedenleri üzerinde durulmalıdır. Eğitim düzenini ve iş kalitesini etkileyebilecek bir faktör olarak düşünülebilir. Bunun yanı sıra, “dışadönüklük”, “yumuşak başlılık”, “sorumluluk” ve “deneyime açıklık” gibi önemli faktörlerin neden düşük çıkmış olabileceği de sorgulanmalıdır. Eğitim alanı her zaman “deneyime açıklık” ve “sorumluluk” niteliklerini içermelidir. Bu açıdan engelleyici faktörlerin varlığının sorgulanması önemlidir.

Cinsiyet değişkenine göre “dışadönüklük”, “içsel doyum” ve “genel doyum” puanlarının istatistiksel sonuçlarına göre, kadınlarla erkeklerin arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. “Yumuşak başlılık”, “sorumluluk” ve “deneyime açıklık” puanları erkeklerde daha yüksek iken “duygusal dengesizlik” düzeyi kadınlarda daha yüksek belirlenmiştir. Literatürde iş doyumunu ve cinsiyet ilişkisine yönelik farklı çalışmalar mevcuttur. Bunlardan birinde; Budak ve Sürvegil'in (2005) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, kadınların mesleki doyum düzeylerinin daha düşük olduğu belirtilmektedir. Benzer şekilde, Can ve Koçak

(2003) ve Tan (2003) öğretmenlerinin iş doyumuna yönelik çalışmasında, kadın ve erkeklerin iş doyum düzeylerinde farklılık olmadığını ifade etmiştir. Cinsiyet bağlamında kadınların olumsuz bir nitelik olarak kabul edilebilecek “duygusal dengesizlik” düzeylerine dair farkındalık kazandırma amaçlı çalışmalar gerçekleştirilebilir. Aynı zamanda “deneyime açıklık” ve “sorumluluk” gibi işlevsel niteliklerin artırılması adına da düzenlemeler önerilmektedir.

Yaş değişkenine bakıldığında, “dışadönüklük”, “yumuşak başlılık”, “sorumluluk”, “duygusal dengesizlik”, “deneyime açıklık” ve iş doyum düzeyleri üzerine anlamlı bir etkisi olmadığı dikkat çekmektedir. Genellikle, yaş ilerledikçe tecrübeye bağlı kişilik ve iş doyum algısının değişmesi beklenmektedir (Ulusoy, 1993). Bir diğer çalışmada, Yavuz ve Karadeniz’in (2009) kişinin yaşı ilerledikçe, karakteristik değişimlerine bağlı iş uyumunun dolayısıyla doyum algısının da değişeceği ifade edilmektedir. Bu açıdan literatürden farklı bir sonuç elde edildiğini söylemek mümkündür. Daha çok çalışma ile karşılaştırılabilir veri elde edilmesi anlamlı olacaktır. Bunun yanı sıra, yaşların birbirine yakın olması ve standart dışı yaşların var olmaması da sonucu etkilemiş olabilir.

Medeni durum ile kişilik ve iş doyum düzeylerinin ilişkisi incelendiğinde; “yumuşak başlılık”, “duygusal dengesizlik”, “deneyime açıklık”, “içsel doyum”, “dışsal doyum” ve “genel doyum” düzeyleri için anlamlı bir farka ulaşılamamıştır. “Dışadönüklük” ve “sorumluluk” bekarların lehine görülmektedir. Literatürde medeni duruma dair birçok farklı çalışma mevcuttur. Örneğin, Gökçakan ve Özer (1999) öğretmenlerde mesleki doyumsuzluk hatta tükenmişlik düzeylerinde, Torun (2007) da çalışanlarında gerçekleştirdiği benzer çalışmada medeni durumun önemli bir faktör olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Farklı çalışmalarda farklı sonuçlar elde edildiği söylenebilir. Medeni durum ile iş doyum arasında güçlü bir ilişki ifade edilmektedir (Clark, 1996’dan akt: Şahin, 2013). Clark (1996) genel iş doyum seviyesinin evli çalışanlarda yüksek olduğunu, Canbay (2007) ise bekar öğretmenlerin dul ve evli olanlara nazaran daha yüksek iş doyum ve dışadönüklük düzeyi belirtmiştir (Şahin, 2013). Bu açıdan literatür ile uyumlu sonuç elde edildiği söylenebilir.

