

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERDE STRES KAYNAKLARI, ÖZ YETERLİK, A TİPİ  
KİŞİLİK VE İŞ DOYUMU**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Şefika GAMSIZ**

**TRABZON**  
**Haziran, 2013**

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERDE STRES KAYNAKLARI, ÖZ YETERLİK, A TİPİ**  
**KİŞİLİK VE İŞ DOYUMU**

**Şefika GAMSIZ**

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek**  
**Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Hikmet YAZICI**

**TRABZON**  
**Haziran, 2013**

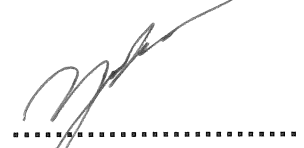
**KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne**

**Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nda YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 26/06/2013**

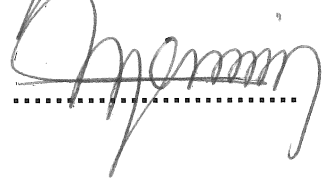
**Tez Danışmanı : Doç. Dr. Hikmet YAZICI**

  
.....

**Üye : Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN**

  
.....

**Üye : Yrd. Doç. Dr. Yasin ÖZTÜRK**

  
.....

**Onay**

**Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.**

**Doç. Dr. Haluk ÖZMEN**  
**Enstitü Müdürü V.**

## **BİLDİRİM**

**Tezimin içerdđi yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadđımı ve bu tezi KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldđını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.**

**Şefika GAMSIZ**

**24/05/2013**

## ÖNSÖZ

Öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmaları eğitimin kalitesinin artmasını ve öğretmenlerin aile, sosyal ve çalışma yaşantılarında mutlu olmalarını sağlamaktadır. Bu çalışmada öğretmenlerin stres kaynakları, öz yeterlik algıları, A tipi kişilik özellikleri ve iş doyumları incelenmiştir.

Rehberlik ve psikolojik danışma bölümünü bana iyi ki seçmişim dedirten, bilgi, beceri ve deneyimlerinden faydalandığım, hem akademik hem de hayata dair bizlere sunduğu katkılarıyla çalışmamı gerçekleştirmemde yardımcı olan saygıdeğer tez danışmanım Doç. Dr. Hikmet YAZICI'ya sağladığı tüm katkılarından dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Çalışmamın başından itibaren yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, her türlü sorunumuzda yanımda olan, bildiği her şeyi bizimle paylaşan, özverili, içten ve bir o kadar da sabırlı tavırlarıyla manevi olarak kendimi güçlü hissetmemi sağlayan çok değerli Arş. Gör. Fatma ALTUN' a teşekkürü bir borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimimde bilgi ve deneyimleriyle kendimi geliştirmemde bana katkı sağlayan üniversitenin çok değerli öğretim üyeleri Doç. Dr. Hatice ODACI, Doç. Dr. Mustafa ŞAHİN, Öğr. Gör. Serpil REİSOĞLU ve tez danışmanım Doç. Dr. Hikmet YAZICI'ya; bu araştırmanın gerçekleşmesinde yardımları olan idareci ve öğretmenlere önemli destek ve katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim süresince sevgi dolu ve sevecen yaklaşımlarıyla manevi olarak yanımda olan çok sevdiğim birbirinden değerli arkadaşlarım Burcu AYDOĞDU, Ayşe KALYON ve İbrahim DADANDI'ya; her sıkıntımı ve sevincimi paylaştığım canım arkadaşım Çiğdem ÇAKMAK ve Kıymet KAVAKLI'ya teşekkür ederim.

Yaşamda tutunmamı sağlayan, zor şartlar altında dahi desteklerini benden esirgemeyen, aldığım bütün kararlara saygı duyup, anlayışla karşılayan, hayatımın önceliği, yaşama sebebim canım ailem iyi ki varsınız. Hepinize ayrı ayrı her daim yanımda olduğunuz için yürek dolusu sevgilerimi ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisansa başlamam için beni teşvik eden, yönlendiren ancak şuan aramızda olmayan yüreği güzel insan, çok sevdiğim eniştem Zeynel HIRÇIL'a teşekkürlerimi sunar ve yapmış olduğum bu çalışmamı kendisine ithaf ederim.

Haziran, 2013  
Şefika GAMSIZ

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET .....	IX
ABSTRACT .....	X
TABLolar LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XII
GRAFİKLER LİSTESİ .....	XIII
<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
1.1. Araştırmanın Amacı.....	4
1.2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	4
1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	5
1.4. Araştırmanın Varsayımları .....	5
1.5. Tanımlar .....	5
<b>2. LİTERATÜR TARAMASI.....</b>	<b>7</b>
2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi .....	7
2.1.1. İş Doyumu.....	7
2.1.1.1. İş Doyumu Kavramı ve Tanımı .....	7
2.1.1.2. İş Doyumu Kuramları.....	9
2.1.1.2.1. Kapsam Kuramları .....	9
2.1.1.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	9
2.1.1.2.1.2. Herzberg'in İkili (Çift) Etmen Kuramı.....	10
2.1.1.2.1.3. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı.....	11
2.1.1.2.1.4. Başarı İhtiyacı Kuramı .....	11
2.1.1.2.2. Süreç Kuramları .....	11
2.1.1.2.2.1. Ümit (Beklenti) Kuramı .....	11
2.1.1.2.2.2. Eşitlik Kuramı .....	12
2.1.1.2.2.3. Amaç Kuramı.....	12
2.1.1.2.2.4. Davranışsal Şartlandırma Kuramı.....	13
2.1.1.3. İş Doyumu ve Farklı Mesleklerde Gözlenmesi .....	14
2.1.1.4. Öğretmenlerde İş Doyumu.....	16

2.1.1.5. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	17
2.1.1.5.1. Örgütsel (çevresel) Faktörler .....	17
2.1.1.5.1.1. İşin Kendisi .....	17
2.1.1.5.1.2. Ücret .....	17
2.1.1.5.1.3. Yönetim ve Yönetici .....	18
2.1.1.5.1.4. Çalışma Grubu .....	18
2.1.1.5.1.5. Çalışma Koşulları .....	19
2.1.1.5.2. Bireysel Faktörler .....	19
2.1.1.5.2.1. Yaş ve Kıdem .....	19
2.1.1.5.2.2. Cinsiyet .....	20
2.1.1.5.2.3. Medeni Durum .....	21
2.1.1.5.2.4. Öğrenim Durumu .....	21
2.1.1.5.2.5. Kişilik .....	21
2.1.2. Kişilik ve Kişilik Tipleri .....	22
2.1.2.1. Kişilik Tanımları .....	22
2.1.2.2. Kişilik Tipleri .....	22
2.1.2.2.1. A Tipi Kişilik .....	23
2.1.2.2.2. B Tipi Kişilik .....	25
2.1.2.2.3. Karma Tip .....	26
2.1.2.2.4. A Tipi ve Başarı .....	26
2.1.2.2.5. A Tipi ve Sağlık .....	27
2.1.2.3. A Tipi Kişilik ve İş Doyumu .....	29
2.1.3. Stres, Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yolları .....	30
2.1.3.1. Stres Nedir? .....	30
2.1.3.2. Stresin Aşamaları (Genel Uyum Sendromu) .....	31
2.1.3.3. Stresin Belirtileri .....	32
2.1.3.3.1. Stresin Fizyolojik Belirtileri .....	32
2.1.3.3.2. Stresin Duygusal ve Davranışsal Belirtileri .....	32
2.1.3.3.3. Stresin Zihinsel Belirtileri .....	33
2.1.3.3.4. Stresin Sosyal Belirtileri .....	33
2.1.3.4. Stres Kaynakları .....	33
2.1.3.4.1. Çevresel Stres Kaynakları .....	33
2.1.3.4.2. Örgütsel Stres Kaynakları .....	34
2.1.3.4.3. Bireysel Stres Kaynakları .....	35
2.1.3.5. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları .....	35
2.1.3.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları .....	35
2.1.3.5.2. Stresin Örgütsel Sonuçları .....	36

2.1.3.6. Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkma Yöntemleri).....	37
2.1.3.6.1. Bireysel Stresle Başa Çıkma Yöntemleri .....	37
2.1.3.6.2. Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemleri .....	39
2.1.3.7. Stres Kaynakları ve İş Doyumu .....	39
2.1.4. Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı ve Öz Yeterlik .....	41
2.1.4.1. Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuram .....	41
2.1.4.1.1. Modelden Öğrenme ile İlgili Temel Süreçler .....	41
2.1.4.1.2. Öğrenmeyi Sağlayan Dolaylı Yaşantılar .....	41
2.1.4.1.3. Sosyal Öğrenme Kuramının Dayandığı İlkeler .....	42
2.1.4.2. Öz Yeterlik.....	43
2.1.4.2.1. Öz Yeterlik İnançlarının Kaynakları .....	46
2.1.4.2.2. Öz Yeterlik İnançlarının Etkileri .....	47
2.1.4.2.3. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algısı .....	49
2.1.4.2.4. Öz Yeterlik ve İş Doyumu.....	51
2.2. Literatür Taramasının Sonucu .....	52
<b>3. YÖNTEM .....</b>	<b>54</b>
3.1. Araştırma Modeli .....	54
3.2. Araştırma Grubu.....	54
3.3. Verilerin Toplanması.....	55
3.3.1. Veri Toplama Araçları .....	55
3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu .....	55
3.3.1.2. İş Doyumu Ölçeği .....	55
3.3.1.3. A Tipi Kişilik Ölçeği.....	56
3.3.1.4. Stres Kaynakları Ölçeği .....	56
3.3.1.5. Genel Öz Yeterlik Ölçeği .....	57
3.3.2. Veri Toplama Süreci .....	57
3.4. Verilerin Analizi.....	57
<b>4. BULGULAR.....</b>	<b>58</b>
4.1. Tanımlayıcı Bulgular.....	58
4.2. Öğretmenlerin A-Tipi Kişilik Özellikleri, Stres Kaynakları, Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler .....	60
4.3. Öğretmenlerin İş Doyumlarında Cinsiyet Değişkenine İlişkin Farklılıklar .....	61
4.4. Evli Olan ve Olmayan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar .....	62
4.5. Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar .....	64
4.6. İdari Görev Yapan ve Yapmayan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar.....	65



4.7. Öğretmenlerin İş Doyumlarında Sosyo-Ekonomik Gelir Düzeyine Göre Farklılıklar.....	66
<b>5. TARTIŞMA.....</b>	<b>69</b>
<b>6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....</b>	<b>75</b>
6.1. Sonuçlar .....	75
6.2. Öneriler .....	75
6.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler .....	75
6.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	76
<b>7. KAYNAKLAR .....</b>	<b>77</b>
<b>8. EKLER .....</b>	<b>97</b>
<b>9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ.....</b>	<b>104</b>

## ÖZET

### Öğretmenlerde Stres Kaynakları, Öz Yeterlik, A Tipi Kişilik ve İş Doymu

Öğretmenlerin iş doymunu belirleyen çok sayıda değişken bulunmaktadır. Bu çalışmanın temel amacı öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, A tipi kişilik ve iş doymu arasındaki ilişkileri incelemektir. Çalışmada ayrıca yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı, idarecilik yapma, resmi ve özel kurumda çalışma değişkenleri ile öğretmenlerin iş doymu arasındaki ilişkiler de araştırılmaktadır.

Araştırma grubu, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında, Trabzon ilindeki özel ve resmi eğitim kurumlarında görev yapan 689 (Kadın=346, Erkek=343) öğretmenden oluşmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, İş Doymu, Stres Kaynakları ve Genel Öz Yeterlik Algısı ölçekleri kullanılmıştır. Veri analizi için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMÇKK), Çoklu Doğrusal Regresyon, bağımsız *t* testi ve ANOVA kullanılmıştır.

Araştırma sonuçları, stres kaynakları, öz yeterlik ve A tipi kişiliğin öğretmenlerin iş doymunu anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir. Erkek öğretmenlerin iş doymu puanları fiziksel koşullar açısından daha yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doymu puanları medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doymu puanlarının resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doymu puanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İdari görev yapan öğretmenler işletme politikaları, bireysel faktörler ve kişiler arası ilişkiler açısından idari görev yapmayan öğretmenlere göre daha çok doyma ulaşmaktadırlar. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik gelir düzeyine göre iş doymu puanlarında işletme politikaları, bireysel faktörler ve kişiler arası ilişkiler açısından anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Sonuçların bir kısmı literatür bulgularıyla paralel bir kısmı ise farklı çıkmıştır. Bu durum literatür bulgularıyla tartışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Stres Kaynakları, Öz Yeterlik, A Tipi Kişilik, İş Doymu.

## ABSTRACT

### **Stress Resources, Self-Efficacy, Type A Personality and Job Satisfaction Among Teachers**

There are many variables indicating teachers' job satisfaction. The main purpose of this study is to examine the relations among self-efficacy, stress resources, Type A personality and job satisfaction. In the study the relationships between teachers' job satisfaction and variables such as age, gender, marital status, years of service, administration, working at public and private institutions are also investigated.

The research group, in the academic year 2012-2013, is composed of 689 teachers working at public and private educational institutions in Trabzon (Female=346, Male=343). In the collection of data Personal Information Form, Job Satisfaction, Stress Resources and Public Perception of Self-Efficacy scales were used. For data analysis, Pearson Product Moment Correlation Coefficient (PMÇKK), Multiple Linear Regression, Independent t-test and ANOVA were used.

Research results have shown that resources of stress, self-efficacy and Type A personality predict teachers' job satisfaction significantly. It has been found that male teachers' job satisfaction scores are higher in terms of physical conditions. Teachers' job satisfaction scores do not differ according to marital status. Teachers' job satisfaction scores working at private education institutions were higher than job satisfaction scores of teachers working at formal education institutions. Teachers having in administrative duties, in terms of operational policies, individual factors and interpersonal relationships reach more satisfaction than the teachers who do not have administrative duties. It has been determined that there is a significant difference in, teachers job satisfaction scores according to socio-economic status in terms of interpersonal relationships, operational policies and individual factors. Some of the results are parallel to the findings of the literature whereas some are different. This is discussed in the findings of the literature.

**Key Words:** Stress Factors, Self-Efficacy, Type A Personality, Job Satisfaction.

## TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
1.	Herzberg'in Güdüleyici ve Hijyen Faktörleri.....	10
2.	A Tipinin Avantajları ve Riskleri.....	28
3.	Yüksek ve Düşük z Yeterliğe Sahip Bireylerin Karşılaştırılması.....	46
4.	Araştırma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Bulguları.....	58
5.	Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	60
6.	Çoklu Regresyon Model zeti.....	61
7.	İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.....	61
8.	Kadın ve Erkek Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarındaki Farklılıklar.....	62
9.	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Farklılıkları.....	63
10.	Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar.....	64
11.	İdari Görev Yapma Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar.....	65
12.	Öğretmenlerin İş Doyumlarında Sosyo-Ekonomik Gelir Düzeyine Göre Farklılıklar.....	67

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
1.	İş doyumu etkenleri .....	8
2.	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi .....	9
3.	Vroom'un Beklenti Kuramı.....	12

## GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik No	Grafik Adı	Sayfa No
1.	Kadın ve Erkek Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarındaki Farklılıklar .....	62
2.	Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Duruma Göre Farklılıkları .....	63
3.	Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar.....	65
4.	İdari Görev Yapma Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar.....	66
5.	Öğretmenlerin İş Doyumlarında Sosyo-Ekonomik Gelir Düzeyine Göre Farklılıklar .....	68

## 1. GİRİŞ

Toplumsal bir sistem olan eğitimin çeşitli öğeleri bulunmaktadır. Öğrenciler, öğretmenler, eğitim programı, yöneticiler, eğitim uzmanları, eğitim teknolojisi, fiziksel ve finansal kaynaklar bu öğeler arasındadır. Bu sistemin işleyişinde öğretmenin işlevi son derecede önemlidir (Şişman, 2002: 1). Öğretmen, okullarda planlı etkinlikler düzenleyerek öğrencilere belli programlar çerçevesinde bilgi ve beceri kazandıran kişidir. Öğretmenler, öğrencilerin davranışlarını, kişiliklerini, meslek seçimlerini ve yaşam felsefelerini etkileyerek (Erden, 1998: 1) kendilerini gerçekleştirmelerine katkıda bulunurlar.

Öğretmenlik mesleğinin nitelikleri bazı açılardan diğer mesleklerinkinden farklılaşmaktadır. Yapılan pek çok çalışma (Akpınar, 2008; Gençtürk, 2011; Kyriacou ve Sutcliffe, 1978) bu mesleğin farklı stres kaynaklarıyla ilişkili olduğunu ve bu yüzden bu meslekte tükenmişliğin görüldüğünü (Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987) ortaya çıkarmıştır. Stres kaynakları ve tükenmişlik diğer değişkenlerle birlikte öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkilidir.

Çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak bilinen iş doymu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Silah, 2005: 115). Çalışanın ilgi, yetenek ve becerileri ile işin gerektirdiği özellikler uyuşursa hem iş yerinde verimlilik artar hem de kişi işinde doyuma ulaşır. Weiss'e (2002: 175) göre tutumlarla ilişkili olan iş doymu bir kişinin işi ile ilgili pozitif veya negatif değerlendirmeleridir. Ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçları karşılanıp çalışma ortamının koşulları iyileştirildiği zaman insanlar yaptıkları işten doyum sağlarlar.

İş doyumları yüksek olanlar işleriyle ilgili olumlu duygu (Robbins ve Judge, 2012: 76), tutum ve davranışlara sahiptirler. Modern yönetim anlayışı için iş doymu önemli bir faktördür. İş doymu sağlayan kuruluşlar eleman bulmakta zorlanmazken, sağlamayan kuruluşlar olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadırlar (Türk, 2007: 96).

Eğitimin niteliği ve kalitesi öğretmenlerin iş doyumuna bağlı olarak değişmektedir. İş doymu yüksek olan öğretmenler öğrencileriyle daha çok ilgilenmekte ve onları geleceğe daha etkili hazırlamaktadırlar. İş doymu düşük olan öğretmenler ise işlerini isteksiz olarak yapmakta ve öğrencilere karşı olumsuz tavırlar sergilemektedirler. Bu nedenle öğretmenlerin yaptıkları işten doyum sağlayıp sağlamadıkları önemlidir. Öğretmenlerin iş doyumlarıyla ilgili çok sayıda araştırma yapılmış ve farklı sonuçlar elde edilmiştir. Wong (1989) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olmadığı tespit edilmiştir. Demirtaş (2010) dersane öğretmenlerinin iş doyumlarının nötr düzeyde olduğunu belirlemiştir. Can (2006) ise yaptığı çalışmada sınıf öğretmenlerinin iş doymu

düzeylerinin normal ve yüksek düzeyler arasında değiştiğini, düşük düzeyde hiçbir sınıf öğretmenin bulunmadığını saptamıştır.

Öğretmenlerin iş doyumunu belirleyen çok sayıda değişken bulunmaktadır. Klassen ve Chiu (2010) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin iş doyumlarının etkili sınıf yönetimi ve öğretim stratejilerinden olumlu yönde, sınıf içi deneyimlere bağlı stres yaşantılarından ise olumsuz yönde etkilendiğini tespit etmişlerdir. Bunun yanında öğrencilerin gelişimini izleme, destekleyici iş arkadaşlarıyla birlikte bulunma ve genel okul atmosferi gibi değişkenlerin de öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olduğu bildirilmiştir (Cockburn ve Haydn, 2004). Brewer ve McMahan-Landers (2003) tarafından yapılan benzer bir çalışmada stres kaynaklarının öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

İş doyumunu ile ilişkili olan stres, organizmaya zarar verme tehditi olan herhangi bir şeye karşı, bedenin verdiği tepkidir (Özyürek, 1986: 78). Tehlike ve fırsat kelimelerinin karışımından oluşan stres, bu iki kavramın anlamını paylaşmaktadır. Strese yol açan her problem çözümünü de içinde saklamaktadır. Bu durum stres altında olunan her anda enerjinin hem yıkıcı hem de yapıcı kullanma potansiyelinin olduğu anlamına gelir (Rowshan, 2002: 12).