Eğitim durumu ile iş doyumunu ve kişilik özellikleri incelendiğinde; “dışadnkllk”, “içsel doyum”, “dışsal doyum” ve “genel doyum” için anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlemlenmiştir. “Yumuşak başlılık”, “sorumluluk”, “deneyime açıklık” yüksek lisans mezunlarında daha yüksek iken “duygusal dengesizlik”, lisans mezunlarında daha yüksek saptanmıştır. Yüksek lisans mezunu olmanın kişilik niteliklerini daha olumlu etkilediği söylenebilir. Muhtemelen artan farkındalık ve bilinç ile kişisel gelişim mümkün olmuştur. Bu bağlamda artan eğitimin kişilik niteliklerini olumlu etkilediği söylenebilir. Bundan sonraki çalışmalarda eğitim faktörüne dair farklı bilgilerin elde edilmesi karşılaştırılabilirliği mümkün kılacaktır.

Mesleki deneyim ile iş doyumunu ve kişilik özellikleri incelendiğinde; “deneyime açıklık”, “içsel doyum”, “dışsal doyum” ve “genel doyum” için anlamlı bir farklılaşma olmadığı gözlemlenmiştir. Aksine “dışadönüklük”, “yumuşak başlılık”, “duygusal dengesizlik” 1-5 yıl deneyimi olanlarda en yüksek iken “sorumluluk” 6-10 yıl arasında deneyimi olanda en yüksektir. Artan deneyim ve tecrübe imkanı ile öğretmenlerin sorumlu kişilikleri olumlu etkilenmiştir. Diğer taraftan deneyim süresi en kısa olan grup için “dışadönüklük” ve “duygusal dengesizlik” boyutları yüksektir. Bu da yaşla ilintili kabul edilebilir. Yaşı genç olup bekar olan öğretmenler daha dışadönük bir profil çizmektedir.

Okulda alışma süreleri ile iş doyumunu ve kişilik özellikleri incelendiğinde; “yumuşak başlılık”, “sorumluluk”, “duygusal dengesizlik” ve “deneyime açıklık” yanı sıra tüm iş doyum düzeyleri için anlamlı bir farklılık yaratmamıştır. Mesleki deneyimde anlamlı çıkan boyutların okulda çalışma sürelerinde kendini göstermemiş olması aynı okulda çalışmanın anlamlı bir etkisi olmadığını dşndrebilir. Diğer bir deyişle, mesleki deneyimin süresi hangi okulda ne kadar çalışıldığından daha çok farklılık kazandırmaktadır.

Öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili ifadelere verdiği cevapları incelendiğinde; “Amirimin Emrindeki Kişileri İdare Tarzı Açısından”, “Amirimin Karar Vermedeki Yeteneği Bakımından”, “Yaptığım İş ve Karşılığında Aldığım cret Bakımından” ve “İş İçinde Terfi Olanağımın Olması Bakımından” ifadelerine orta, diğer tüm ifadelere yüksek düzeyde katıldıkları görülmektedir. Dolayısıyla sadece amir nitelikleri ve menfaatler kapsamında eleştiriye sahip oldukları söylenebilir. Amirin

idare tarzı ve karar vermedeki yetenekleri öğretmenlerin iş doyumunu etkilemektedir. Bunun en önemli nedeni okul içerisindeki organizasyon ve iletişimden etkilenişleri olabilir. Diğer taraftan terfi ve ücret menfaatleri bazında iş doyumundan etkilenme de dikkat çekmektedir. Bu şaşırtıcı bir bulgu olmamıştır. Bunun nedeni, iş doyumunda en çok menfaatlerin vurgulanıyor olmasıdır.