Düşük iş doyumunu ile işe bağlı psikolojik stres arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır (Van Der Doef ve Maes, 1999). Özkaya, Yakın ve Ekinci (2008) akademik ve idari personelin buldukları bölümlere bağlı stres faktörünün derecesinin, iş doyumunu etkilediğini belirtmişlerdir. Stres ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Ekinci, 2006).

Stresin neden ve kaynakları farklı şekilde tartışılmaktadır. Bazı araştırmacılar (ör. Aşan ve Aydın, 2006) çevresel, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç kaynaktan söz ederler. Ekonomik sorunlar, politik belirsizlikler, teknolojik yenilikler ve sosyolojik değişiklikler çevresel stres kaynakları; görev karmaşıklığı, başkalarından sorumlu olmak, uygun olmayan çalışma koşulları, rol belirsizliği, rol çatışması, rol alanı, kontrol yokluğu ve cinsel taciz örgütsel stres kaynakları; kişinin farklı rollerinin olması ve A ve B tipi kişilik özellikleri bireysel stres kaynakları olarak tanımlanır.

Bireysel stres kaynakları içerisinde yer alan kişilik özellikleri (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 238) çalışanın iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir (Judge, Heller ve Mount, 2002). Yapılan araştırmalara göre beş faktör kişilik yapısı, olumlu ve olumsuz duygulanım ve kendini değerlendirme tipolojilerinin iş doyumunu ile ilişkisi bulunmaktadır (Heller, Judge ve Watson, 2002). Kişilik ile stres ilişkisini ortaya koymak için yapılan çalışmalar sonucunda insanlar genel olarak strese duyarlı olanlar ile strese daha az duyarlı olanlar olmak üzere iki gruba ayrılırlar. Stresten çok etkilenen insanlara A tipi



kişiliğe sahip olanlar, daha az etkilenenlere ise B tipi kişiliğe sahip olanlar adı verilmektedir (Silah, 2005: 160).

A tipi kişilik yapısında olanlar sürekli hareket halindedirler, sabırsızdırlar. Aynı anda iki işi beraber yapmak isterler. Boşa zaman geçirmeyi sevmezler, rekabetçidirler (Zel, 2006: 44). B tipi kişilik yapısında olanlar ise başkaları ile yarışmazlar, mükemmele erişme çabaları yoktur. Sakin, yumuşak bir yapıları vardır, sabırlıdırlar. Zaman baskısını ve sınırlamasını hissetmezler (Eren, 2006: 306). A tipi kişiliğin insan sağlığı üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Friedman (1977: 601) tarafından yapılan çalışmada A tipi kişiliğin kardiyovasküler bozukluk için risk faktörü olduğu tespit edilmiştir.

A tipi kişilik iş doyumunu ile ilişkilendirilerek bazı araştırmalarda incelenmiştir. A tipi kişilerin özelliklerinden biri olan “sosyal etkinliklerden uzaklaşma” dikkate alınarak yapılan bir çalışmada, işçilerle ve yakın dostlarla kurulan bağların ve onlarla girilen sosyal etkinliklerin iş doyumunu olumlu düzeyde etkilediği belirlenmiştir (Hurlbert, 1991). Başka bir araştırmada ise A tipi kişilik özelliğinin bir ögesi olan hıza verilen önemin, iş doyumunu ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Jamal, 2007).

İnsanların iş doyumları üzerinde stres kaynakları ve kişilik özelliklerinin dışında kendilerini algılama yeterliğiyle ilişkili olan öz yeterlik inançlarının da etkisi vardır. Bandura (1994: 26), öz yeterliği, bireylerin kendi motivasyonları, düşünce süreçleri, duygusal durumları ve davranış şekilleri üzerinden kontrolü sağlayabileceklerine dair inançları olarak tanımlar. Bireyin karşılaşabileceği çevresel olayların üstesinden gelmede ne derece başarılı olabileceğine yönelik algısı, öz yeterlik ile ilişkilidir. Kısaca öz yeterlik, bireyin sahip olduğu becerileri değil, sahip olduğu bu becerilerle neler yapabileceğine ilişkin algısını içermektedir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 214). Bu kapsamda öz yeterlik kişinin iş yaşamına yansır ve performansını etkiler (Prussia, Anderson ve Manz, 1998).

Öz yeterlik algısı ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki vardır. Öz yeterlik inancındaki artış iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Baysal, 2010). Caprara, Barbaranelli, Steca ve Malone (2006) tarafından yapılan çalışma sonucunda öğretmen öz yeterlik inançlarının iş doyumunu ve öğrencilerin akademik başarılarını etkilediği görülmüştür. Telef'in (2011) çalışmasına göre, öğretmenlerin öz yeterlikleri ile yaşam doyumunu ve iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunu bütün meslek gruplarında çalışanlar için önemlidir. Ancak insanlarla ilgili bir meslekte çalışanlar için bu kavram daha da önemlidir. Öğretmenlik de insanlarla doğrudan ilgili bir meslektir. Öğretmenlik mesleğinin özellikleri iş doyumunu üzerinde farklı düzeylerde etkili olabilmektedir. Öğretmenler üzerinde daha önce yapılan bazı araştırmalarda kişilik özellikleri ve stres yaşantıları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler

incelenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada ise bu iki değişkenin yanında öz yeterlik değişkeni de dikkate alınarak öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri açıklanmaya çalışılmaktadır.

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın temel amacı öğretmenlerin A tipi kişilik özellikleri, stres kaynakları ve öz yeterlik algıları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemektir.

Araştırmanın Alt Amaçları:

1. Yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı, idarecilik yapma, resmi ve özel kurumda çalışma değişkenlerinin öğretmenlerin iş doyumunu açıklama düzeyini belirlemek
2. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumları arasındaki farklılıkları incelemek
3. İdari görev yapan ve yapmayan öğretmenlerin iş doyumları arasındaki farklılıkları incelemek
4. Resmi ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasındaki farklılıkları incelemek
5. Evli olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyumları arasındaki farklılıkları incelemek
6. Öğretmenlerin iş doyumlarındaki sosyo-ekonomik gelir düzeyine dayalı farklılıkları incelemek

Araştırmanın alt amaçları doğrultusunda belirlenen denenceler şunlardır;

1. Stres kaynakları, A Tipi kişilik özellikleri ve öz yeterlik algısı öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde açıklar.
2. Yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet yılı, idarecilik yapma, resmi ve özel eğitim kurumunda çalışma değişkenleri öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde açıklar.
3. Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı fark vardır.
4. İdari görev yapan ve yapmayan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı fark vardır.
5. Özel ve resmi eğitim kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı fark vardır.
6. Evli olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı fark vardır.
7. Öğretmenlerin iş doyumları sosyo-ekonomik gelir düzeyine bağlı olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

### **1.2. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi**

Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen çok sayıda faktörün olduğu düşünülmektedir. Ekonomik, sosyal ve teknoloji alanında meydana gelen gelişmeler, okuldaki araç

gereçlerin yetersiz olması, çalışma arkadaşları ve yöneticiler ile olan ilişkiler, sınıfların kalabalık olması ve iş yoğunluğunun çok olması öğretmenlerde stres oluşturarak onların işlerinden doyum almalarını engelleyebilmektedir. Ayrıca öğretmenlerin kişilik özellikleri ile kendilerine yönelik yeterlik algıları onların okuldaki performanslarını etkileyebilmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde, öğretmenlerde iş doyumunu çeşitli değişkenler açısından incelenmiştir. Buna karşın öğretmenlerde iş doyumunu ile A tipi kişilik özellikleri, stres kaynakları ve öz yeterlik algısı değişkenlerin beraber incelendiği herhangi bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu nedenle, araştırmanın bu alandaki eksikliğin tamamlanmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların, öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkileyen sorunların belirlenmesi ve ortadan kaldırılması açısından yararlı olacağı düşünülmekte ve elde edilecek bilgilerle eğitim-öğretim hizmetlerine ve öğretmen yetiştiren kurumların politikalarına katkılar sağlayacağına inanılmaktadır. Ayrıca, bu araştırma sonuçlarının toplum ve koruyucu ruh sağlığı gibi alanlarda çalışan psikolojik danışman, psikolog ve pedagoğ vb. uzmanlara ışık tutacağı öngörülmektedir.

### **1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları**

1. Bu araştırma 2012- 2013 eğitim- öğretim yılında Trabzon ilinde bulunan özel ve resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Bu nedenle araştırma sonucunu genellemede sınırlılıklar vardır.
2. Cevapların kişisel ifadeye dayalı olması bir sınırlılıktır.
3. Çalışmaya katılan öğretmenlerin psikopatolojik özellikleri ile ilgili değerlendirme yapılmamıştır.

### **1.4. Araştırmanın Varsayımları**

1. Öğretmenlerin anketlere verdikleri cevaplar onların gerçek algılarını yansıtmaktadır.

### **1.5. Tanımlar**

İş doyumunu: İşin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan iş hakkındaki olumlu his (Robbins ve Judge, 2012: 77).

A tipi kişilik: 1970'li yıllarda Meyer Friedman ile Ray H. Rosenman'ın, aşırı rekabetçilik, hırs, sabırsızlık, saldırganlık, engellenme karşısında düşmanlık, kontrol yönelimlilik, dakiklik, kusursuzluk gibi özelliklerle tanımladığı bir kişilik tiplemesi (Budak, 2005: 98).

Stres: İçeriden ya da dışarıdan gelen, kişinin mevcut dengesini ya da duygusal, bilişsel, toplumsal işleyişini bozma eğilimi gösteren ve bozulan dengeyi yeniden kurmaya yönelik yeni davranışlara zorlayan, gerçek ya da algılanan uyarıcılara verdiği fiziksel, ruhsal ve bilişsel tepkiler (Aşan ve Aydın, 2006: 237).

z yeterlik (Self-efficacy): Bandura'nın, kişinin kendi yeteneğine, gücüne, becerilerine ilişkin duygusu için kullandığı terim; etkili ve becerikli olma duygusu (Budak, 2005: 575).

## **2. LİTERATÜR TARAMASI**

### **2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi**

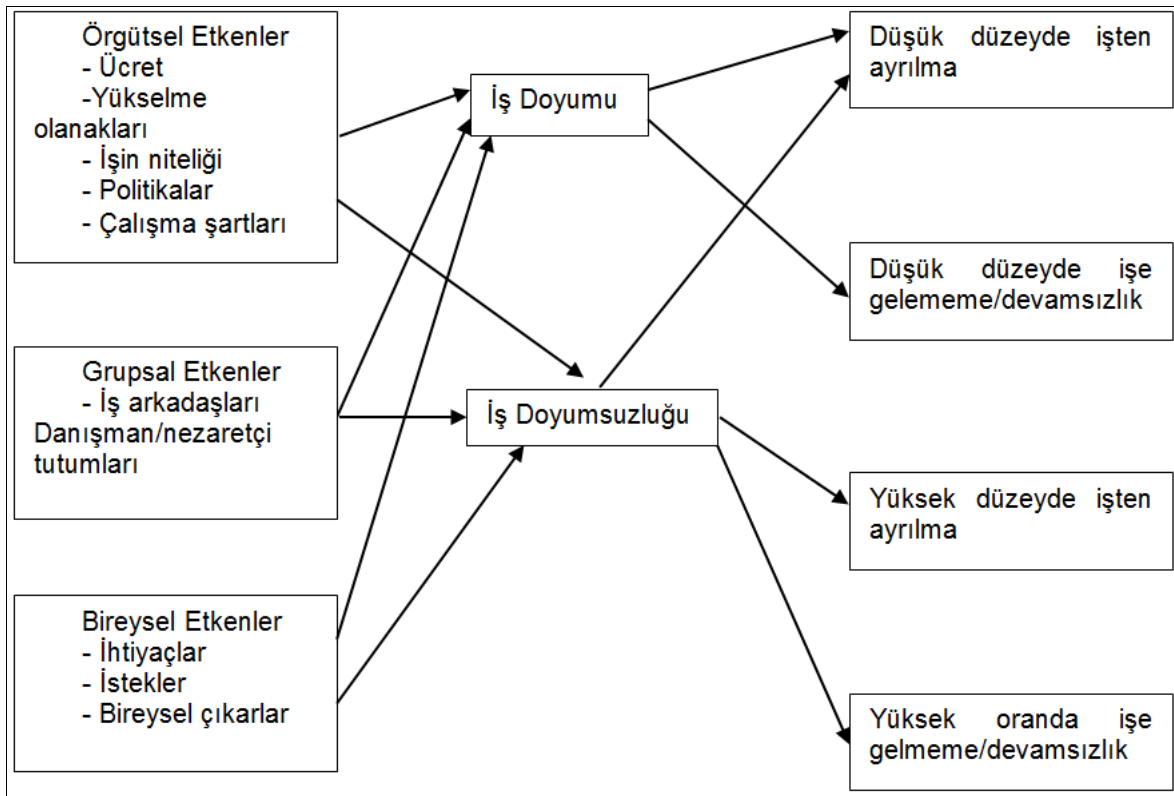
#### **2.1.1. İş Doymu**

##### **2.1.1.1. İş Doymu Kavramı ve Tanımı**

İnsanların yaptığı iş, onların doyum kaynağını oluşturmaktadır (Burger, 2006: 448). İş, insanların ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan faaliyettir. İnsanlar ihtiyaçları karşılandığı zaman işlerinde doyuma ulaşırlar. İş doymu, çok sayıda yazar ve araştırmacı tarafından farklı tanımlarla ifade edilmiştir. Locke'ye göre iş doymu, bireyin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda memnun olması veya olumlu duygular yaşamasıdır (Kazdin, 2000: 399).

İş doymu, kişinin işine karşı olan tutumudur. İnanç, his, duygu, değer ve davranışsal eğilimlerin birleşiminden oluşur. Kişinin iş ile ilgili hislerini gösterir (Silah, 2005: 116). Bireyin işine karşı genel davranışları, tutumları olan iş doymu, çalışanın iç huzurunu ve rahatlığını kapsar. Çalışanın beklentileri ile elde ettikleri uyumlu olduğunda iş doymu artar (Özen-Kutunis, 2009: 101). Eren (2006: 202) iş doymunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak tanımlamaktadır.

İş doymunun yaşantı üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. İş doymu, duygusal iyi olma ve psikolojik sağlığın göstergesi ve örgütsel işleyişin bir yansıması olarak kişinin davranışlarını yönlendirebilir (Spector, 1997: 2) İş doymuna ulaşan kişi olumlu davranışlarını işyerinde, toplumda ve aile içerisinde devam ettirir. Hayata dinamik ve iyimser bakar (Özkalp ve Kirel, 2010: 123). İşlerinde doyum sağlayan insanların, işyerinde istekli çalıştıkları, çalışma gruplarından memnun oldukları, gurur ve başarı duyguları içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde verimli oldukları görülmektedir (Özgüven, 2003: 127). İşlerinde doyum sağlamayan insanlar işyerinde, sosyal yaşamda ve aile içerisinde sorun yaşarlar. Yaşadıkları sorunları diğer insanlara yansıtarak onların da mutsuz olmasına neden olurlar (Özkalp ve Kirel, 2010: 123). İnsanların biyolojik olarak varlıklarını devam ettirebilmeleri ve psikolojik olarak uyum sağlamaları için iş doymuna ulaşmaları önemlidir. İş doymuna ulaşmayan bir çalışanın çalışmaya devam etmesi bireysel sorunları arttırmakta ve örgüt ortamını olumsuz etkilemektedir. İş doymuna ve doyumsuzluğuna neden olan etkenler Şekil 1'de verilmiştir (Özen-Kutunis, 2009: 102).



Şekil 1. İş doyumu etkenleri

Çalışma hayatı içinde sürekli iletişim içinde bulunan işveren ve iş görenin birbirilerinden beklentileri vardır. İşveren iş görenden işi yapması için gerekli bilgi ve beceriyi, iş gören ise işverenden psiko- sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak motivasyonel destek ve uygun çalışma koşullarının oluşmasını bekler. Ayrıca hem iş gören hem de işveren kendi değerlerine yakın kişilerle çalışmak ister. Bahsedilen konularda denge sağlandığı zaman işgören iş doyumuna ulaşabilmektedir (Balaban, 2010). İş doyumunun üç önemli boyutu vardır (While, 1998'den aktaran: Tella, Ayeni ve Popoola, 2007: 4-5);

1) İş doyumunu, bir iş durumuna yönelik duygusal tepkidir, görülemez sadece anlaşılabilir.

2) İş doyumunu, sonuçlarla ilgilidir. Bireyin ne kadar iyi sonuçlar aldığı ve beklentilerinin ne derecede karşılandığı iş doyumunu belirlemektedir. Örneğin kişi çalışma ortamında diğer çalışanlardan daha çok çalışıp daha az ödül alıyorsa işine, patronuna ve diğer çalışma arkadaşlarına karşı olumsuz bir tutum sergiler. Eğer kişi iyi bir muamele gördüğünü düşünüyor ve ücretin dağıtılmasının adil bir şekilde yapıldığına inanıyorsa işine karşı olumlu bir tutum sergiler.

3) İş doyumunu, birbiriyle ilişkili bazı tutumları temsil eder. İşin kendisi, ücret, terfi olanakları, denetim ve çalışma arkadaşları bireylerin tutumlarını belirler.

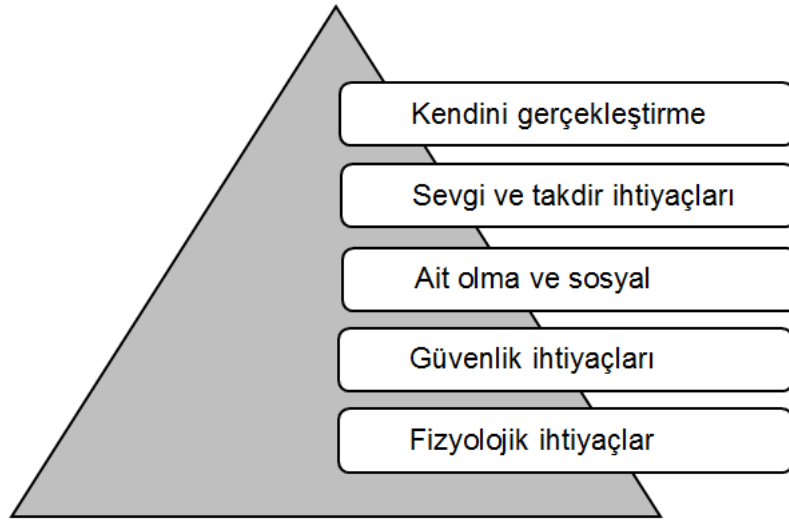
### 2.1.1.2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumu kuramları iki grupta şeklinde ele alınmaktadır. 1) Kapsam Kuramları, 2) Süreç Kuramları. Kapsam kuramları iç faktörlere, süreç kuramları dış faktörlere ağırlık vermektedirler (Barlı, 2007: 199).

#### 2.1.1.2.1. Kapsam Kuramları

##### 2.1.1.2.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'a göre insanlar biyolojik, sosyal ve psikolojik birer varlık olarak bazı ihtiyaçlara sahiptirler. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre tatmin edilmeyen bir ihtiyaç kişide rahatsızlık oluşmasına yol açarak tatmin edilmesi ihtiyacını ortaya çıkarır. İhtiyaçlardan biri tatmin olduğunda başka bir ihtiyaç baskın hale gelir. Maslow'a göre hiçbir ihtiyaç tamamen tatmin edilmez (Özkalp ve Kirel, 2010: 281-282). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi Şekil 2'de verilmiştir (Tutar, 2013: 119).



Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'a göre her insanda beş hiyerarşik ihtiyaç vardır. Bunlar:

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Hiyerarşinin en alt basamağında açlık, susuzluk, cinsellik, dinlenme, uyku, annelik (Onaran, 1981: 14), oksijen ve dışkılama gibi fizyolojik ihtiyaçlar bulunur. Bunlar temel ihtiyaçlardır ve daha yüksek gereksinimlere doğru ilerlemek için bunlar doyurulmalıdır (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 316).

2. Güvenlik İhtiyacı: İnsanlar fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra emniyet, istikrar, korunma, yapı ve düzen, korku ve karmaşadan kurtulma v.b. güven gereksinimleri

baskın hale gelir. Özellikle gelecekle ilgili belirsizlik olduğunda, politik ve toplumsal istikrar tehdit altında bulunduğu bu gereksinim önemli hale gelir (Burger, 2006: 432).

3. Ait Olma, Sevgi ve Sosyal İhtiyaçlar: Bu basamakta başkaları tarafından sevilme, diğerlerini sevme, bir gruba girme, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimler söz konusudur. İnsanlar, günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işyerinde geçirir ve bu süre içinde çalışırken ve boş zamanlarını belirli kişilerle birlikte yaşar, iletişim kurar ve arkadaşlıklar oluşturur. Bu tür ilişkiler sayesinde insanlar sosyal yönden belli bir doyuma ulaşır ve böylece çalışma güduları artar (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2003).

4. Saygı İhtiyaçları: İnsanlar kendilerini yeterli ve başarılı olarak algılamak, beğenilmek ve saygı duyulmak isterler. Para, eş ve arkadaşlara sahip bir insan; öz saygı ve beğenilme ihtiyacını karşılayamadığında aşağılık duygusuna kapılır ve cesareti kırılır (Burger, 2006: 433-434).

5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Bu basamakta insanlar, yaratma ve başarıma güçlerini ortaya koyarlar ve gerçek özgürlüklerine ulaşırlar. Böylece insanların gerçek kişilikleri, yaratıcı ve yapıcı güçleri ortaya çıkar (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2003).

#### 2.1.1.2.1.2. Herzberg'in İkili (Çift) Etmen Kuramı

Bu kurama göre, zenginleştirilmiş iş, doyuma neden olur ve iyi bir performansı motive eder. Zenginleştirilmemiş iş ise performansı motive edici değildir. Herzberg'e göre motive edici faktörler; işin içeriği, takdir edilme, sorumluluk ve ilerleme imkânlarıdır. Hijyenik faktörler ise; ücret, statü, çalışma koşulları, yöneticilik tarzı ve işletme politikalarıdır. Bu kurama göre, motive edici değişkenler, doyum düzeyi ile ilişkili iken, hijyenik değişkenler tatminsizlikle ilgilidir (Silah, 2005: 141). Herzberg'in güdüleyici ve hijyen faktörleri Tablo 1'de verilmiştir (Okumuş, 2011: 47):

Tablo 1. Herzberg'in Güdüleyici ve Hijyen Faktörleri

Güdüleyici Faktörler	Hijyen Faktörler
İşin kendisi	Statü, üst, astlar, eşit düzeydekiler
Başarı, gelişim olanağı	Bireyler arası ilişkiler, yönetim
Sorumluluk	Şirket politikası, iş güvenliği
Terfi, onaylama	Çalışma şartları, ücret, özel hayat



### **2.1.1.2.1.3. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı**

Clayton Alderfer de Maslow gibi insanların araştırmalarının ortaya koydukları ihtiyaç kavramını hiyerarşik bir yapıda ele almaktadır. Alderfer ihtiyaçları üç temel gruba ayırmıştır (Onaran, 1981: 39).

1. Varlık İhtiyaçları: Açlık, susuzluk, fiziki güvenlik gibi doğuştan sahip olunan ihtiyaçlardır.

2. Sosyal İlişki İhtiyaçları: İnsanlar diğer insanlarla karşılıklı ilişkilerde bulunurlar, düşünceler ve duygular paylaşılır ve doyuma ulaşılır.

3. Gelişme İhtiyaçları: İnsanlar kendilerini geliştirmek ihtiyacına sahiptirler. Herhangi bir işte başarı elde etme, tanınma ve kabul edilme gibi ihtiyaçlardır. Daha üst düzeydeki ihtiyaçların doyumsuzluğu, alt düzeydeki ihtiyaçların artmasına neden olur (Özkalp ve Kirel, 2010: 287).

### **2.1.1.2.1.4. Başarı İhtiyacı Kuramı**

David McClelland tarafından geliştirilen bu kuram, ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanıldığını savunur. McClelland'a göre insan üç tür ihtiyacın etkisi altında davranır (Tutar, 2013: 123). Bunlar;

1. Başarma İhtiyacı: Bir işi daha iyi bir şekilde yapmak, problem çözmek veya zor işlerle başa çıkma ihtiyacıdır. Amaca yönelik insanlarda görülür. Bu insanlar gerçekçi ve ulaşılabilir amaçlar belirleyerek, yapılan işin sonucunu görmek için istekli hale gelirler, yüksek bir enerji harcarlar.

2. İlişki Kurma İhtiyacı: Diğer insanlarla arkadaşça sıcak ilişkiler oluşturmak ve sürdürmek ihtiyacıdır. Bazı insanlar duygusallıktan diğerlerine göre daha çok hoşlanırlar, takdir edilmek ve sevilme isterler.

3. Güç İhtiyacı: Güç merkezli insanlar diğerlerini ve genelde davranışlarını kontrol etmek, davranışlarını etkilemek ve onlardan sorumlu olmak gibi önceliklere sahiptirler (Altuğ, 1997: 85-86).

### **2.1.1.2.2. Süreç Kuramları**

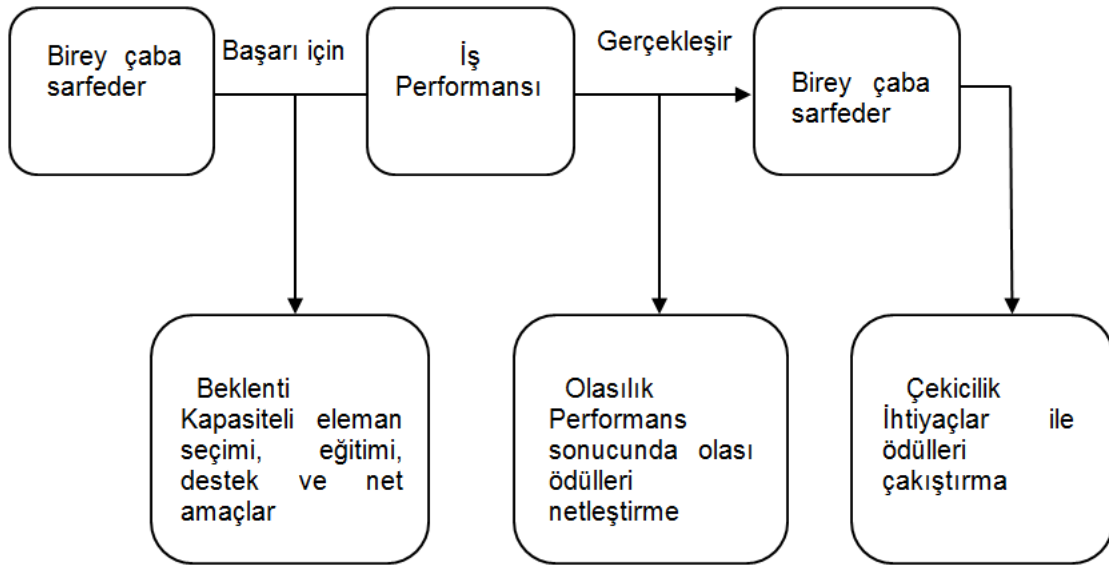
#### **2.1.1.2.2.1. Ümit (Beklenti) Kuramı**

Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre, insanlar yapacakları davranışlar sonucunda neyi tercih edeceklerini ve beklentilerine ulaşmak için farklı performans düzeylerinde hangi hususları dikkate alacaklarını bilmektedirler. Vroom, bir bireyin hem işinde hem de örgütte yüksek performans gösterme çabası göstermesine etki eden üç öge belirlemiştir (Altuğ, 1997: 88). Bunlar;

1. Beklenti (Performans ve ödül ilişkisi): Birey göstereceği çabanın sonunda bazı ödüller kazanacağına inanmalıdır.

2. Amaçsallık (Performans ve güç ilişkisi): Bireyin işini yaparken göstereceği çabayı algılaması, onun belli bir performansa yönelmesine yardımcı olur.

3. Çekicilik: Birey başarı sonunda kendisine verilecek ödülleri arzulamalı ve ödüller onun için bir değer taşımalıdır. Eğer ödül birey için yüksek değer taşıyorsa daha çok çaba göstermesine neden olur (Özkalp ve Kirel, 2010: 293). Vroom'un beklenti kuramı Şekil 3'teki gibidir (Altuğ, 1997: 89):



Şekil 3. Vroom'un Beklenti Kuramı

#### 2.1.1.2.2.2. Eşitlik Kuramı

İnsanlar, sarfettikleri çabaların karşılığında kendi elde ettikleri sonuçları, diğer kişilerin çabaları ve elde ettikleri ödüllerle karşılaştırırlar. Bu durum motivasyonu etkiler. Motivasyonun temelinde adalet duygusu yatar (Özkalp ve Kirel, 2010: 291). İnsanın diğerleriyle karşılaştırma isteği, girdi ve çıktılar bu kuramın temel kavramlarıdır. İnsanlar, çıktılarına (sonuçlara) bakarak kendi adalet/ adaletsizlik düzeylerini algırlar ve diğer insanlarla kendi çıktılarını karşılaştırırlar. İnsanların girdileri deneyim, yaş, cinsiyet vb. bireysel özelliklerdir. İnsanların çıktıları ise ödül, tanınma, ücret vb.'dir (Altuğ, 1997: 89).

#### 2.1.1.2.2.3. Amaç Kuramı

Amaç kuramı, Edwin Locke tarafından geliştirilmiştir. Her birey bilinçli olarak amaçlarını seçer ve söz konusu amaca önem derecesinde motive olur (Yearta ve Maitlis,

1995'dan aktaran Tutar, 2013: 133). Bu kuram dört temel öneride bulunur (Loche, 1990'dan aktaran: Barlı, 2007: 218-219).

1. Erişilmesi zor ve kolay başarılamayacak amaçlar basit olanlara göre daha fazla motive edicidir.

2. Özel olarak belirlenen amaçlar, belirsiz veya net olmayan amaçlara göre daha motive edicidir.

3. Amaçların belirlenmesi sürecine katılım performansın artmasında motive edicidir.

4. Geçmiş dönemdeki başarılarla ve performansa ilişkin sonuçların çalışanlarla paylaşılması iletişimsel ve motivasyonel bir anlam içerir.

Belirlenen amaçlar zor ise bunlara gösterilen direnç de çok olacaktır. Ancak birey amaç oluşturmaya katıldığında zor olan amaçları üstleri tarafından doğrudan verilen amaçlara tercih edebilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010: 290).

#### **2.1.1.2.2.4. Davranışsal Şartlandırma Kuramı**

Skinner tarafından geliştirilen bu kuramın temeli Pavlov'un klasik koşullandırma yaklaşımına dayanmaktadır. Skinner hayvanlar üzerinde birçok deney yapmış, insanların davranışlarının içsel faktörlerden çok dışsal faktörlerden kaynaklandığını vurgulamıştır. Skinner'in kuramında dikkat çeken kavramlar şunlardır: edimsel davranış, olumlu ve olumsuz pekiştirme, cezalandırma, sönme.

1. Edimsel Davranış: Organizmanın gösterdiği davranışların doğal uyarıcısını bulmak her zaman mümkün değildir. Davranışların her birinin altında yatan ayrı ayrı uyarıcılar bulmak kolay değildir. Psikolojide bu tür davranışlara edimsel (operant) davranış denir (Cüceloğlu, 2007: 144).

2. Olumlu (Positive) Pekiştirme: İştah uyandıran uyarıcı verilmesinin davranışı izlemesi olayına olumlu pekiştirme denir (Gerrig ve Zimbardo, 2012: 177). Bir davranışın pekiştirilebilmesi için, olumlu pekiştirme güdüye uygun olması gerekmektedir. Eğer hayvan aç ise onun için uygun pekiştirme olarak yiyecek verilmelidir (Morgan, 2011: 80).

3. Olumsuz (Negative) Pekiştirme: İnsanın belli bir davranışta bulunmaması konusunda pekiştirilmesidir (Tutar, 2013: 129). Olumsuz pekiştirme hem güdüleyicidir hem de pekiştiricidir. Güdüleyici olduğu için hayvanın kaçınmaya çalışmasına yardımcı olur. Köpeğin elektrik şokundan kaçınmayı öğrendiği deneyde pekiştirme, ceza korkusunun azalmasıdır (Morgan, 2011: 80).

4. Cezalandırma: İki tür cezalandırma vardır. Olumlu ve olumsuz cezalandırma. Kaçınmalı uyarıcı verilmesinin davranışı izlemesi olayına olumlu cezalandırma denir. Örneğin, sıcak bir sobaya dokunmak bir sonraki sefer sobaya dokunma ihtimalini azaltarak, önce gelen tepkiyi cezalandıran bir acı üretir. Olumsuz cezalandırma, iştah

uyandıran bir uyarıcının ortadan kaldırılmasının bir davranışı izlemesi olayıdır. Bir ebeveyn, çocuk küçük kardeşine vurduğunda onun harçlığını keserse, çocuk gelecekte kardeşine vurmamayı öğrenir (Gerrig ve Zimbardo, 2012: 178).

5. Sönme: Davranışın pekiştirilmemesi sonucunda sönme gerçekleşir. Sönmeyle beraber öğrenilmiş davranış zayıflar. Sönme gerçekleşirken başlangıçta davranım daha kuvvetlidir. Daha sonra hızlı bir şekilde davranım zayıflar. Davranış gittikçe zayıflayarak hemen hemen ortadan kalkar (Morgan, 1991: 95).

Yöneticiler yönetim işlevi içinde çalışanların davranışlarını değiştirmek amacıyla çalışanların istenen davranışlarını ödüllendirilebilir ve istenmeyen davranışların pekişmesine engel olmak için o davranışları cezalandırılabilirler. Ayrıca olumsuz pekiştirme de kullanılarak çalışanların davranışları değiştirilebilir (Altuğ, 1997: 87). Bu tekniklerin kullanılması bütün meslek gruplarında çalışan kişiler için faydalıdır. Davranışları ödüllendirilen ve olumlu yönde teşvik edilen çalışanlar, işe motive olur ve iş doyumuna ulaşırlar.

### **2.1.1.3. İş Doyumu ve Farklı Mesleklerde Gözlenmesi**

Kişinin işini severek yapması onun iş verimliliğini artırır. Bu durum tüm mesleklerde geçerlidir. Yapılan araştırmalarda, çalışanların iş doyumları ve onların iş doyumlarını etkileyen faktörler incelenmeye çalışılmıştır.

Çalışanların iş doyumları ile ilgili yapılan çalışmaların bir kısmı çalışanların iş doyum düzeylerini belirlemeye yöneliktir. Babaoğlu, Cevizci ve Arslan (2012), tarafından İstanbul'da yapılan çalışmada veteriner hekimlerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Özalpın, Kaya, Demir ve Özer'in (2002) çalışmasına göre, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerin genel iş doyum düzeyleri yüksektir. Çınar ve Kavlak (2009), İzmir ilinde çalışan Ambulans ve Acil Bakım Teknikerlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu belirlemiştir.

İş doyumları ile ilgili yapılan çalışmalardan bazıları iş doyumunu etkileyen faktörleri belirlemeye yöneliktir. Sünter, Canbaz, Dabak, Öz ve Pekşen (2006), sağlık ocaklarında çalışan pratisyen hekimler üzerinde yaptıkları çalışmada yaş ile iş doyumları arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Medeni durum ve çalışılan yerleşim birimi gibi demografik özellikler ile iş doyumları arasında bir ilişki görülmemiştir. Farquharson, Allan, Johnston, Johnston ve Jones'in (2012) telefonla sağlık danışma servisinde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmaya göre, iş-aile çatışması, işten ayrılma niyeti ve hastalığın olmaması iş doyumunun belirleyicileri olarak bulunmuştur. Şanlı'nın (2006) 355 polis üzerinde yaptığı araştırmada iş doyumunun görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Statü, medeni

durum, öğrenim durumuna bağlı olarak iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Demirkol'un (2006) avukatlar üzerinde yaptığı çalışmada, cinsiyet, medeni durum, yaş, hizmet süresi ve mesleği seçme nedenleri iş doyumuyla anlamlı düzeyde ilişkili bulunmamıştır. Ancak yaşları 41'in üzerinde bulunanlar ile 21 yılın üzerinde çalışma hayatına sahip olanların iş doyumunu puanları daha yüksek bulunmuştur.

Örücü, Yumuşak ve Bozkır'ın (2006) bankalarda çalışan personelin iş doyumunu etkileyen faktörler ve bu faktörlerin önem derecelerini belirlemek için yaptıkları araştırmada, yönetim tarzı, ücret gibi faktörler ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Yıldırım'ın (2007), Adana'daki bir tekstil fabrikasında yaptığı çalışmada adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim, çalışma yılı, yapılan işin eğitime uygunluğu, yapılan işin yeteneğe uygunluğu, işyerinde çocuğunun kendi konumunda çalışmasını isteme, işe alınma sırasında kendilerine ve başkalarına adil davranıldığı algısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde; örgütte kendisine ve başkalarına haksızlık yapıldığı algısı ile iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yaş ve eğitim ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tarlan ve Tütüncü (2001), İzmir'de faaliyet gösteren iki beş yıldızlı otelin iş görenlerinin iş doyumunu en fazla etkileyen değişkenin iş arkadaşları olduğunu bulmuşlardır. Bu sonuca göre çalışanlar öncelikle iş arkadaşlarına, ikinci olarak da ücret faktörüne önem vermektedirler.

Toker (2011), konaklama işletmelerindeki çalışanların iş doyumunu yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim gibi demografik değişkenlerle ilişkilendirerek incelemiştir. Çalışma sonucunda, iş doyumunu yaş ve eğitim değişkenleri bakımından farklılaşma gösterdiği görülmüştür. Özaltın ve diğerleri (2002), Silahlı Kuvvetlerde görev yapan doktorlarla yaptıkları çalışmada yaş, medeni durum, hizmet süresi, görev yapılan birlik, aylık nöbet sayısı ve mesleki statünün iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Aynı araştırma sonucuna göre en az ücretten doyum alındığı görülmüştür.