Öğretmenlerin kişilik ile ilgili ifadelerine verdiği cevapların dağılımları incelendiğinde; “inatçı”, “ilgileri dar” ve “hırslı değil” niteliklerine orta, “rekabetçi” ve “kaygısız” niteliklerine yüksek, “rahat” ve “sakin” özelliklerine çok yüksek düzeyde katıldıkları diğer niteliklere zayıf ve çok zayıf düzeyde onay verdikleri dikkat çekmektedir.

ÖNERİLER

Elde edilen veriler değerlendirildiğinde öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin varlığı dikkat çekicidir. Eğitim sürecinde tüm insanlığı etkileyen öğretmenlerin işten ne denli doyum hissettikleri ve mesleki doyum düzeylerini etkileyen faktörler üzerine gerçekleştirilen çalışmalar büyük önem taşımaktadır.

Öğrencileriyle her zaman iletişim halinde olmaları yanı sıra, örgüt içinde meslektaşları ve amirleri ile yaşayacakları tüm sorunlar uzun soluklu ve olumsuz anlamda etkileyici olabilir. Menfaatleri de baz alınarak, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu seviyelerini kontrol altında tutabilmek son derece önemlidir. Bu çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen birçok faktörden bir kısmı ele alınmıştır. İleride yapılacak daha kapsamlı çalışmalarda, farklı değişkenler de ele alınabilir. Ayrıca daha kapsamlı bilgilere ulaşabilmek için, araştırmada nitel tekniklerin kullanılması önemli ve gereklidir. Böylece açık uçlu sorularla daha kapsamlı bilgi elde edinmesi mümkündür.

Eğitimin en önemli parçası olarak öğretmenlerin verim ve iş doyumunu oranları eğitim kalitesini de arttıracaktır. Bu sebeple ilgili çalışmaların artırılması ve deneysel çalışmalar üzerine yoğunlaşılması önem kazanmaktadır. Literatürde iş doyumunu üzerinde durulsa da kişilik özelliklerine önem verilmediği dikkat çekmektedir. Aslında kişilik özellikleri öğrencilere yönelik tavır ve tutumdan, dersin nasıl

işleneceğine, iş doyumu algısına birçok faktörü etkilemektedir. Bu bağlamda ilgili çalışmalara önem verilerek artırılması önemlidir. Böylelikle, karşılaştırılabilir veri elde edilmesi de mümkün olacaktır.

KAYNAKLAR

- Ağırbaş, İ., Çelik, Y. ve Büyükkayıkçı, H. (2005). Motivasyon Araçları ve İş Tatmini. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 8 (3), 325-348.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4 (18), 1-25.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatminini Etkenlerinin İrdelenmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B. (2004). *Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları*. Ankara, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, Elektronik versiyon, Erişim Mart 2014 <http://www.tarimpersonel.gov.tr/organizasyon/yayinlar/bekirulubaskitap.doc>
- Atkinson, R. L.; Atkinson, R.C., Smith, E.E., Bem, D. J. ve Hoeksema, S. N. (2002). *Hilgards İntroduction to Psychology* (2. bs). (Çeviren: Yavuz Alogan), Ankara: Arkadaş Yayıncılık.
- Bacanlı, H. İlhan, T. ve Aslan S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7 (2), 261-279.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış-insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başoda, A. (2012). *Kişilik Özelliğİ Olarak Hizmet Verme Yatkinliğinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Baysal, C. A.; Tekarslan E. (2004). *Davranış Bilimleri* (4. bs). İstanbul: Avcıol Basım Yayıncılık.