Babaoğlu ve diğerleri (2012), İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin iş doyumlarını, tükenmişlik düzeylerini ve bunlarla ilişkili faktörleri incelemeye çalışmışlardır. Cinsiyet ve "mesleğini kendi isteği ile seçenler" ile iş doyumunu ve tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Düşük iş doyumunu ve tükenmişlik gözlenen bireylerde, medeni durum, yaş grubu, "şimdi olsa yine aynı mesleği seçerim" ve "şu anda çalıştığım yerden ayrılmayı düşünüyorum" ifadeleri ile ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çağrı merkezinde çalışan kişilerin iş yükü düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaya göre, iş yükü çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde

etkilemektedir (Keser, 2006). Bluen, Barling ve Burns (1990), 117 hayat sigortası satış elemanı üzerinde başarı çabasının ve sabırsızlık-sinirliliğin iş performansını (satılan poliçe sayısı), iş tutumlarını (iş doyumunu) ve depresyonu etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Başarı çabası satılan poliçe sayısı ve iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur. Solberg ve diğerleri (2012), beş yıl süreyle yaptıkları deneysel çalışma ile hekimlerin iş pozisyonları değiştirildiğinde ve ev-iş ile ilgili stresleri azaltıldığında iş doyumlarının arttığını tespit etmişlerdir.

Oflezer, Ateş, Bektaş ve İrban (2011), bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyumlarının yaş, birlikte yaşanan kişiler ve yer, çocuk sahibi olma, çocuk bakım sorunu yaşama, çalışılan kurum ve birimler, toplam hizmet süreleri, halen bulunan kurumda çalışma süreleri, çalışma biçimleri, görevleri, çalışma düzenleri, gece nöbeti, hafta sonu çalışma, haftalık çalışma süresi, meslek seçimi, mesleki görüş, sağlık durumu ve algı gibi değişkenler tarafından etkilendiğini belirlemişlerdir. Buna karşı ise eğitim, medeni durum ve daha önce başka bir işte çalışmış olma genel iş doyumunu etkilememektedir.

İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmaların bir kısmı ise farklı değişkenlere vurgu yapmaya yöneliktir. Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu (2001), Malatya il merkezinde çalışan hekimlerde (n=384) tükenmişliğin, iş doyumunu düzeylerinin ve bazı sosyodemografik değişkenlerin, yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisini araştırmışlardır. Yaşam doyumunu puanlarıyla iş doyumunu puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. İş doyumunu puanları yaşam doyumunu puanlarını etkilemektedir. Larsen, Marnburg ve Øgaard (2012), seyahat sektöründe iş algısı ve örgütsel bağlılığın iş doyumuna etkisini incelemişlerdir. İş bağlılığı ile iş doyumunun ilişkili olduğu görülmüştür. Fakat “saygı”, “sosyal atmosfer” ile “gıda ve yaşam alanları” etkileri en güçlü olan değişkenlerdir. Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) psikiyatri teknisyenleriyle yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumunun çalışmaya devam edenler ile işten ayrılanlar arasında farklı olabileceğini bildirmişlerdir.

#### **2.1.1.4. Öğretmenlerde İş Doyumu**

Öğretmen, eğitim sisteminin en önemli ögesidir. Eğitimdeki verimliliğin artması öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarına bağlıdır. Öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olması onların vereceği hizmetin kaliteli olmasını engellerken yüksek olması onların öğrencilerini akademik, sosyal ve kişisel açısından en iyi şekilde yetiştirmelerine katkı sağlar. Öğretmenlerin iş doyumlarının bu kadar önemli olması bu konuyla ilgili yurt içinde ve yurt dışında çok sayıda araştırma yapılmasına yol açmıştır. Bu araştırmalarla farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları pek çok değişkenle ilişkilendirilerek incelenmeye çalışılmıştır.

Doğan (2009), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisini belirlemeye çalışmıştır. Ortaya çıkan bulgulara göre psikolojik şiddet (mobbing) ile iş doyumunu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bunun yanında toplumda saygın olma, kurum politikaları ve uygulanışı, övgü alma ve iş yeri şartları da iş doyumunu ile ilişkili bulunmuştur. Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006), öğretmenlerin mesleki saygınlık düzeylerinin artmasına bağlı içsel ve dışsal iki boyuttan oluşan iş doyum düzeylerinin düştüğünü tespit etmişlerdir. Klecker ve Loadman (1996), öğretmenlerin motive edilmesi (güçlendirilmesi) ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırdıklarında öğretmenlerin iş doyumunu ile motive edilmeleri arasında yüksek bir ilişki bulunmuştur.

### **2.1.1.5. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**

#### **2.1.1.5.1. Örgütsel (çevresel) Faktörler**

Çalışanların iş doyumları çalıştığı işin özelliklerinden, koşullarından ve ortamından etkilenebilmektedir.

##### **2.1.1.5.1.1. İşin Kendisi**

İşin kendisi çalışanların iş doyumları üzerinde etkili olabilmektedir. İşin gerektirdiği özellikler ile çalışanın ilgi, yetenek ve beklentileri uyduğu zaman, bireyler psikolojik olarak daha doyumlu olurlar. Bireylere bilgi ve becerilerini kullanma fırsatı veren, ilerleme olanağı sağlayan, yeni öğrenme ortamları yaratan, saygınlık kazandıran, yeni ürünler ortaya koyma fırsatı sunan işler, çalışanlara daha cazip gelebilmektedir. Yapılan işin ilgi çekici olması, çalışanın işini yaparken olumlu duygulara sahip olması, işin sıkıcı olmaması ve çalışana statü sağlaması iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Özkalp ve Kirel, 2010: 115).

##### **2.1.1.5.1.2. Ücret**

Ücret, çalışanın işgücünün, emeğinin karşılığı anlamındadır. İş doyumunu ile ücret değişkenleri olumlu yönde ilişki içerisindedir. Ücret, iş düzeyi ve prestijle de ilişkilidir, artan ihtiyaçları karşılama kapasitesine sahiptir. Ücret arttıkça kişisel ihtiyaçları doyuma ulaştırma olasılığı da artmaktadır (Silah, 2005: 120).

Bir çalışanın kendi girdilerine (eğitim, ustalık ve yetenek vb.) olan inancı onun ücret beklentisini etkilemektedir. Girdilerinin yüksek düzeyde olduğuna inanan çalışanlar yüksek ücret beklemektedirler (Tosun, 1981: 139). Çalışan kişinin işine karşı tutumu, aldığı ücretin yeterliliği, alması gerekene yakınlığı ve ihtiyaçlarını ne kadar karşıladığına bağlı

olarak değişmektedir. Alınan ücretin beklentiyi karşılayabilecek düzeyde ve adil olduğuna inanıldığında çalışan, işe karşı olumlu bir tutum sergilemektedir. Bu kapsamda beklentileri karşılanan çalışan iş doyumunu sağlamaktadır. Beklentileri karşılanmayan çalışanlarda performans düşüklüğü, işe devamsızlık, işteki çalışmada hız düşüklüğü görülmektedir (Balaban, 2010). Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada ekonomik yönden memnuniyet düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir (Heller, 1993).

#### **2.1.1.5.1.3. Yönetim ve Yönetici**

Yönetim, kurumu amacına ulaştırmak için eldeki bütün kaynakları ve imkânları en iyi şekilde kullanma sanatı ve bilimidir. Yönetim sayesinde örgüt içinde yeni koşullarda yeni değerler geliştirilmeye ve uygulanmaya çalışılır (Erdoğan, 2008: 7). Örgüt ise belli bir görevi sürekli, ahenkli ve uyumlu olarak yapmak için bir kişinin yönetiminde teşkilatlanmış insan topluluğudur. Örgütte birçok kişi bir araya gelerek güç ve eylem birliği yapar (Güneya, 2011: 3). İnsanlar örgüte soyut varlıklar olarak değil, bir grubun parçası olarak tepkide bulunurlar. İnsanların bağlı oldukları gruplar onlar için önemli parçalardır (Aydın, 2005: 30).

Yaşar, Öztürk ve Demirbaş (2012), ilköğretim okul müdürlerinin yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde güçlü bir ilişki saptamışlardır. Chittom ve Sistrunk (1990) tarafından yapılan çalışmada da yöneticilerin liderlik davranış algısı ve öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna karşı öğretmenlerin yöneticinin liderlik davranışından memnun olmadıkları görülmüştür.

Çalışanların iş yerlerinde yönetime katılmaları, görüşlerinin dikkate alınması aidiyet duygularını artırır ve işe bağlılığını etkiler. Karataş ve Güleş (2010), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir. Benzer bir çalışmada Güçlü ve Zaman (2011), alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin genel anlamda iş doyumlarının yüksek buna karşın örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında da pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür.

#### **2.1.1.5.1.4. Çalışma Grubu**

Bir kurumda çalışma grubu ile benzer bilişsel bir yapıya sahip olmak, onlar tarafından kabul görmek ve yardımlaşmak iş doyumunu açısından önemlidir. Diğer



çalışanların tutumlarının kişinin kendi tutumları ile benzer olduğu durumlarda, birey diğer insanlar tarafından kabul gördüğünde ve onlar aracılığıyla amaçlarına ulaştığında iş doyumunu artmaktadır (Silah, 2005: 120).

#### **2.1.1.5.1.5. Çalışma Koşulları**

Çalışanın iş doyumuna ulaşmasında çalışma koşullarının önemli bir rolü vardır. Çalışma ortamının yeteri kadar temiz, sıcak, aydınlık, gürültüden uzak ve çalışanın evine yakın olması, insanlar üzerinde motive edici olabilmektedir. Çok kalabalık, gürültülü, karanlık, kirli, çok sıcak veya soğuk ortamlar, insanların morallerinin bozulmasına ve sağlıklarının tehlikeye girmesine yol açar. Ayrıca çalışma süresinin çok uzun olması ve iş yükünün fazla olması çalışanın çok yorulmasına ve tükenmişlik hissetmesine yol açabilir. Çalışma ortamının koşulları da iş doyumunu ile ilişkilidir. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle yapılan çalışmada iş yeri şartlarının iş doyumunu etkilediği görülmüştür (Doğan, 2009).

Gürgür, Kış ve Akçamete (2012), tarafından yapılan araştırma sonucuna göre, öğretmenlerin iş doyumlarının engelli olma durumu, okul türü ve okulda engellilere yapılan düzenlemelere bağlı olarak değişmediği belirlenmiştir. Bunun yanında üstün yetenekli öğrenciler ile çalışmanın öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde ancak öğrenme güçlüğü çeken öğrencilerle çalışmanın olumsuz etkilediği tespit edilmiştir (Lobosco ve Newman, 1992).

#### **2.1.1.5.2. Bireysel Faktörler**

Kişilerin demografik özellikleri onların iş doyumları üzerinde etkili olabilmektedir. İş doyumunu üzerinde etkili olan bu özellikler şu şekilde sıralanabilir.

##### **2.1.1.5.2.1. Yaş ve Kıdem**

İnsanların ihtiyaçları, beklentileri ve tutumları her yaş döneminde farklılık gösterebilmektedir. Çalışma yaşamının ilk yıllarında büyük bir hevesle çalışan, her şeyi başarabileceğine inanan gençler, işle ilgili tecrübeleri arttıkça gerçeklerin farkına varmaya ve yapabilecekleri işlere yoğunlaşmaya başlarlar. Yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı görülmektedir. Yaşı ilerlemiş insanlar gençlere göre daha gerçekçi beklentiler içerisinde olduklarından, bu kişilerin iş doyumuna ulaşmaları daha kolay olmaktadır (Balaban, 2010).

Yaş ile iş doyumunu ilişkilendirerek açıklayan çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ancak çalışanların yaşlarına göre iş doyumlarının değişip değişmediği ile ilgili yapılan araştırma bulguları arasında tutarlılık bulunmamaktadır. Yapılan bazı araştırmalarda yaş ile birlikte iş

doyumunun da arttığı görülmüştür. Örneğin, Lowther, Gill ve Coppard (1985), çeşitli yaş düzeylerindeki öğretmenlerin iş doyumunun belirleyicilerini araştırmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre iş doyumunu yaşla birlikte artar. İş doyumunun belirleyicileri genç öğretmenler için içsel kaynaklı, daha yaşlı öğretmenler için ise dışsal kaynaklıdır. Oflezer ve diğerleri (2011), işçilerin yaşının genel iş doyumunu ile ilişkili olduğunu saptamışlardır. Kılıç ve Gümüşeli (2010), tarafından yapılan çalışmada yaş değişkeni ile öğretim elemanlarının hem içsel hem de dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Buna karşı Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven (1997), doktor ve öğrenciler üzerinde yaptıkları araştırmada, yaşın iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını tespit etmişlerdir. Şahin ve Dursun (2009), okul öncesi öğretmenlerin iş doyumlarının yaşlarına göre değişmediğini saptamışlardır.

Yaşın ilerlemesiyle birlikte kişinin işindeki deneyiminin de iş doyumunu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Kartal (2005), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada kıdemleri 11 – 20 yıl olanlar ile 21 yıl ve üstü olanların iş doyumlarının farklı olduğunu belirlemişlerdir.

#### **2.1.1.5.2.2. Cinsiyet**

Her toplumun cinsiyete yüklediği belli roller vardır. Çalışma hayatında da kadınların ve erkeklerin belli işlerde çalışmaları gerektiğine inanılır. Kadın ve erkeklere yönelik beklentiler ve onların kendilerini işlerine uygun görüp görmemeleri iş doyumuna yansıtılabilmektedir. Kadın ve erkek çalışanların, iş doyumları ile ilgili yapılan araştırmalarda elde edilen bulgular farklılaşmaktadır. Bazı araştırmalarda erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları, bazılarında ise kadınların erkeklere oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca bazı araştırmalarda ise cinsiyetler açısından iş doyumunun farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Örneğin, Can, Soyer ve Yılmaz (2010), hentbol hakemleri ile yaptıkları çalışmada iş doyumunun cinsiyete bağlı olarak farklılaşmadığını bulmuşlardır. Ushasree, Seshu-Reddy ve Vinolya (1995), tarafından yapılan araştırmada iş doyumunu üzerinde cinsiyetin etkisinin olmadığı görülmüştür. Oshagbemi (2000), İngilteredeki akademisyenlerin iş doyumunu doğrudan etkilemediği görülmüştür. Ünvanı yüksek olan kadın akademisyenlerin iş doyumunu yüksek ünvanlı erkeklere göre daha güçlü bulunmuştur. İlkokul öğretmenleri arasında yapılan araştırmada ise kadın öğretmenlerde görülen iş doyumunun daha yüksek olduğu saptanmıştır (Yunying ve Shaobang, 1994).

#### **2.1.1.5.2.3. Medeni Durum**

Aile, sosyal, kültürel ve ekonomik bütünlüğü içeren bir sistemdir. Aile ortamında bireyler fiziksel, ruhsal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılarlar (Baltaş ve Baltaş, 2010: 101-102). Bu ihtiyaçların karşılanması hem toplumun hem de kişinin güçlenmesine yardım eder (Güran, 1991: 441). Böyle bir ortamda yetişen insanlar yaşama pozitif bakarlar ve bu durumlarını çalışma ve sosyal hayatlarına yansıtırlar. Karşılıklı saygı, sevgi ve güvenin olduğu aile ortamı insanların mutlu olmasını sağlayarak onların yaşam doyumuna ulaşmalarına yardımcı olur.

Medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara bakıldığında evli ve bekar olan insanların iş doyumunu ortalama puanları arasında belirgin farklılıkların olmadığı görülmektedir. Sarpkaya (2000) Manisa merkezdeki liselerde görevli öğretmenlerin iş doyumları üzerinde yaptığı araştırmada medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığını tespit etmiştir. Kılıç ve Gümüşeli de (2010) öğretim elemanları üzerinde yaptıkları çalışmada medeni durumla iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır.

#### **2.1.1.5.2.4. Öğrenim Durumu**

İş doyumunu ile ilişkisi olduğu düşünülen değişkenlerden biri de öğrenim durumudur. Öğrenim durumu çalışanın işteki performansını, işine karşı tutumlarını ve işle ilgili beklentilerini etkileyebilir. Dağdeviren, Musaoğlu, Kurt ve Öztora (2011) tarafından akedemisyenler üzerinde yapılan çalışmada iş doyumunun öğrenim durumuyla ilişkili olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde Aksu'nun (2012) Bursa Polis Kolejinde çalışan 114 personel üzerinde yaptığı araştırmada öğrenim durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Weaver (1980), Amerikan işçilerinin iş doyumunu ile öğrenim durumları arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

#### **2.1.1.5.2.5. Kişilik**

İş doyumunu ile kişilik arasındaki ilişkinin incelenmesi bu çalışmanın temel amaçlarından biridir. Bu kapsamda iş doyumunu ile A tipi kişilik özellikler arasındaki ilişkinin yapısı başka bir başlıkta kapsamlı olarak tartışılmaktadır.

## 2.1.2. Kişilik ve Kişilik Tipleri

### 2.1.2.1. Kişilik Tanımları

Herkesin kendine özgü bir kişiliği vardır. Herkes kendi neslinin ve çevresinin ürünü olduğu için diğer insanlardan farklıdır (Myers ve Myers, 1997: 23). Kişilik farklı araştırmacılar tarafından ayrı şekillerde tanımlanmıştır. Cole ve Morgan'a (1985) göre, bir kimseyi diğerlerinden ayıran manevi genel karakteristiklerin hepsine kişilik denir.

Burger'e (2006: 23) göre kişilik, bireyin kendisinden kaynaklanan tutarlı davranış kalıpları ve kişilik içi süreçlerdir. Kişilik içi süreçler bireyin sahip olduğu duygusal, güdüsel ve bilişsel yapıları kapsar. Yavuzer (2001) kişiliği, bir bireyin tüm ilgi, tavır ve yetenekleriyle dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir kavram olarak tanımlar. Kişilik, kişiyi bütün öteki kişilerden ayıran ruhsal ve bilişsel özelliklerin tümüdür. Mizaç ve karakterle yakından ilgilidir (Hançerlioğlu, 2003: 229). Zihinsel, duygusal, bedensel ve fizyolojik görünümlerin dinamik örgütlenmesi olan kişilik, biyolojik ve psikolojik etkenlerin birleşimiyle oluşur ve bireyin kendine özgü, diğerlerinden farklı bütünsel yapısını belirler (Gürün, 1996: 86). Bir kişinin çevreye uyumunu belirleyen karakteristik davranış örüntüleri ve düşünme biçimleri de kişilik olarak tanımlanmaktadır (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 1995: 523).

Kişilik, bireyin biyolojik, psikolojik, kalıtsal ve edinilmiş bütün yeteneklerini, duygularını, isteklerini, alışkanlıklarını ve bütün davranış özelliklerini içine alır. Bu yapı içten ve dıştan gelen uyarıcıların etkisindedir ve devamlı değişim süreci içerisindedir (Baymur, 1994: 254-255). Bu süreçte eğitim, deneyim ve öğrenmenin önemli rolleri vardır (Aytaç, 2000: 161).

İnsanların kişiliklerine bakılarak onların bir iş hakkındaki pozitif veya negatif duygu ve düşünceleri tahmin edilebilir (Kartal, 2007: 65). Saldırgan, hayata bakış açısı olumsuz, içe dönük ve uyumsuz kişilerin iş doyumları düzeyleri düşüktür. İnsanların yaşam tutumları, iş doyumlarına da yansımaktadır. Bu kişilerin olumsuzlukları aynı zamanda diğer çalışanları da olumsuz etkileyebilir (Balaban, 2010).

### 2.1.2.2. Kişilik Tipleri

Doğuştan getirilen özellikler zamanla çevrenin etkisinde kalarak gelişir ve kişiliği oluşturur. Çevrenin çocuklar üzerindeki etkisi öncelikle ailede başlar. Anne-baba çocuğa gerekli eğitimi verir ve kültürü ona yükler (Kasatura, 1998: 30). Daha sonra eğitimin verilmesi ve kültürün yüklenmesi okullar aracılığıyla ve sosyal yaşamla devam ederek kişilik üzerinde değişikliklere neden olur. Bu süreçte insanlar bazı engellerle, sorunlarla karşılaşabilirler. Bu durum insanların stres yaşamalarına neden olur.