- Beyazsaçlı, M. ve Serin, N. (2010). *Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. (KKTC Örneği). International Conference on New Trends in Education and Their Implications (s. 979-986). ISBN: 978 605 364 104 9.
- Bölükbaşı, G. A. ve Yıldıztan, Ç. D. (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 27 (2), 345-366.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (Çeviren: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu), İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.
- Can, H. ve Kavuncubaşı, Ş. (2005). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, S. ve Koçak, E. (2003). Erzurum İlinde Görev Yapmakta Olan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 23-30.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Coşkun, G. (2013). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Müzakere Algılamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara Keçiören Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve Davranışı* (14. bs). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çarıkcı, İ. H. (2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (4), 83-95.
- Çelen, Ü., Piyal B., Karaodul G. ve Demir M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7 (2), 295-318.
- Dede, B. (2009). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerinde Etkileri: Bankalar Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Programı, Trabzon.
- Demir C. (2012). *Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Demir, N. (2005). *Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Uygulama*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirkan, S. (2006). *Özel Sektördeki Yöneticilerin ve Çalışanların Bağlanma Stilleri, Kontrol Odağı, İş Doyumu ve Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, A. ve Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24 (2).
- Doğan, H. Z. ve Harlak, H. (1991). *Turizm İşletmelerinde İş Doyumunu Etkileyen Etmenler*. 3. Ergonomi Kongresi, MPM Yayını, 441, 147-158.
- Doğan, S. (2006). Büyük Ölçekli İşletmelerde İnsan Kaynakları, Yöneticilerinin Güçlendirilmiş Bir İş Çevresi Yaratmaya Ne Kadar İstekli ve Hazır Olduklarının Tespitine ilişkin Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (2), 165-189.
- Durna, U. (2005). A Tipi ve B Tipi kişilik Yapıları ve Bu kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (1), 275-290.
- Dursun, M. (2008). *Psikoloji, İnsan Bilimleri ve Felsefe Yüksek Lisans Programı Bipolar Bozukluklarda Kişilik Özellikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eğnli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (3), 35-53.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, Z. S. ve Erat, S. (2005). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Ergüney, Ö. (2006). *Ücret Tatmininin İş Gören Tatmini ile İlişkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eroğlu, F. (2007). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş..
- Gökçakan, Z. ve Özer, R. (1999). Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik. *Rize Rehberlik ve Araştırma Müdürlüğü Yayınları*, Rize, 9 (1), 124 – 126.

- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21 (1), 91-109.
- Horozoğlu, Ş. (1995). *Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Isır, T. (2006). *Örgütlerde Personel Seçim Süreci: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Kişilik Özelliklerinin Tespit Edilerek Personel Seçim Sürecinin İyileştirilmesi üzerine bir Araştırma*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimleri Dergisi*, 21 (1), 119-135.
- Kahraman, G., Engin E., Dülgerler Ş. ve Öztürk E. (2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4 (1), 12-18.
- Karadağ, E., Başaran, A. ve Korkmaz, T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Biçimleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 32-45.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (2. bs). Ankara: Nobel Yayıncılık,
- Karcioğlu, F., Timuroğlu, M. K. ve Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 20 (63), 59-76.
- Kaşlı, M. (2009). *Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Kişilik Özellikleri, Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi*. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kırcı, Z. (2007). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği* (5. bs). İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (25).
- Köroğlu, Ö. (2011). İşgören Doyumu ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 245-266.