Her bireyin karşılaşılan stres durumlarına duyarlılığı ve verdiği tepki farklıdır. Stresin kalp hastalığı ile ilişkisinin olduğu düşünülmüş ve 1970'li yıllarda Meyer Friedman ve Ray Rosenman tarafından kalp hastalığı ve ilgili çalışmalar başlatılmıştır. Bu bilim adamları uzun süre San Francisco Kalp Damar Araştırmaları Kurumunda, daha önce belirlenen standart risk faktörleri ile ilgili araştırmalar yapmışlardır (Baltaş ve Baltaş, 2010: 144). Yaptıkları çalışmalar sonucunda stres ile kişilik arasında yakın bir ilişkinin olduğunu görmüşlerdir. Elde ettikleri verilere dayanarak, insanların kişilik tiplerini sınıflamışlardır. İnsanları A tipi kişilik ve B tipi kişilik olmak üzere iki gruba ayırmışlardır (Aydın, 2002'den aktaran Güneya, 2011: 418).

### **2.1.2.2.1. A Tipi Kişilik**

A tipi kişilik, zorlayıcı ve stresli bir çevreye duyarlı olan bireyleri tanımlayan bir davranış şeklidir (Cohen ve Matthews, 1987: 326). A tipi kişiler, ortalama bir kişiden daha yoğun, daha sık ve daha uzun süre stres yaşamaya eğilimlidirler. Bu kişiler genç ve formdayken stresin sonuçlarını kolayca kaldırır ancak yaş ilerledikçe “aşırı gerginlik” riski artar (Lelord ve André, 2013: 165). A tipi kişilik biçimi iş adamları, yöneticiler, ev kadınları, şoförler, bakkallar, postacılar ve temizlik işçileri yani her kesimden insanlar arasında görülebilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2010: 262). A tipi kişilik iş yaşamı ve toplumdaki ilişkiler sistemi ile ilişkilidir (Margolis, McLeroy, Runyan ve Kaplan, 1983: 247).

A tipi kişiliğin oluşmasında nelerin etkili olduğu bilinmemekle beraber, ilk yıllarda kalıtsal olduğu düşünülmüştür. Ancak daha sonra Friedman ve Rosenman “A tipi” davranış özelliklerinin, küçük yaşta aileden kazanıldığını belirtmişlerdir (Jere, 1989'dan aktaran: Tutar, 2004: 219). A Tipi kişilik biçiminin temel özellikleri;

1. Hareketlilik: A tipi kişiler heyecanlı ve vurgulu konuşur, jestler yaparlar. Her şeyi hızlı yaparlar (yürümek, yemek, araba kullanmak vb.), karşısındakinin sözünü keser ve sabırsızca beklerler (Tarhan, 2002: 27). Kesin bir konuşma biçimleri vardır. Bu kişiler konuşmalarını belli bir noktaya yönelik sürdürürler ve bazı kelimeleri vurgularlar. Ayrıca bu kişilerin sık ve kuvvetli jestlerle konuştukları görülür (Baltaş ve Baltaş, 2010: 147).

2. Rekabet, saldırganlık ve düşmanlık duyguları: A tipi kişiler rekabetçidirler. Görüşmelerde ve eğlence sporlarında bile kazanma istekleri ön plandadır (Lelord ve André, 2013: 159). A tipi kişi çabuk öfkelenir (Burger, 2006: 300), saldırganlığı başlatan ve devam ettirendir (O'Connor, 2002: 99). Bu kişiliğe sahip kişiler sadece mücadeleciler ortamlarda yarışmayı seçmez aynı zamanda yarışmacı olmayan ortamlarda da yarışmayı başlatırlar. Bu durum kişiler arası ilişkilerde sorun yaşamalarına neden olur (Margolis ve diğ., 1983: 250). Baron, Neuman ve Geddes (1999), tarafından yapılan araştırmada A tipi davranış puanları yükseldikçe iş yerinde saldırganlığın arttığı görülmüştür.

3. Dürtü ve ihtiras: A tipi kişiler zorlukların üstesinden gelmek ve başarmak için güdülenmişlerdir (Burger, 2006: 300). Bu kişiler hem kendileriyle ilgili hem de çevrelerindeki diğer insanlarla ilgili yüksek bir beklentilere sahiptirler. Beklentileri gerçekleşmediği zaman rahatsız olurlar. Bu kişiler başarılarından çok az ve kısa sürede memnun kalırlar (Baltaş ve Baltaş, 2010: 148).

4. Zaman baskısı: A tipi kişiler aynı anda birçok işi yapmaya çalışırlar. Boşa zaman geçirmekten hoşlanmazlar (Zel, 2006: 44). İşlerini bir an önce en iyi şekilde yapmak isterler. Onlar için zaman önemlidir ve boşa harcanmamalıdır (Burger, 2006: 300-301). Beklemekten nefret eder, huzursuzluk yaşarlar. Randevularını hiçbir zaman geciktirmezler (Tarhan, 2002: 27).

5. Tek açılı kişilik: A tipi kişiliğe sahip insanlar genelde kendileriyle meşgul ve bencildirler. Bu kişiler işlerine o kadar çok yoğunlaşmışlardır ki hayatın diğer yönlerini ve ailelerini ihmal ederler (Baltaş ve Baltaş, 2010: 148).

A tipi kişilerin diğer özellikleri şöyledir: A tipi kişiler, günlük yaşamdaki her olayı bir meydan okuma olarak algılar ve bütün olaylara hakim olmak isterler. Her olay onlar için önemlidir. Olayları çözümlmek için bütün enerjilerini harcarlar (Lelord ve Andre, 2013: 160). Başladıkları işi mutlaka bitirirler. Kafalarının dikine giderler. Dini değer ve yaşantıları önemsemezler. Bir işi başardıktan sonra daima takdir beklerler. Hayal dünyaları kısıtlı ve sınırlıdır, az düşünürler. Şartlandırılmış düşünce kalıpları konusunda katıdır. İşlerinden genellikle hoşnut değildirler ve devamlı yükselme beklerler. Duygularını baskılar ya da farklı gözükürler. Duygularını tanıyamaz ve ifade edemezler (Tarhan, 2002: 27).

A tipi kişiler hallerinden sürekli şikâyet ederler, memnun olmazlar. Her şeye karışma eğilimindedirler. Başkalarının problemlerine eğilmek, vakit harcamak istemezler. Suçu başkalarına yüklemeye eğilimlidirler. Daima seilmeyi ve saygı duyulmayı beklerler. Grup ilişkilerinde geçinilmesi zor, problem çıkaran insanlardır. Katı ve kuralcıdır. Gururlu ve kibirlidirler. Saman alevi gibi tepki gösterir, çabuk öfkelenirler. Kin beslerler, bir hatayı seneler sonra söylerler (Tarhan, 2002: 28). Mükemmeliyetçi, titiz, verdiği söze sadık ve sorumluluk duygusu olan insanlardır (Silah, 2005: 160). Sosyal zıtlıklara sahiptirler. Başarılı bir performans için gösterilen çabaları asla memnun edici bulmazlar (Margolis ve diğ., 1983: 248). Kazanmak için oynarlar. Çocuklarla oynadıklarında bile kazanmayı hedeflerler (Butcher, Mineka ve Hooley, 2013: 296).

A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bir kişi, sabahları telaşlanarak evden çıkar, plan yapmaz, doğru dürüst kahvaltı yapmaz, işteyken çok sayıda görev üstlenir, dikkati çabuk dağılır, hızlı kararlar alır, işe motivasyonu iyidir, toplantılarda işi son zamanlara bırakır, kendine olan güveni fazladır, öğle tatili yapmak istemez, insanları yönetirken fazla düşünmeden haksız taleplerde bulunur ve geç saatlere kadar çalıştığı için ailesine fazla

vakit ayırmaz (Tarhan, 2002: 26). Bu kişiler kendilerinden daha rahat insanları engellenme kaynağı olarak görürler (Burger, 2006: 300). Hayata başka açılardan bakmazlar ve ailelerini ihmal ederler (Barlı, 2007: 322).

A tipi kişiler sonuçları kontrol etmeye girişirken dikkatleri ruhsal duruma yönelir. Kontrol algısı A tipi kişilerde B tipi kişilere oranla daha zayıftır (Rhodewalt, Strube ve Wysocki, 1988: 232). A tipinin sloganı “Bütün olayları kontrol etme durumuna gelebilmeliyim” veya “Aldığım her işi başarmalıyım” şeklindedir (Lelord ve André, 2013: 160). A tipi insanların duygusal özellikleri içine giren işgören veya yöneticiler daima stres yaşarlar. Bu durum onların sinirli davranışlar göstermelerine neden olur (Güneyb, 2011: 328).

#### **2.1.2.2.2. B Tipi Kişilik**

B tipi kişiler sakinler ve zaman baskısı hissetmezler (Baltaş ve Baltaş, 2010: 147). Yavaş ve tartarak konuşurlar. Baskı altında olduklarında bile telaşsızdırlar. Randevu konusunda aceleci davranmazlar. İşleri erteleyebilirler. Sadece tek işi üstlenirler. Yumuşak başlıdırlar. Dinin verdiği mutluluk ve esenlikten hoşlanırlar ve önemserler. Hırslılık ve yarışmacılıktan uzaktırlar. Yarışma duygusunu sınırlayabilirler. İyi dinleyicidirler. Başkalarının konuşmasına fırsat verirler. Başkalarını değil kendilerini mutlu etmeye çalışırlar (Tarhan, 2002: 27).

B tipi kişiler bazen çok çalışırlar ama A tipi insanlar gibi kendilerini baskı altında hissetmezler (Burger, 2006: 300). Duygularını daha iyi tanırlar. Hayal dünyaları geniştir, daha çok düşünürler. Düşünce kalıplarını değiştirmeye daha açıktırlar. Daha geniş alanlarla ilgilenebilirler. İşlerinden hoşnuturlar (Tarhan, 2002: 27). Toleranslı ve hoşgörülüdürler. Ağır iş yükünden hoşlanmazlar. Çok hırslı ve bencil değildirler. Kusursuz görünmeye çalışmazlar. En ciddi işlerde bile mizahı kullanırlar. Stres kaynaklarını çok dikkate almadıkları için fazla stres yaşamazlar (Silah, 2005: 160). Sorulmadıkça başarılarını ve yaptıklarını tartışmazlar. Özel hayatları ile iş hayatları arasına kolayca sınır koyabilirler. Sosyal değerler için fazla kaygı duymazlar. Kendilerinden ve çevrelerinden emin kişilerdir (Barlı, 2007: 323).

Küçük şeylerden mutlu olurlar. Sorumluluklarını sınırlandırırlar. Matematiksel değerlendirmeye az giderler. Hata sonrasında kendilerini sorgulamaya eğilimlidirler. Sevmek ve saygı göstermek kişiliklerine hakimdir. İnsanlar arası ilişkilerde özverili davranış ve uyum gösterirler. İçki ve sigarayı tercih etmezler veya sınırlayabilirler. Zihinlerini çok rahat başka konulara yönlendirebilirler (Tarhan, 2002: 28). Çalışma ortamında rekabetten hoşlanmazlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. Kolay sinirlenmezler. Sürekli tedirgin değildirler (Güneya, 2011: 420). Kendi kontrolleri ile ilgili

daha gerçekçi bir algıya ve daha düşük seviyede sosyal kaygıya sahiptirler (O'Connor, 2002: 99). B tipi kişilik özelliklerine sahip olan bir kişi sabahları evden rahat bir şekilde çıkar, kahvaltı yapmaya özen gösterir, acele karar vermez, işlerini planlayarak yapar, dikkati kolay dağılmaz ancak ayrıntılara önem verir, kendine fazla güvenmediğinden iyi etki bırakamaz, başkalarına zaman ayırmaktan hoşlanır, diğer insanları dikkate alarak dinler, kaliteye önem verir, kendisiyle barışıktır, ailesiyle vakit geçirmekten zevk duyar (Tarhan, 2002: 26).

### **2.1.2.2.3. Karma Tip**

Bazı insanlar hem A tipi kişiliğin hem de B tipi kişiliğin özelliklerini beraber gösterebilirler. Bu kişilere karma tip adı verilmektedir. Karma tip kişilikte önemli olan hangi tipin özelliklerinin daha fazla taşınıp ona göre davranışlar sergilendiğidir. Çünkü bir insan aynı süre içerisinde hem sabırlı hem de sabırsız olamaz. Eğer kişi kimseye zarar vermeden, kimseyle yarışmadan işini en iyi ve kısa sürede bitirmek istiyorsa karma tip kişilik özelliklerine sahiptir. Karma tip günümüz çalışma koşullarında ihtiyaç duyulan kişiliktir (Güneya, 2011: 420). Dünyada hiçbir insan A tipi kişiliğin bütün özelliklerine sahip değildir. B tipi kişiliğe sahip olan insanların bir kısmı A tipi kişiliğin özelliklerini de gösterebilmektedir. A tipi kişilik ile B tipi kişiliği birbirinden ayıran A tipi kişiliğin özelliklerinin sayısı ve şiddetidir (Baltaş ve Baltaş, 2010: 147).

### **2.1.2.2.4. A Tipi ve Başarı**

A tipi davranış biçimine sahip ve başarılı birçok insan olmasına rağmen dünya başarısız A tipi davranış biçimine sahip insanlarla da doludur. Ayrıca A tipi davranış biçimine sahip olmayan B tipi davranış biçimine sahip kişilerin de başarılı olduğu görülmektedir. A tipi davranış biçimine sahip olup başarılı olan insanlar, başarılı olmalarının sebebini bu davranış biçimi olarak görürler. A tipi kişilerin sabırsız, aceleci, telaşlı olması, zamanla yarışması işe yoğunlaşmalarını engelleyerek, başarısız olmalarına neden olabilir. A tipi kişiliğe sahip kişilerin, B tipi kişiliğe sahip olanlara saygıları azdır. Onları yavaşlıklarından ve sorumsuzluklarından dolayı itici bulurlar. Satıcılığı gerektiren işlerde A'lar daha başarılıdır. Büyük işletmelerin başında da genelde B'ler bulunur (Baltaş ve Baltaş, 2010: 154).

Friedman ve Rosenman'a göre A tipi kişilik yöneticilerde sıklıkla görülmektedir ve % 60 oranındadır. Buna karşılık B tipi kişilikteki yöneticilerin oranı %12'dir (Balci, 2000: 15). Günümüz dünya anlayışı başarılı olmak için A tipi kişiliği özendirilmektedir. Kazanmak,



sahip olmak, elde etmek, tüketmek insanlara özendirilen konular arasındadır (Tarhan, 2002: 26).

Yapılan bir araştırmada A tipi deneklerin B tipi deneklere göre daha yüksek performans standartlarını belirlediği hipotezi test edilmiştir. Elde edilen bulgular gruplar arasındaki gerçek performansların benzer olmasına karşın, A tipinin B tipine göre sınavlar için önemli ölçüde yüksek standartlar oluşturduğu görülmüştür. A tipi kişiler önceki sonuçlarından bağımsız olarak yüksek standartlar belirlerken, B tipi kişiler davranışsal sonuçlara göre standartlarını belirlemişlerdir (Grimm ve Yarnold, 1984).

#### **2.1.2.2.5. A Tipi ve Sağlık**

A ve B tipi kişilik yapısında olan insanların stres durumlarında farklı tepki vermelerinin nedeni sinir sistemlerinin farklı işlev görmesidir. A tipi insanlarda sempatik sinir sistemi aktiftir, bu durum vücut fizyolojisini hızlandırır. B tipi insanlarda parasempatik sinir sistemi aktiftir ve vücut fizyolojisi yavaştır. Sempatik sinir sisteminde; duygusal heyecan veya tetikte olma durumu, mücadele veya kaçma tepkisi, korku, öfke, endişe, neşe duygusallığı mevcuttur. Parasempatik sinir sistemindeyse, uyuşukluk, gevşeme tepkisi, sakinlik, derin iç huzuru, derin düşünme vardır (Silah, 2005: 160-161).

A tipi kişiler doktora çok nadir giderler. Gittiklerinde bile dikkati çeken şey onların sabırsız davranışlarıdır. Ruh sağlığı uzmanına görünmeyi reddederler. Onları doktora gitmeyi yönlendiren en önemli hastalık peptik ülserdir. Yeni yapılan araştırmalara göre bu kişiler bir kalp krizi sırasında bile başkalarından yardım istemezler. Yardım almayı geciktirdikleri için ölenlerin sayısı oldukça yüksektir (Baltaş ve Baltaş, 2010: 153). A tipi başkaları, iş arkadaşları ve ailesi için, zor bir kişilik olmasının yanında kendileri için de zor bir durumu yansıtır. Çünkü aşırı çalışır, aşırı ölçüde stres yaşar ve sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalma tehlikesi sergiler (Lelord ve André, 2013: 166).

Irvine, Garner, Craig ve Logan (1991), yaptıkları araştırmada A tipi davranışının hafif hipertansif olan bireylerde normotansif olan bireylere göre daha sık görüldüğünü tespit etmişlerdir. A tipinin öfke ve kardiyovasküler koşulların öngörülmesinde önemli olduğu görülmüştür. Kalp hastalıklarında A tipi kişiliğin etkisi vardır (Kent ve Shapiro, 2009). Harbin'in (1989), yaptığı çalışmada A tipi kişilerin bilişsel ve psikomotor uyarıcı durumlarına daha büyük kalp oranı ve sistolik kan basıncı ile cevap verdikleri görülmüştür. A tipi kişilerin damarlarında meydana gelen değişimlerden dolayı kalp hastalıklarına yakalanmaları oranı yüksektir. A tipi kişilerin B tipi kişilere kıyasla serum kolesterolleri daha yüksektir, serum yağları daha fazladır. şeker hastalığına yatkındırlar. Tansiyonları yüksektir. Koroner damarlardaki bozulmaya yol ačan bazı iç salgı bezleri (hormonları) çok çalışır. Kolesterol ve hayvan yağlarından zengin bir beslenme tarzları vardır. Kanın

pihtılaşma hızı yüksektir. Vakitleri olmadığından daha az egzersiz yaparlar (Baltaş ve Baltaş, 2010: 155). Sigara ve iki içerler. Zaman kaygısından dolayı pipo iemezler (Tarhan, 2002, 28).

A tipi kişiliğin gelişiminde nelerin etkili olduğu bulunabilseydi kalp hastalıkları ile ilgili nedenler ve bu hastalığa yönelik çözümler de tespit edilebilirdi (O'Connor, 2002: 113). A tipi kişiliğin özellikleri incelendiğinde stres ve strese bağlı rahatsızlıkları daha fazla yaşamalarının sebebi anlaşılır. A tipi davranış, kişisel başarı çabaları ve algılanan stres arasında pozitif ilişki vardır (Jepson ve Forrest, 2006). Burke ve Greenglass (1995), yaptıkları çalışmada A Tipi davranış ve iş stresörlerinin kişilerin psikolojik tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Algılanan sinirlilik/sabırsızlık durumu A tipi kişilerde tükenmişliğe neden olmaktadır (Hallberg, Johansson ve Schaufeli, 2007). A tipi kişilik özelliklerinin avantajları ve dezavantajları Tablo 2'de verilmiştir (Lelord ve Andr, 2013: 166):

Tablo 2. A Tipinin Avantajları ve Riskleri

A tipinin avantajları	A tipinin riskleri
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kendini olaya kaptırır.</li> <li>- üretkendir.</li> <li>- Hırslıdır.</li> <li>- Mcadelecidir.</li> <li>- çalışmasına saygı duyulur.</li> <li>- Ynlendiricidir.</li> <li>- Enerjiktir.</li> <li>- Hızla yükselir.</li> <li>- Mesleğinde başarılıdır.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dur durak tanımaz.</li> <li>- Yavaşlamayı bilmez.</li> <li>- Aile yaşamı yoktur.</li> <li>- Uzlaşımı sevmez.</li> <li>- Otoriter olması nedeniyle dışlanır.</li> <li>- Başkalarının cesaretini kırar.</li> <li>- Aşırı stresle birlikte sağlık sorunlarının ortaya çıkar.</li> <li>- Dur durak tanımadığından yerini koruyamaz.</li> <li>- çatışmalara bağlı olarak meslekte ilerleyememe, sağlık sorunları, evlilik sorunları görülür.</li> </ul>

A tipi kişilere öz kontrol eğitimi verilerek yaşadıkları sorunların üstesinden gelmede yardımcı olunabilir (Nakano, 1990: 652). A tipi kişiliğin olumsuz yönleriyle baş etmek için bu kişiliğe sahip olan insanlara egzersiz çalışmaları yaptırılabilir. Masters, Lacaille ve Shearer (2003), yaptıkları çalışmada rekabet durumunda egzersiz yapan A tipi kişilerin rekabetçi olmayan durumda olanlara göre daha az olumlu duyusals tepki gösterdikleri görülmüştür. Rekabetçi olmayan durumda A tipi kişiler için duygusal yarar söz konusuyken rekabetçi durumda olanlara egzersiz etkide bulunmamaktadır.

### 2.1.2.3. A Tipi Kişilik ve İş Doymu

Mesleki doyum, bir mesleği sürdürme ve başarılı olma, bireyin kişiliği ile bulunduğu çevre arasındaki bağdaşımın gerçekleşir. Holland'a göre insanlar kendilerine psikolojik bakımdan daha uygun olan bir meslekte daha iyi çalışırlar ve başarılı olurlar (Bacanlı, 2012: 108). İnsanlar çalışma hayatında kişilikleri ve yaptıkları işlerle var olurlar. Bireyin kişilik özellikleri ile işin gerektirdiği nitelikler uyduğu zaman işten elde edilecek verim artar ve yüksek düzeyde doyum elde edilir. Aksi durumda çalışan işinden memnun olmaz, bu memnuniyetsizlik onun iş performansına olumsuz yansır ve işi bırakmak zorunda kalabilir.

Bireyin kişiliği onun işinde başarılı olup olmayacağını ve işinden doyum sağlayıp sağlayamayacağını belirleyebilmektedir. Ayan ve Kocacık (2010), lise öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada iş doyumunun kişilik özelliklerine göre önemli farklılıklar gösterdiğini tespit etmişlerdir. Başarıya odaklı, hırslı, rekabetçi olan A tipi kişilerin kişilik özellikleri ile iş doyumunu araştıran farklı çalışmalar bulunmaktadır. Jamal ve Baba (2001), yükseköğretim öğretmenleri üzerinde yaptıkları çalışmada A tipi davranış ile iş doymu arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Jamal ve Baba (2003), tarafından Kanada'da hastane çalışanları (n=175) ve telekomünikasyon çalışanları (n=110) üzerinde yapılan çalışmada A tipi davranışı ve iki bileşeni (zaman baskısı ve aşırı hırslı rekabet) iş stresi, sağlık sorunları, iş doymu, örgütsel bağlılık ve motivasyonla ilişkili bulunmuştur. Bluen, Barling ve Burns (1990), 117 hayat sigortası satış elemanı örneğinde başarı mücadelelerinin ve sabırsızlık-sinirliliğin iş performansı (satılan poliçe sayısı), iş tutumları (iş doymu) ve depresyonu farklı etkileyip etkilemediğini araştırmışlardır. Başarı mücadelesi satılan poliçe sayısı ve iş doymu ile ilişkili bulunmuştur. Bruk-Lee, Khoury, Nixon, Goh ve Spector (2009), iş doymu ve kişilik arasındaki kesitsel ve boylamsal ilişkileri rapor eden 187 çalışmanın sonuçlarını özetleyen bir meta-analizi açıklamışlardır. Bu çalışmada iş doymu, iç kontrol odağı, pozitif duygulanım ve A Tipi (başarı çabası) arasında olumlu ilişkiler bulunmuştur.

Jamal (1990), büyük bir Kanada hastanesinde tam zamanlı olarak görev yapan hemşireler arasında (N=215) iş stresi, iş stres kaynakları ve A tipi davranış örüntüsünün çalışanların iş doymu, örgütsel bağlılık, psikosomatik sağlık sorunları ve motivasyon kaybı ile ilişkisini incelemiştir. A tipi davranışların, yüksek iş stresi, yüksek rol belirsizliği, çatışma, kaynak yetersizliği ve psikosomatik sağlık sorunları ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Aynı zamanda A tipi davranışın, stres-sonuç ilişkisinin önemli bir arabulucusu olduğu görülmüştür.

### 2.1.3. Stres, Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yolları

#### 2.1.3.1. Stres Nedir?

Hans Selye, stres konusunda sistemli ve ayrıntılı çalışmalar yapan ilk bilim adamıdır (Silah, 2005: 154). 1930'larda stresle ilgili araştırmalarına başlamış, stresi farklı boyutlarıyla ele alarak, fiziksel hastalıklarla ilişkisini açıklamaya çalışmıştır. Selye'ye göre stres "insan vücudunun herhangi bir isteme verdiği özgül olmayan karşılık"tır (Kirel, 2004: 187). Burada özgül olmayan kavramı ile tepkinin stres yaratıcı etmenlerden bağımsız olduğu anlatılmaktadır. Uyarıcıların, her vücut veya kişilikte kendine özel bir takım değişiklikler meydana getirmesine karşın, özgül olmayan değişimler de gözlenir (Silah, 2005:154).

Budak'a (2005) göre stres, kişinin içeriden veya dışarıdan gelen ve mevcut dengeyi veya duygusal, bilişsel, sosyal işleyişi bozma eğilimi gösteren ve onu bu dengeyi korumaya veya bozulan dengeyi yeniden kurmaya yönelik yeni davranışlara zorlayan gerçek ya da algılanan uyarıcılara verdiği fiziksel- ruhsal- bilişsel tepkilerdir. Başka bir ifadeyle stres, istekler karşısında vücudumuzun gösterdiği bir tepkidir (Tarhan, 2002: 21).

Baltaş ve Baltas (2010: 23) tarafından stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır. Sosyologlar, toplum psikologları ve sosyal ekologlar sıklıkla stresi bireylerin başına gelen sıradan olaylardan çok sistematik ve kavramsal bir olay olarak ele almaktadırlar (Aldwin, 2000: 60). Stres, genel olarak bireyin içinde bulunduğu ortamdaki kaynaklanmakta ve bireyi olumsuz etkilemektedir (Özgüven, 2003: 211). Yeni bir duruma ayak uydurmak amacıyla bir güç harcamak gerektiğinde organizmanın doğal tepkisi sonucu stres oluşur (Lelord ve André, 2013: 162). Stres, iç-dış şartlara yönelik duygusal ve fizyolojik olarak tepkiler getirir ve bireyin uyum yeteneğini kısıtlayarak, vücut işlevlerinde dengesiz bir durum oluşturur. İlk başlarda stres iyi veya kötü değildir. Çevresel koşullara bağlı olarak, bireyi korkutucu şartlarla işbirliği yapmaya hazırlar (Altuğ, 1997:144).

Stresle ilgili Amerikan yıllık sağlık faturaları 400 milyar dolara çıkmıştır ve stres bozuklukları Amerikan ekonomisine yılda 42 milyar dolara mal olmaktadır (Ratcliffe, 2006: 8). Endüstrileşmeyle beraber toplumun sosyo-kültürel yapısında meydana gelen gelişmeler, teknolojik yenilikler insan yaşamında bir dengesizliğin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Büyük ve uzun süreli yaşam zorlanmaları karşısında insanlar stres yaşayarak duygusal ve davranışsal tepkiler gösterirler (Pearlin, Menaghan, Lieberman ve Mullan, 1981: 337). İnsanlar yaşamlarının her döneminde zamana karşı yarış, ilişkilerdeki gerilimler, ekonomik sıkıntılar ve gündelik sorunlardan dolayı çeşitli türden psikolojik

stresle iç içe yaşamaktadırlar (Butcher ve diğ., 2013: 276). Birçok Batılı ülkede, özellikle erken yaşlardaki gençler arasında intiharlar artmış, stres ve depresyon gençler arasında daha yaygınlaşmıştır. Okul öncesi çocuklarda bile stresle karşılaşmaktadır (Ratcliffe, 2006: 8).

Stresin her zaman kötü olarak düşünülmesine karşın, bu yaklaşım doğru değildir. Olumsuz bir anlam taşımaya rağmen, sözcüğün olumlu sonuçları da mevcuttur. Bu nedenle stresi ikiye ayırmak gerekmektedir. Birinci tür, olumlu, sağlıklı ve kişilerin gelişimine faydalı olan “yapıcı stres” tir (eustress). Belirli bir düzeye kadar insanların performanslarını arttıran stres yapıcıdır. İkinci stres türü ise, kişiyi stres kaynakları karşısında fiziksel ya da psikolojik olarak zayıflatan “yıkıcı stres” tir (distress). Kişilerin her anlamda performanslarını düşüren stres tipi yıkıcı strestir (Aşan ve Aydın, 2006: 238-239). Kontrol edilmeyen yaşam olayları insanların pasif olmalarına, yetersizlik duygusu hissetmelerine, depresyona girmelerine ve stres yaşamalarına neden olmaktadır (Seligman, 1972: 407).

Selye'ye göre travma, ameliyat şoku, soğuk, mikroplu hastalıklar vb. gibi çeşitli kötü etkenler metabolizmada bozukluğa yol açarak stresin oluşmasına neden olur (Hançerlioğlu, 2003: 333). Selye, kötü etkenler dışında memnuniyet verici oluşumların da strese neden olabileceğini belirtmiştir. İnsan bedeni genel olarak zevkli ve zararlı olaylar arasındaki farkı ayırt edemez. Her iki durumda da beden işlevini yerine getirir. Bu yüzden hem memnuniyet verici hem de olumsuz uyaranlar altında beden aynı stres tepkilerini verir (Allen, 1983'ten aktaran: Pehlivan, 2000: 3). Stres, bir yakınının hastalanmasından, bir dersten bütünlemeye kalmaktan kaynaklanabileceği gibi çalışkan bir öğrencinin takdir listesine girmeye çalışmasından, insanların daha yukarılara terfi etmesinden de kaynaklanabilir (Güneyb, 2011: 313).

### **2.1.3.2. Stresin Aşamaları (Genel Uyum Sendromu)**

Hans Selye endüstri toplumlarındaki hızlı değişimlerin insanlar üzerindeki etkilerini incelerken stres konusuna ağırlık vermiş ve bu alanda önemli katkılarda bulunmuştur. Selye, çalışmalarını, Cannon'un “savaş veya kaç” taktiğini dikkate alarak, biyolojik stres konusunu farklı bir bakış açısıyla ele almıştır. Cannon ve Selye'ye göre insan vücudu, değişik baskı durumlarında hayat kurtarıcı bir tepki modeline, gerilim tepkisine sahiptir (Silah, 2005: 154). Selye stresin üç aşamadan oluştuğunu belirterek, stres aşamalarını Genel Uyum Kuramında açıklamıştır (Altuğ, 1997: 145). Stres aşamaları şunlardır;

1. Alarm Aşaması: Bu aşama, insanların veya hayvanların dış uyarı stres olarak algıladıkları durumdur. Bu dönemde şok ve kontroşok yaşanır. Şok yaşanırken vücut ısısı

ve kan basıncı düşer, kalp duracakmış gibi olur. Daha sonra kontroşok oluşur. Organizma bu durumla baş edebilmek için çabalar. Mücadele edilerek ya da kaçınarak organizma korunmaya çalışılır (Baltaş ve Baltaş, 2010: 26).

2. Direnç Aşaması: Stres verici koşullar olduğu halde uyuma elverişli bir durum ortaya çıktığında direnç meydana gelir. Böylece organizmanın alarm tepkisi sırasındaki belirtiler ortadan kalkar. Bu dönemde, vücudun direnci normalin üzerindedir. Organizma direnç gösterirse stresi yenebilir yoksa yoğun ve sürekli gerilim, organizmanın savunmasını zayıflatarak, tükenme aşamasının oluşmasına neden olur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003:234).

3.Tükenme Aşaması: Bu aşamada organizmanın uyum enerjisi azalmıştır. Hem fiziksel hem de psikolojik hastalıklar meydana gelir. Stresle ilgili baş ağrıları, ülser, kan basıncının artması, kalp ve damar hastalıkları görülebilir (Altuğ, 1997: 146). Stres uzun süre devam ederse tükenme gerçekleşir.

### **2.1.3.3. Stresin Belirtileri**

Stresin belirtileri fizyolojik, duygusal, davranışsal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört şekilde ele alınmaktadır.

#### **2.1.3.3.1. Stresin Fizyolojik Belirtileri**

Fizyolojik bünyenin işleyişinde gözlemlenen stres belirtileridir. Bunlar; Aşırı iştahsızlık, oburluk, sürekli yorgunluk ve halsizlik, baş ağrısı, geceleri düzenli uyuyamama, oturma ve dinlenmeyi engelleyen sinirsel ağrı ve şikâyetler, yüksek tansiyon, kalp atışlarında artma, ellerde titreme, sürekli mide bulantısı, (Silah, 2005: 162), idrar sıklığı, ağız kuruluğu, uykuda diş gıcırdatma, vücutta uyuşukluk, karıncalanma hissi, üşüme, titreme (Tarhan, 2002: 19), adrenalinin fazla salgılanması sonucu kan şekerinin artması vb. dir (Lelord ve André, 2013: 162).

#### **2.1.3.3.2. Stresin Duygusal ve Davranışsal Belirtileri**

Stresin etkisinde kalan duygular, stresin psikolojik sonuçlarındandır. Duygusal stres belirtileri şunlardır; Depresyon, kızgınlık, üzüntü, sık sık kabus görme, ümitsizlik duygusu, aşırı ağlama, sinirsel gülme krizleri, duyguların sık sık değişmesi, huzursuzluk duyulması vb. (Rowshan, 2002: 18). İnsanlar stres yaşadıkları zaman bunu davranışlarına yansıtırlar. Stres yaşayan insanlar yalnız kalmak istemezler, aile ve arkadaşlarından destek ararlar. Bazıları içine kapanarak dış dünyayla olan ilişkilerini azaltırlar. Cinsel alışkanlıklarda

değişiklikler olabilir ve daha önce nazik olan bir kişi sözlü veya fiziki şiddet uygulayan biri haline gelebilir (Wilkinson, 2004: 14-15).

### **2.1.3.3.3. Stresin Zihinsel Belirtileri**

Stres, insanların zihinsel işleyişini olumsuz etkilemektedir. Stresin zihinsel belirtileri şunlardır: sık sık hafıza kaybı, düşüncelerin zihne hücum etmesi, konsantrasyonda güçlük çekilmesi, karar vermede güçlük çekilmesi, can sıkıntısı, devamlı bencilce konuşmalar yapma, hüküm vermede güçlük çekme, kafa karışıklığı, karamsarlık, fobiler, intihar etme düşüncesi vb. (Rowshan, 2002: 19).

### **2.1.3.3.4. Stresin Sosyal Belirtileri**

Stres, bireyin diğer insanlarla iletişimini olumsuz etkilemektedir. Stresin sosyal belirtileri şunlardır: Diğer insanlardan soyutlanmak, geriye çekilmek, insanlarla ilişki kurmamak, insanlara sıkıntı vermek, ben merkezli olmak, insanlarla ilişkilerinde acı duymak ve gücenmek (Rowshan, 2002: 18), kendini yalnız hissetmek, iş arkadaşlarından uzaklaşmak vb. (Altuğ, 1997:144- 145).

### **2.1.3.4. Stres Kaynakları**

Stres kaynakları, stresin oluşmasına neden olan faktörlerdir ve üç gruba ayrılmaktadırlar. Bunlar: çevresel, örgütsel, bireysel stres kaynaklarıdır.

#### **2.1.3.4.1. Çevresel Stres Kaynakları**

1. Ekonomik Sorunlar: Ülkemizde ve genel olarak dünyadaki hızlı ekonomik değişimler insanların yaşamında büyük bir etki yaratmaktadır. Bu etki onların iş yaşamı üzerinde de görülmektedir. Ekonomik değişiklikler iş görenler veya yöneticiler arasındaki ilişkileri olumsuz etkilemektedir. Ekonomik sorunlar çalışanlarda gerilimler oluşturarak iş performanslarının düşmesine neden olmaktadır (Güneyb, 2011: 318).

2. Politik Belirsizlikler: İktidar değişiklikleri, yeni gelen iktidarın ya da liderin politik, ekonomik, yasal ve toplumsal anlamda getireceği değişiklikler bilinmediği zaman, insanlar üzerinde stres oluşturmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006: 243).

3. Teknolojik Yenilikler: Teknoloji, iletişimin hızlanmasına ve daha çok bilgiyle donanmamıza katkıda bulunur. Teknolojik aletlerin (telefon, bilgisayar vb.) çok kullanılması insan yaşamında bir dengesizlik oluşturur. Uzaktaki aile bireyleri, arkadaşlarla veya hiç görüşülmemiş insanlarla iletişim kurulmasını sağlayan teknoloji

sanal yaşamların oluşmasına neden olur. Bu şekilde insanların yalnızlaşması, depresyon ve umutsuzluk yaşamlarına yol açar (Ratcliffe, 2006: 8).

4. Sosyolojik Değişiklikler: Doğal afetler, toplumsal düzenin bozulması, göçler, işgaller, toplumun modernleşme ve yenilenmesinden kaynaklanan sonuçlar, sanayide meydana gelen hızlı değişimler insanlarda stres oluşturmaktadır (Özguven, 2003: 216). Toplumun yapısında meydana gelen sosyal ve kültürel değişimler ile iş ortamının yapısı çalışanlarda strese yol açabilmektedir.

#### **2.1.3.4.2. Örgütsel Stres Kaynakları**

1. Görev Karmaşıklığı: Kişilerin yaptıkları işin karmaşık veya zor olması çalışanların işlerini yapmamalarına ve boşuna uğraşıyorlarmış duygusunun oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum çalışanlarda kaygı ve gerilim oluşturmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006: 244).

2. Başkalarından Sorumlu Olmak: Yöneticiler ve denetimciler çok fazla sorumluluk aldıkları için bu durum onlara ağır gelebilir. İnsanlardan sorumlu olan kişiler bütçe, proje, donatım gibi insan dışı sorumlulukları olanlardan daha fazla stres yaşamaktadırlar (Balci, 2000: 13).

3. Uygun Olmayan Çalışma Koşulları: Uygun olmayan çalışma koşulları çalışanların stres yaşamasına neden olmaktadır. Kötü aydınlatma, aşırı gürültü, aşırı ısı, soğuk titreşim, hava kirliliği ve elektrikli araçların kullanımı sonucu oluşan radyasyon etkisi çalışanları olumsuz etkilemektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 235).