- Koroğlu, Ö. (2012). İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (2), 275-289.
- Kuşçuoğlu S. (2003). *Muğla Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu ve Muğla Meslek Sağlık Yüksekokul'unda Çalışan Akademik ve İdari Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Bitirme Çalışması, Muğla Üniversitesi Muğla Sağlık Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, Muğla.
- Kuşlivan, S. ve Kuşlivan, Z. (2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme İle İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 183-203.
- Kuşlivan, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde İş Tatmini*. Bursa: Mkm Yayıncılık.
- Kutlay, M. (2011). *İşgören kişilik özelliklerinin iş tatmini ve tükenmişlik üzerine etkileri ve bankacılık sektöründe bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kuyurtar, F. (2002). İçel İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Mersin Tıp Fakültesi Dergisi*, 3 (4), 449-454.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Miller, A. R.; Shelly, S. (2007). *A'dan Z'ye Kişiliğiniz* (1. bs). (Çeviren:Sıla Alanyut), İstanbul: Vesta ofset Matbaacılık.
- Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G. ve İrbani, A. (2011). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2 (4), 203-214.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Olguntürk, E. (2005). *Turizm İşletmeleri Yönetiminde Profesyonelleşme ve İş Tatmini İlişkisi: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ordun, G. (2002). *Örgütsel Tutumların Çalışan Davranışına Etkisinin İncelenmesine ve Analizine Yönelik Bir Çalışma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öktem, U. (2009). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin A Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özdemir, E. (2010). *İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma ve İş Tatminine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı. Yayın No: 149.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Sat, S. (2012). *Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Sayın, A. ve Aslan, S. (2005). Duygudurum Bozuklukları ile Huy, Karakter ve Kişilik İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 16 (4), 229-236.
- Saylan, T. (2008). *Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sevimli, F. ve İşcan, F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5 (1), 55-64.
- Schultz, D. P. ve Schultz, S. E. (2002). *Modern Psikoloji Tarihi* (2. bs). (Çeviren:Yasemin Aslan), İstanbul: Kaktüs Yayınları.
- Somer, O. (1998). Beş-Faktör Kişilik Modeli. *Türk Psikoloji Yazıları*, 1 (2), 35-62.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi*, <http://www.ceis.org.tr/dergi/Docs/makale129.pdf>. Erişim Mart 2014
- Soysal, A. ve Tan, M. (2013). İş Tatminini Etkileyen Faktörlerle İlgili Hizmet Sektöründe Yapılan Bir Araştırma: Kilis İli Kamu ve Özel Banka Personeli Örneği. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 45-63.
- Sudak, M. K. ve Zehir, C. (2013). Kişilik Tipleri, Duygusal Zeka, İş Tatmini İlişkisi Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11 (22), 141-165.
- Şahal, E. (2005). *Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (18), 160-174.

- Şahin, N. H. ve Batıgün, A. D. (1997). Bir Özel Hastanede İş Doyumu ve Stresi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12 (39), 57-71.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (1), 142-167.
- Şenyuva, H. Ş. (2007). *Aydın İlinden Alınan Normal Bir Örnekleme Kişilik Bozukluklarının Yaygınlık Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış* (6. bs). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ö. (2006). *İnsan Dinamiğinin Kişilik Özelliklerinin İncelenmesine Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tanrıverdi, H., Adıgüzel, O. ve Çiftçi, M. (2010). Sağlık Yöneticilerine Ait İletişim Becerilerinin Çalışan Performansına Etkileri: Kamu Hastanesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (11), 101-122.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Telman, N. ve Önen, L. (2006). *İş Önemi ve İş Yaşamında Tükenmişlik*. 4. Gençlik ve Rehberlik Sempozyumu, 23-24 Haziranda sözel bildiri olarak sunuldu. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Tınar, M. Y. (1999). *Çalışma Yaşamı ve Kişilik*. İstanbul: Mercek Yayıncılık.
- Tikici, M. (2005). *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Toker, B. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerinde Bir Çalışma. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 2 (6), 591-614.
- Tomrukçu, B. (2008). *Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle İş Değerleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Torun, A. A. (2007). İşyerinde Psikolojik Danışmanlık. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, No:37. 127-157.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde İş tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.
- Verilerin İstatistiksel Analizi. http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp adresinden 13 Nisan 2015 tarihinde edinilmiştir.
- Veznedaroğlu, L. ve Özgür, O. (2005). *Öğrenme Stilleri: Tanımlamalar, Modeller ve İşlevleri*. İlköğretim-Online, 4(2), 1-16. Erişim Mart 2014. <http://ilkogretim-online.org.tr/vol4say2/v04s02m1.pdf>
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik Kuramları* (1. bs). İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yavuz, C. ve Karadeniz, C. B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Motivasyonunun İş Tatmini Üzerine Etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (9), 1-4.
- Yücel, İ. ve Demirel, Y. (2013). Mevcut İş Alternatiflerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27 (2), 159-177.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zöğ, H. (2007). *İstanbul İli Kağıthane İlçesinde Görev Yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adanmışlıkları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

EKLER

EK-1 Anket Formu

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; “Sınıf Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki” konulu tez çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

BAHAR BİRİMOĞLU
Yeditepe Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

Yaş Grubunuz?