4. Üstlenen Rolün Özellikleri: İnsanların yerine getirmek zorunda oldukları çeşitli rolleri vardır. Ailevi, mesleki ve toplumsal vb. roller. Çalışanlar işlerinde rollerini gerçekleştirirken beklentilerden dolayı çatışmalar yaşanabilir (Güneyb, 2011: 326). Çalışanın işlerinde tam olarak ne yapılacağını bilememesi, işini yapmak için gerekli bilgi ve becerilere sahip olmaması, yöneticilerin çalışanın kendi rolü dışında farklı beklentiler içinde olması iş verimliliğini azaltır. İnsanların stres yaşıyor olması rollerini yerine getirmelerini engeller. Örneğin, öğretmenin yaşadığı stres öğretmen-öğrenci ilişkisini olumsuz yönde etkiler (Yoon, 2002).

5. Katılım Azlığı: Çalışanları ilgilendiren konularda onların bilgileri, istekleri, tecrübeleri dikkate alınmazsa ve bireyler örgütsel karar verme sürecinden ayrı tutulursa kendilerini değersiz hissederler. Bunun sonucu olarak da çalışanlar stres yaşarlar. Çalışanların karar verme sürecine katılmaları işlerinde kendilerini yetkin hissetmelerini sağlar. Wu ve Short'un (1996), çalışmasında öğretmenlerin yetki seviyesi ve iş doyumunu algılarının birbiriyle oldukça ilgili olduğu tespit edilmiştir.



6. Cinsel Taciz: Cinsel taciz, insanların hak etmemesine rağmen, cinsiyet farklılığı nedeniyle bir takım tavizler verilmesi, karşı cinsten bazı cinsel isteklerde bulunulması, sözlü veya fiziksel bir takım cinsel eylemlerin yapılmasıdır. Çalışanlar cinsel tacizle karşı karşıya kaldıklarında yoğun bir şekilde stres yaşamaktadırlar (Aşan ve Aydın, 2006: 247).

### **2.1.3.4.3. Bireysel Stres Kaynakları**

1. Kişilik Özellikleri: Kişilik özellikleri bireyden bireye değişmektedir. İnsanların kişiliği tutumlarını, davranışlarını, düşüncelerini, çevresindeki diğer insanlardan ve olaylardan etkilenip etkilenmeyeceğini belirler. Bazı durumlar veya olaylar insanlardan bir kısmının stres yaşamasına neden olurken bir kısmını ise etkilememektedir. Kişilik özellikleri stresi algılamada ve yaşamada belirleyici olabilmektedir.

2. Yaşam ve Kariyer Değişiklikleri: Yaşamda meydana gelen değişimler insanların stres yaşamalarına neden olmaktadır. Örneğin, yaşlanma veya aileden birinin ölümü insanların psikolojilerinin bozulmasına yol açmaktadır. Bunlar dışında kariyer değişiklikleri insanların stres yaşamada etkilidir. Yeni bir işe başlama, kapasitesini yeterince kullanamayacağı ya da kapasitesini aşan iş ve göreve yükseltme, insanların yaşadığı stresin nedenlerinden bazılarıdır (Aşan ve Aydın, 2006: 250).

3. Zihinsel Etkinlik (Zeka): Zeka ile stres arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Zeka, insanın düşünme yeteneğinin bütünüdür. Stresten etkilenmek ve strese karşı koyabilmek, yüksek bir zeka ile doğru orantılı olarak düşünülmektedir. Diğer taraftan yüksek stres ortamı insanların rahat ve doğru kararlar vermelerini, zihinsel potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarını engeller (Baltaş ve Baltaş, 2010: 48).

### **2.1.3.5. Stresin Bireysel ve Örgütsel Sonuçları**

#### **2.1.3.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları**

Stresin bireysel sonuçları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır.

1. Fizyolojik Sonuçlar: Günümüzde birçok hastalığın stresten kaynaklandığı düşünülmektedir. Stresle ilişkili olduğu düşünülen hastalıklar şunlardır: kalp hastalıkları, baş ve sırt ağrısı, kanser, siroz, akciğer, deri hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları (aşırı soluk alıp verme vb), sindirim sistemi hastalıkları, iç salgı bezleri hastalıkları (tiroid salgısının artması, diyabet vb.), deri hastalıkları (egzama, sedef hastalığı vb.) ve migren (Tüz ve Sabuncuoğlu, 2003: 242).

2. Psikolojik Sonuçlar: Stres altında kalan insanların duyguları ve düşünceleri yıpranmaktadır. Stres yaşayan insanlarda dikkatin azalması, zihni bir konu üzerinde

toplama güçlüğü, çeşitli konular arasında ilişki kurma güçlüğü, aşırı unutkanlık, obsessif (takıntılı) düşünceler gibi zihinsel düzeydeki problemler, geri çekilme, kabullenme, karşı koyma veya korku, endişe ve depresyon gibi duygusal problemler görülür (Baltaş, 2010: 30-31).

3. Davranışsal Sonuçlar: Stres, insanların davranışlarını olumsuz etkilemektedir. Stres sonucunda bireyde görülen davranışlar şunlardır: duygusal karar verme eğilimi artar, duygusal patlamalar, aşırı yemek yeme veya iştah kaybı, aşırı içki içme sonucu dengesiz karar verme eğilimi, aşırı heyecanlanma, ani ve çabuk karar verme, konuşma bozuklukları, verilen karar doğrultusunda yanlış emir ve talimatlar verme, işi aksatma, gelişmelere ilgisiz kalma sonucunda karar verme için gerekli bilgi gereksiniminde yetersizlik görülür (Özguven, 2003: 221).

### **2.1.3.5.2. Stresin Örgütsel Sonuçları**

1. Tutum: Yaptığı işin kendisine uygun olmadığını düşünen, çalışma koşullarından memnun olmayan, emeklerinin karşılığını göremeyen, gerektiğinde ödüllendirilmeyen ve diğer çalışanlarla iletişim sorunu yaşayan çalışanlar işlerinden nefret edebilir ve örgüt içindeki diğer insanlara karşı düşmanca duygular besleyebilirler. Onların yetenekleri ve işle ilgili verimlilikleri hakkında olumsuz konuşurlar (Aşan ve Aydın, 2006: 253).

2. Performans Düşüklüğü: Çalışma ortamında stres kaynaklarının çok olması çalışanı olumsuz etkiler. Karar verme, düşünme, olaylar arasında bağlantı kurulması gereken işlerde çalışma işe odaklanmasını engelleyerek performansının düşmesine neden olabilir. Performans düşüklüğü de iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu'nun (2009), çalışmasına göre iş doyumunu ile iş doyumsuzluğu ve işgörenlerin performansı arasında güçlü bir ilişki vardır. Benzer bir çalışmada Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001), iş doyumunu ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır.

3. İşgören Devir Hızı: İş doyumunu ile iş devir hızı arasında ters bir ilişki bulunmaktadır. İş doyumunu arttıkça iş devir hızı azalmakta, iş doyumunu azaldıkça iş devir hızı artmaktadır. İş doyumunu azaldıkça kişide bireysel uyumsuzluk, aile geçimsizliği artar ve olanak bulan kişi işini bırakır (Erdoğan, 1994: 98).

4. İşe Devamsızlık: Yaptığı işin çalışma koşullarından, çalışma arkadaşlarından memnun olmayan, kişisel sorunlar yaşayan ve işini sevmeyen çalışanlar işe devam etmek istemezler. İş doyumunu düşük olan çalışanların psikolojik rahatsızlık nedeniyle istirahat almaları, hastalık ya da kişisel nedenlerden dolayı izin almaları ve işe geç gelmeleri sıklıkla görülmektedir (Türk, 2007: 98). İşe devamsızlık yapmak kısa bir süre de olsa bireyi rahatlatır ancak var olan sorunu ortadan kaldırmaz.

5. İş kazaları: Sürekli stres altında çalışan insanlar huzursuzluk yaşar. Buna bağlı oluşan stres insanların zihinsel süreçlerini olumsuz yönde etkiler. Stres insanların işlerine motive olmalarını engelleyerek dikkat dağınıklığına neden olur. Bu durum çalışanın verimliliğini azaltarak iş kazalarına yol açabilir (Erdoğan,1994: 98).

6. İşten Ayrılma: Stres sonucu yaralanan, kaza geçiren insanlar sürekli veya devamlı olarak işlerinden ayrılır. İşten ayrılmanın nedeni bir hastalık sonucu olabileceği gibi işten duyulan rahatsızlık ve isteksizlik de olabilir. İşten tamamen ayrılmalar olabileceği gibi iş başındayken iş yapmamanın yollarını bulmak da bu gruba girmektedir. Örneğin, işi yavaşlatmak, makinalara zarar vermek, sık sık tuvalete gitmek ve uzun zaman dönmek vb. davranışlar göstermek. Nedeni ne olursa olsun, kısa süreli veya tamamen işten ayrılmaların bir maliyeti vardır (Aşan ve Aydın, 2006: 255).

### **2.1.3.6. Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkma Yöntemleri)**

İnsan sosyal bir varlıktır. Kendi varlığını devam ettirmek ve geliştirmek için birçok ortamda bulunmaktadır ve bu ortamlarda da onun stresle karşılaşması kaçınılmazdır. Çok yoğun bir şekilde stresle karşılaşmak, bireyin varlığını tehdit etmektedir. İnsanlar çok uzun süre stresle yaşayamayacaklarından onunla baş etmeye çalışırlar. Stresle baş etmek, beden ve ruh sağlığını korumak için önemlidir (Poyraz, 2009: 42).

#### **2.1.3.6.1. Bireysel Stresle Başa Çıkma Yöntemleri**

Zaman Yönetimi: Zaman hayattır ve sürekli akıp gitmektedir. Zamanı iyi kullanmak gerekir. Zamanını iyi kullanan insanlar kendi hayatlarının kalitesini arttırırlar (Baltaş ve Baltaş, 2010: 278). Ne istediğini bilmeyen insanlar zamanlarını verimli kullanamaz ve başarılı olamazlar (Carnegie, 2012: 148). Zaman yönetimi, belli bir zaman içerisinde yapılacak çalışmaların planlanmasını gerektirir.

Gevşeme Yöntemleri: Stresle başa çıkmada sıklıkla kullanılan yöntemlerden biridir. Stres uzmanlarına göre stres altındaki bir insan için en hızlı tedavi yöntemi gevşemedir. Bir insanın nasıl gevşediği, stresin ortaya çıktığı duruma, kişiye ve ortama uygun farklı gevşeme yöntemlerine bağlıdır (Carnegie, 2012: 115). Diyaframdan nefes alıp verilerek havanın akciğere ulaşması sağlanır. Uzun süreli olarak diyaframdan nefes alınıp verildiğinde bedensel gevşeme olur.

Egzersiz Yapma, Sosyal ve Sportif Etkinliklere Katılma: Vücudu zinde tutmak ve stresli olaylardan uzak durmak için egzersiz yapmak faydalı olmaktadır. Yürümek, bisiklete binmek, koşmak gibi egzersizler bedensel ve zihinsel gevşemeyi sağlar (Wilkinson, 2004: 30). Sinema, tiyatro, opera, bale, konserler, sergiler ve spor

karşılaşmaları gibi sanatsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılmak, izlemek insanların kendilerini iyi hissetmelerini sağlar. Ayrıca bahçecilik, ağaç işleri, balık tutmak, ev hayvanları beslemek, televizyon izlemek, kitap okumak, müzik dinlemek, sinema ve tiyatroya gitmek, koleksiyon yapmak gibi hobiler stresin azaltılması ve önlenmesinde etkilidirler (Güneya, 2011: 433).

**Beslenme:** Beden güçlü ve dayanıklı olduğu kadar, hassas ve kırılığandır. Bedeni ihtiyaç duyduğu besinlerle beslemek gerekir. Beden gerekli besin maddelerinden yoksun kaldığı zaman beklenen işlevi yerine getiremez. Çok fazla şeker almak, vitamin eksikliği beyin normal ve etkili bir biçimde çalışmasına engel olur. Stresli durumlara baş edebilmek için iyi bir kahvaltı yapmak, gün boyunca bedenin ihtiyaç duyduğu besinleri yemek gerekir (Youngs ve Youngs, 2004: 249-250).

**Dinlenme:** İnsanların bir günde belli bir süre içerisinde uyuması gerekir. Az veya çok uyumak kişiye zarar verir. Geceleri çok geç uyumamak ve sabahları geç uyanmamak gerekir. Güneş ışımadan kalkınlar daha aktif ve daha zinde olurlar (Saygılı, 2002: 177). Gün içinde içilen çay, kahve ve kafeinli içeceklerin sayısı azaltılmalı, akşam yemekleri erken yenmelidir. Uyumadan önce yaşanan problemler üzerinde düşünülmemeye çalışılmalıdır (Wilkinson, 2004: 28-29).

**Biyolojik Geri Bildirim (bio-feedback):** Biyofeedback, insanın normal ve normal dışı olan ve kendisinin farkında olmadığı fizyolojik tepkilerinin bir araç yardımı ile farkında olduğu ve eğitim programı içinde otonom faaliyetlerini (beden sıcaklığı, terbezi salgısı vb.) istenilen yönde düzenlemeyi öğrenebildiği bir yöntemdir (Baltaş ve Baltaş, 2010: 194). Cilt sıcaklığı, kalp atış hızı, solunum hızı ve kasların gerginlik derecesi gibi vücut işlevlerini ölçen bazı makinalara girmekle bir biyofeedback seansı başlar. Kalp atış hızı, solunum hızı vb. durumlar ekranda görülür. Bu durumlarda vücudun neler hissettiği öğrenilmiş olur. Birkaç seanstan sonra stres yaşayan kişi kalp atış hızı, solunum hızı, kas gerginliği ve vücut ısısını kendi başına düşürmeyi öğrenmiş olur (Adamson, 2006: 308).

**Sosyal Becerileri Geliştirme:** Kişiler arası ilişkilerden, iletişimden kaynaklanan problemler strese neden olmaktadır. Toplumsal yaşamda sosyal beceri eksikliğine sahip olmak kişi için sıkıntı verici bir durumdur. Sosyal beceriler, insanların ihtiyaçlarını karşılarken ve amaçlarına ulaşırken başkalarını kırmadan davranmayı gerektirir. Kişiler arası iletişim, samimiyet kurma, kendini ifade etme ve girişkenlik sosyal beceri eğitimi kapsamı içerisinde dirler (Poyraz, 2009: 50).

**Mizah:** Mizah, stresle baş etmeye yardımcı olur çünkü gülme olduğu zaman öfke, gerilim ve stres hissetmek zordur. İnsanlar güldüklerinde kanlarında stres oluşturan hormonların bazıları azalır. Yürekten gelen bir gülmeden sonra insanlar daha derin ve

hızlı nefes alırlar. Böylece akciğerleri temizlenir ve daha fazla oksijen alırlar. Kaslar gevşer ve gerginlik azalır (Losyk, 2006: 131-132).

### **2.1.3.6.2. Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemleri**

Destekçi Bir Örgütsel Hava Yaratmak: Birçok iş yerinde bürokratik ve resmi bir yapı olduğu için katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Bu durum çalışanlarda stres oluşturmaktadır. Daha az merkezîyetçiliğin olduğu, çalışanların kararlara katıldığı, ast üst ilişkilerinde iletişimin iyi olduğu bir yapının oluşturulması stresin oluşmasını engelleyebilir (Pehlivan, 2000: 184).

Toplumsal destek: Yakın, devamlı ve ulaşılabilir bir aile ve dost çevresi içinde bulunmak hem bireye güven kazandırıp hayatına olumlu yönler katmakta hem de stres yapıcı bir olayla karşılaştığında bu durumla daha etkili bir biçimde mücadele etmesini sağlamaktadır (Torun, 1997: 50). Chan (2002), Hong Kong'da 83 Çinli öğretmen adayı ile yaptığı çalışmada sosyal desteğin, stresin ve psikolojik sıkıntının etkisini hafiflettiğini tespit etmiştir. Yüksek stres ve düşük destek grubu savunmasızlığa neden olmaktadır.

Stres Yönetimi Eğitimi (Stress Management Education): Stres yönetimi eğitimi, bireylere stresle başa çıkma yollarını öğretme eğitimidir. Bireylere stresin neden ve sonuçları hakkında bilgi verilerek, stresin fizyolojik ve psikolojik sonuçlarını nasıl azaltabilecekleri öğretilir. Bazı teknikleri (rahatlama egzersizleri, biyolojik geri besleme ve bilişsel değerlendirme vb.) uygulamaları önerilir (Özkalp ve Kirel, 2010: 396).

### **2.1.3.7. Stres Kaynakları ve İş Doyumu**

Stres, içinde yaşadığımız yüzyılda teknoloji, sosyal ve ekonomi alanında meydana gelen gelişmelerden dolayı kaçınılmaz olarak yaşanan bir duygudur. İnsanların sürekli stresle iç içe yaşamaları onların günlük yaşamlarında mutlu olmalarına engel olmakta işteki performanslarının düşmesine ve iş doyumsuzluğuna yol açmaktadır. Bu durumun farkında olan araştırmacılar, iş doyumu ile ilgili araştırmalarında stres konusuna ağırlık vermektedirler.

Tellenback, Brenner ve Löfgren (1983) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin yüksek düzeyde işle ilgili stres yaşadıkları ve işlerinden memnun olmadıkları görülmüştür. Manthei, Gilmore, Tuck ve Adair (1996), öğretmenlerin yaşadıkları stresi incelediklerinde yüksek seviyelerdeki stresin düşük iş doyumuna ve uzun vadede düşük bağlılığa neden olduğunu tespit etmişlerdir. Brewer ve McMahan-Lnaders (2003), 133 endüstriyel ve teknik öğretmen örneklemini üzerinde iş stresi ve iş

doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediklerinde iş doyumunu ile daha çok ilişkili olan örgütsel destek ve stres kaynakları arasında ters yönde bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir.

Dede ve Çınar (2008), dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarını inceledikleri araştırmada iş stresi puanının ortalamasının üzerinde olduğunu tespit etmişlerdir. İş streslerinin, iş doyumunu alt boyutlarından rekabet, başarı duygusu, iş kontrolü, iş yükü, inisiyatif kullanımı, karar verme-yargılama, işin sonucunu görme ve işi sevme boyutlarında etkili olduğunu belirlemişlerdir. Hemşirelerde en fazla doyumun hastaya ait hedefler ve işi sevme boyutlarında, en fazla doyumumsuzluğun ise sorumluluk, insanlarla tanışma-arkadaşlık ve iş yükü boyutlarında olduğunu saptamışlardır.

Smith ve Bourke (1992), Avustralya'da New South Wales'in Hunter Bölgesinde çalışan 204 ortaöğretim öğretmenleri arasında işe bağlı stres, iş yükü ve iş doyumunun algılanan düzeylerini incelemişlerdir. Öğretim bağlamı, iş yükü ve memnuniyetin stresi doğrudan etkilediğini tespit etmişlerdir. Yılmaz ve Murat (2008), ilköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptıkları araştırmada yöneticilerin iş doyumlarını algılamalarında kıdem ve görev ünvanı değişkenleri, örgütsel stres kaynaklarını algılamalarında ise cinsiyet ve kıdem değişkenleri arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir.