20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz?

Evli Bekâr

Eğitim Durumunuz?

Lisans Yüksek Lisans Doktora

Mesleki Deneyiminiz?

1-5 6-10 11-15 16 ve üzeri

Bulduğunuz okulda çalışma süreniz?

1-5 6-10 11-15 16 ve üzeri

II. BÖLÜM: SIFATLARA DAYALI KİŞİLİK TESTİ

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, KİŞİLİĞİNİZİ EN İYİ YANSITAN seçeneği (X) ile işaretleyiniz. AŞAĞIDAKİ DERECELENDİRMEYE GÖRE SİZE NE KADAR UYDUĞUNU İŞARETLEYİNİZ.

1-Bana hiç uymuyor

7-Bana tamamen uyuyor.

SORULAR	1	2	3	4	5	6	7
1.Silik	1	2	3	4	5	6	7
2.Durgun	1	2	3	4	5	6	7
3.Arka planda kalan	1	2	3	4	5	6	7
4.Etkisiz	1	2	3	4	5	6	7
5.Uyuşuk	1	2	3	4	5	6	7
6.Donuk	1	2	3	4	5	6	7
7.Dikkat çekmez	1	2	3	4	5	6	7
8.Neşesiz	1	2	3	4	5	6	7
9.Yalnız	1	2	3	4	5	6	7
10.Acımasız	1	2	3	4	5	6	7
11.Asi	1	2	3	4	5	6	7
12.Hoşgörüsüz	1	2	3	4	5	6	7
13.Bencil	1	2	3	4	5	6	7
14.Kayıtsız	1	2	3	4	5	6	7
15.Kindar	1	2	3	4	5	6	7
16.Kibirli	1	2	3	4	5	6	7
17.İnatçı	1	2	3	4	5	6	7
18.Rekabetçi	1	2	3	4	5	6	7
19.Disiplinsiz	1	2	3	4	5	6	7
20.Sorumsuz	1	2	3	4	5	6	7
21.Hazırlıksız	1	2	3	4	5	6	7
22.Gayretsiz	1	2	3	4	5	6	7
23.Dikkatsiz	1	2	3	4	5	6	7
24.Düzensiz	1	2	3	4	5	6	7
25.Hırslı değil	1	2	3	4	5	6	7
26.Sabırlı	1	2	3	4	5	6	7
27.Rahat	1	2	3	4	5	6	7
28.Sakin	1	2	3	4	5	6	7
29.İyimser	1	2	3	4	5	6	7
30.Kaygısız	1	2	3	4	5	6	7
31.Huzurlu	1	2	3	4	5	6	7
32.Tutarlı	1	2	3	4	5	6	7
33.İlgileri dar	1	2	3	4	5	6	7
34.Alışılmış	1	2	3	4	5	6	7
35.Meraksız	1	2	3	4	5	6	7
36.Dar görüşlü	1	2	3	4	5	6	7
37.Yeni ilişkilere kapalı	1	2	3	4	5	6	7
38.Hayal gücü zayıf	1	2	3	4	5	6	7
39.Sanata ilgisiz	1	2	3	4	5	6	7
40.Tutucu	1	2	3	4	5	6	7

III. BÖLÜM: İŞ DOYUMU

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

SORULAR	Hiç memnun	Memnun	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunuz
	değilim	değilim			
1. Beni her zaman memnun etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sürekli bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					