Karakuş ve Çankaya (2012), tarafından öğretmenlere yönelik olarak sergilenen psikolojik şiddetin, stresi pozitif yönde, iş ve yaşam doyumunu ise negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Pearson ve Moomaw'un (2005) çalışmasında müfredat özerkliği arttıkça iş stresinin azaldığı saptanmıştır. Müfredat özerkliği ve iş doyumunu arasında zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İş tatmini ve profesyonellik arttıkça iş stresinin azaldığı belirlenmiştir. Klassen, Usher ve Bong (2010), Kanada, Kore ve Amerika Birleşik Devletlerindeki 500 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada iş stresinin iş doyumunu ile negatif yönde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Stres insan yaşamında kaçınılmaz olarak yaşandığından insanların stresten uzak durmaya çalışmaları uygun görülmemekte, stresle mücadele etmek gerektiğine inanılmaktadır. Stresle başa çıkmayı başarabilen insanlar sonraki yaşamlarında herhangi bir stres durumuyla karşılaştıklarında daha önce stresle başa çıkmayla ilgili olumlu deneyimleri olduğu için, o durumla baş etmeye yönelik kendilerine olan yeterlilik inançları güçlü olur. Öz yeterlik inançları genelde sosyal bilişsel bir model içinde incelenir.

## **2.1.4. Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı ve Öz Yeterlik**

### **2.1.4.1. Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuram**

Albert Bandura, 1960'lı yıllarda taklide dayalı öğrenmeyi savunan Dollard ve Miller'in görüşlerini geliştirerek Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramını oluşturmuştur (Arı, 2005: 146). Sosyal Bilişsel Teorinin temel bulgusu, insanların sadece başkalarını gözlemleyerek yeni davranışları öğrenebileceğidir (Schunk, 2009: 78). Gözlem yoluyla öğrenme teorisi, hem davranışçı öğrenme teorilerinin birçok kavramını içerir hem de bilişçilerin üzerinde durduğu zihinsel süreçlere önem verir (Akbaba, 2006: 92). İnsanlar, A uyarıcısına B tepkisi veren robotlar değildirler, onlar kendi davranışlarını belirleme gücüne sahiptirler, olaylar hakkında düşünüp değerlendirme yaparlar ve tepkilerini bu değerlendirmenin sonucuna göre değiştirirler (Yazgan-İnanç, Bilgin ve Kılıç-Atıcı, 2007: 46). Gözlemleyerek öğrenme sayesinde kişisel yaşantılar olmadan yeni davranış ve kurallar öğrenilir (Özbay, 2002: 151).

#### **2.1.4.1.1. Modelden Öğrenme ile İlgili Temel Süreçler**

Dikkat süreci, seçici algılama ile ilgilidir. Bireyler genellikle ilgileri, gereksinimleri ve beklentileri doğrultusunda uyarılara odaklanırlar. Parlak, çekici, güçlü, prestij sahibi modeller dikkat çeker (Çelen, 2010: 140). Hatırd tutma süreci, modelden öğrenmenin ikinci aşamasıdır. Gözlem yoluyla öğrenilen bilgiden yararlanabilmek için, hatırlaması gerekir. Bu nedenle gözlemlenen bilgi, anlamlı bir bütünlük gösterecek şekilde sembolleştirilip kodlanmakta ve uzun süreli bellekte depolanarak saklanmaktadır (Kalkan, 2012: 260).

Davranışı yeniden meydana getirme sürecinde davranışın doğru olarak tekrarlanabilmesi için, gerekli motor becerilerin kazanılmış olması gerekir (Akyıldız, 1994: 102). Güdülenme süreci, modelden öğrenmenin son aşamasıdır. Bireyin bir davranışı öğrenebilmesi için her zaman doğrudan pekiştirilmesi gerekmez. Bireyler dolaylı pekiştirme, dolaylı ceza ve içsel pekiştirme yoluyla da öğrenirler (Kalkan, 2012: 261). Model davranışın sonuçları beklenti ve öz yeterliği artırarak kişinin motive olmasını sağlar (Schunk, 2009: 86).

#### **2.1.4.1.2. Öğrenmeyi Sağlayan Dolaylı Yaşantılar**

Dolaylı pekiştirme, öğrenmede etkili olabilmektedir. Gözlemci doğrudan pekiştirilmese bile, modelin uygun davranışlarının pekiştirilmesi gözlemcinin aynı davranışı tekrarlamasını sağlar. Örneğin, öğretmen arkadaşlarına yardım eden bir

öğrenciye ödül verirse, sınıftaki diğer öğrenciler de birbirilerine yardım etmek için daha istekli olurlar (Koç, 2003: 230). Dolaylı duygu sayesinde gerçek tehlikeli durumla karşılaşmadan öğrenme gerçekleşebilir. Doğuştan getirilmeyen pek çok duygu, çevredeki kişilerin gözlemlenmesi yoluyla öğrenilmektedir (Kalkan, 2012: 255). Annesinin fareyi görünce korkup bağırdığını gören bir çocuk fareyi korkulacak bir hayvan olarak düşünür ve sonraki zamanlarda fareyi gördüğünde korkar.

Dolaylı ceza öğrenmede doğrudan ceza kadar etkili olabilir. Ceza verilen birini gören bir kişi, cezaya sebep olan davranışı yapmamaya başlar. Derslerden sürekli kaçan bir öğrenci birkaç gün okuldan uzaklaştırma cezası aldığı anda, diğer öğrenciler de derslerden kaçmamaya başlar. Dolaylı güdülenme yoluyla bireylere bazı davranışlar kazandırılabilir. Bireyin değer verdiği bir sonuca, gözlediği kişinin çabaları sonucu ulaştığını görmesi, onun da güdülenerek benzeri davranışlar yapmasını sağlar (Akbaba, 2006: 94).

### **2.1.4.1.3. Sosyal Öğrenme Kuramının Dayandığı İlkeler**

Karşılıklı belirleyicilik ilkesine göre, birey ve çevresi arasında dinamik bir ilişki bulunmaktadır. Çevresel olaylar, kişisel faktörler ve davranış sürekli etkileşim içindedir (Çelen, 2010: 134). Sembolleştirme kapasitesi sayesinde insanlar gördüklerini zihinlerinde sembolleştirerek, yaşantılarını bilişsel kodlara dönüştürürler. Bu kodlamalar, insanlara düşünme ve dili kullanma gücü sağlayarak, hem geçmişi zihinlerinde taşıyabilmelerini hem de geçmişte yaşananların geleceğe rehberlik etmesini sağlar (Kalkan, 2012: 251).

Öngörü kapasitesi aracılığıyla insanlar, gelecekte diğer insanların kendilerine nasıl davranacaklarını tahmin edebilir, hedeflerini belirleyebilir, geleceklerini planlayabilir ve ileriye görebilirler (Senemoğlu, 2012: 222). Dolaylı öğrenme kapasitesi avantajlıdır çünkü her şeyi öğrenmek için denemeye gerek yoktur. Diğer insanların davranışlarını ve bu davranışların sonuçlarını gözleyerek olumlu ve olumsuz davranışları öğrenmek mümkündür. Bu tür gözlemler sayesinde bilgi depolanır ve hareketleri planlamaya yarayan sembolleştirme yeterli kullanılır (Koç, 2003: 220-221).

Öz düzenleme kapasitesi ilkesi insanların davranışlarının sadece dışsal pekiştiriciler ve cezalarla kontrol edilmemesi gerektiğini ifade eder. Genellikle insanlar davranışlarını kendileri için oluşturdukları ölçütler doğrultusunda düzenlerler. Öz düzenlemede içsel pekiştirme dışsal pekiştirmeden daha etkilidir ancak tek başına yeterli değildir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 212). Öz yargılama kapasitesiyle insanlar kendileriyle ilgili fikirlerini kaydederek etkinliklerinin sonucuna göre fikirlerinin ve davranışlarının yeterli hakkında yargıda bulunurlar (Senemoğlu, 2012: 223).



### 2.1.4.2. Öz Yeterlik

Öz yeterlik (self efficacy), Bandura'nın Sosyal Öğrenme Kuramı'nda (sosyal bilişsel kuram) öne çıkan önemli kavramdır. Bandura bu kavramdan ilk kez 1977 yılında "Self Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change" adlı eserinde bahsetmiştir (Hazır-Bıkmaz, 2004: 289). Bandura'ya göre bireyin algıladığı öz yeterliği onun model aldığı davranışı performansla dönüştürmesini etkiler. Gözlem yoluyla öğrenmede, gözlemcinin kendi performansını izlemesi ve değerlendirmesi gerekir. Kendini değerlendirebilen birey, bir davranışı öğrenmek için gerekli yeterliklere sahip olup olmadığına doğru karar verir (Koç, 2003: 234).

İnsanlar yapabileceklerine inandıkları görevleri yerine getirme eğilimi gösterirken yeteneklerini aştığını düşündükleri faaliyetlerden kaçınırlar. İnsanların davranışlarını etkileyen en önemli etkenlerden biri çevrenin talepleri ile başatma potansiyellerine ilişkin öz yeterlik algılarıdır (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 214). Öz yeterlik algısı farklı araştırmacılar tarafından tanımlanmıştır. Öz yeterlik, kişinin gerekli eylemleri organize etme ve yürütmeye yönelik inançlarıdır (Bandura, 1992'den aktaran: Bandura, 1999: 2). Belirli bir durumda kişisel yetkinlik hakkındaki inançlara öz yeterlik denilir (Woolfolk, 1998: 392).

Hoy ve Miskel'e (2010: 150) göre öz yeterlik, bireyin bir işi gerçekleştirmek için kendinde algıladığı kapasitenin kişisel değerlendirmesidir. Öz yeterlik, bireyin yapabileceğine, öğrenebileceğine olan inancıdır (Arı, 2005: 163). Uygur'a (2010: 22 ) göre ise öz yeterlik bireyin bir işi yapmada ne derecede yeterli olacağına dair kendileri hakkında düşünme, yargıda bulunma kapasitesidir. Kişinin bir görevi yerine getirebilme gücüne ilişkin inancı öz yeterlik algısı ile ilgilidir (Bandura, 1997'den aktaran: Robbins ve Judge, 2012: 217). Öz yeterlilik, bir yerde öğrencilerin yetenekleriyle ilgilidir. Genelde yüksek yetenekli çocuklar diğerlerine göre öğrenmede daha etkilidir ancak öz yeterlilik, yetenekli olmak anlamına gelmemektedir (Schunk, 2009: 106). Öz yeterlik, bireyin farklı durumlarla baş etme, belli bir etkinliği başarma yeteneğine, kapasitesine ilişkin kendi algılayışıdır, inancıdır ve yargısıdır (Senemoğlu, 2012: 228).

Öz yeterlik, duyguları, davranışları ve düşünceleri içerir. Her türden davranışı etkileyebilir. Akademik, sosyal etkinlikler ve eğlence etkinlikleri vb. Çocuklar bir görevi başarmak için gerekli becerilere sahip olmalarına rağmen, kendilerini o görevi yerine getirmek için bu becerileri gerçekten kullanabilecek yeteneğe sahip gibi algılamazlarsa, başarısız olabilirler veya o görevi gerçekleştirmek için girişimde bulunmayabilirler (Miller, 2008: 261). İnsanlar gerçekten yapabileceklerine inandıkları zaman sigarayı bırakabilirler ve kilo verebilirler. Sigara içenler sık sık bırakmayı denediklerini ancak yapamadıklarını

anlatırlar. Sosyal- bilişsel kurama göre bu insanların sigarayı bırakamamalarının nedeni, yapamayacaklarına dair inançlarıdır (Burger, 2006: 543).

Öz yeterlik, hayati bir karardır. Çünkü o sağlık davranışına hem doğrudan hem de kararlar, amaçlar ve ilhamlar üzerindeki etkisiyle dolaylı olarak etkide bulunur. Öz yeterlik algısı ne kadar güçlü olursa insanların kendileri için oluşturdukları hedefler o kadar yüksek ve verdikleri kararlar da o kadar sağlam olur. Öz yeterlik algısı insanların çabalarının sonuçlarının şekillenmesine yardımcı olur. Yüksek yeterlik insanların daha çok istenebilir sonuçlar elde etmelerini sağlarken düşük öz yeterlik istenmeyen sonuçlar alınmasına neden olur. Ayrıca öz yeterlik algısı engel ve zorlukların nasıl görüldüğünü belirler. Düşük öz yeterlik algısına sahip olan insanlar zorluklar karşısında çabalarının boş olduğuna kolaylıkla inanırlar ve çaba harcamaktan vazgeçerek öğrenilmiş çaresizlik yaşarlar. Önceleri denemelerde bulunurlar fakat sonra vazgeçerler. Yüksek yeterlik algısına sahip insanlar kendi çabalarının ve becerilerinin gelişimiyle kendilerini geliştirebileceklerine inanırlar (Bandura, 2004: 145).

Yüksek öz yeterlik algısına sahip olan insanlar daha yüksek hedefler belirler, hem iş yerinde hem de iş yeri dışında daha yüksek performans gösterirler (Robbins ve Judge, 2012: 217). Yüksek öz yeterliğe sahip yöneticiler öğrencilerin kazanımları üzerinde olumlu etkiler yapabileceklerine veya okulda akademik öğrenmenin önemini arttıracabileceklerine inanırlar (Hoy ve Miskel, 2010: 150).

Öz yeterliği yüksek olan bir kişi, bir eylem başarısızlıkla sonuçlandığında, bu durumu kendi becerilerinin zayıflığına veya kendi eksikliğine değil, kullanılan yöntem ve stratejilerin yanlışlığına bağlı olduğunu varsayar. Güçlü bir özyeterlilik algısı, başarı ve iyilik halinin oluşmasına, kişisel gelişime ve becerilerin çeşitlenmesine katkıda bulunur (Yıldırım ve İlhan, 2010: 301). Betoret'un (2006) 247 İspanyol ortaokul öğretmeninden oluşan bir örnekleme yaptığı çalışmada öz-yeterlik düzeyi yüksek ve daha fazla başa çıkma kaynakları olan öğretmenlerin öz yeterlik düzeyi düşük ve daha az başa çıkma kaynaklarına sahip öğretmenlere göre daha az stres ve tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Algılanan öz yeterlik ve duygusal tükenmişlik arasında ters bir ilişki vardır (Brouwers ve Tomic, 2000).

Öz yeterlik, algılanan kapasiteyle ilgilidir (Bandura, 2006: 308). Algılanan öz yeterlik insan davranışında anahtar rolü görür çünkü öz yeterlik davranışı doğrudan etkilemez. Amaçları, ilhamları, seçimleri, beklentileri etkileyerek davranışı şekillendirir. Öz yeterlik algıları insanların düzensiz veya stratejik, iyimser veya kötümser düşünüp düşünmediklerini, ikna etmek için ne tür davranışlar seçtiklerini, kendileri için oluşturdukları amaçları, verdikleri kararları, belirlenen hedeflerde ne kadar çaba sarf ettikleri, çabalarında elde etmek istedikleri sonuçları, engellerle yüz yüze ne kadar

süre dayanabildikleri, zorluğa karşı dayanaklılıklarını, yüklenen çevresel beklentilerle mücadele ederken ne kadar stres ve depresyon yaşadıklarını ve ortaya çıkardıkları başarıları etkiler (Bandura, 2000: 75).

Öz yeterlik algısı öz güven duygusundan farklıdır. Öz yeterlik “kişisel kabiliyet inancı” olarak nitelendirilirken, öz güven “sahip olunan zenginliğin duyumsanması” olarak açıklanır. Örneğin “Matematikte kendimi rahatsız hissediyorum” cümlesi öz güveni anlatırken, “Görevini başarılı bir şekilde yaptığında ne kadar rahatsın” cümlesi öz yeterlik algısını ifade eder (Denizoğlu, 2008: 31).

Öz yeterlik algısı, öz saygı, kontrol alanı ve dışsal beklentilerden ayrılmalıdır. Yeterlik algısı, bir yetenek algısıdır; öz saygı ise öz değer algısıdır. Onlar tamamen farklı fenomenlerdir. Kontrol alanı algısal yetenekle ilgili değil dışsal olasılıklarla ilgili inançlarla ilgilidir (Bandura, 2006: 309). Öz yeterlik inançları, insan motivasyonu, olay ve etkinin önemli bir dizi yakın belirleyicileri olarak fonksiyon göstermektedirler. Onlar motivasyonel, bilişsel ve etkili arabulucu süreçler boyunca olaylar üzerinde çalışmaktadırlar (Bandura, 1989: 1175).

Öz yeterlik inancı motivasyona pek çok şekilde katkı sağlar. İnsanların kendileri için belirledikleri motivasyonu, ne kadar çaba harcadıkları, zorluklar karşısında ne kadar direndikleri ve başarısızlığa yatkınlığını etkiler. Zorluklarla ve engellerle karşılaştıklarında yetenekleri ile ilgili şüpheleri olanlar çabalarını azaltırlar veya çabuk pes ederler. Kendi yeteneklerine güçlü bir inancı olanlar ise zorluklarla mücadele ederken başarısız olduklarında daha çok çaba harcayarak mücadele ederler. Güçlü bir şekilde gözlenen azim, sabır genellikle bu insanları başarıya götürür (Bandura, 1993: 131). Yüksek öz yeterlik inançları, güçlü amaçların belirlenmesine katkıda bulunurken düşük düzeydeki öz yeterlik inançları motivasyonun gelişmesine engel olur (Lodewyk ve Winne, 2005'ten aktaran: Yazıcı, 2012: 392).

Öz yeterlik inançları, öz destekleyici veya öz düzenleyici olan düşünce şekillerini etkiler ve değişik şekiller alabilir. İnsanların çoğu davranışı, önceden düşünülebilir, somutlaştırılmış bilişsel hedefler tarafından düzenlenir (Bandura, 1989: 1175). Öz yeterlik ve sonuç beklentileri farklı kavramlardır ancak birbiriyle ilişkilidir. Öz yeterlik kişinin gerekli davranışları sergileme kapasitesiyle ilgili algısıyken sonuç beklentileri davranışın beklenen sonuçlarıyla ilgilidir. Öğrenciler olumlu sonuçların, sadece belli davranışların yapılması sonucu olacağını düşünmeyerek, bu davranışları yapmaya yetenekli olmadıklarına inanabilirler (Schunk, 2009: 106).

Bireyin belli bir zamanda özel bir görevdeki öz yeterliği bireysel hazırlanma, fiziki durum, ve duygusal durumu nedeniyle iyi veya kötü olması mümkündür. Görevin dışsal koşulları (zorluk, uzunluk) ve sosyal ortam da öz yeterliği etkiler (Schunk, 2009: 108).

İnsan yaşamının her döneminde öz yeterliğin farklı yönleri önemli olabilmektedir. Örneğin ergenlik ve genç yetişkinlik döneminde kişilerarası ilişkiler, fiziksel görünüm ve mesleki yeterlikle ilgili mücadeleler vardır. Orta yaştaki insanlarda yaşamlarını yeniden değerlendirme, fiziksel performanslarına yönelik yeterliklerinden şüphe etme, boşanma, yeni bir iş için yeniden donanım kazanma ve yeni alanlarda yeterlik kazanma arayışları vardır. Yaşlılık döneminde insanların öz yeterliği algılanan bellek yitimi ve tepkilerde azalmayla birlikte zarar görebilir. Ayrıca bu dönemdeki insanlar genelde emekli oldukları için bir işlerinin olmaması onların öz yeterlik algılarını azaltabilir. Böylece yaşlılar etkinlik alanlarını kısıtlayarak herhangi bir etkinlik için çok az çaba harcarlar (Miller, 2008: 263).

Öz yeterlik gelişimi, zorlukların üstesinden gelmede azim ve çaba boyunca tecrübe gerektirir (Bandura, 1989: 1179). Zorluklarla baş etmede öz yeterlik algısı davranışta daha çok ilgi üretmeye bağlıdır. Yetkin performans göstermede öz yeterlik algısının güçlü olması gerekir. Aksi durumda kişi yetkin performanslar göstermede yetersiz kalabilir (Bandura ve Schunk, 1981: 587). Yüksek ve düşük öz yeterliğe sahip bireylerin özellikleri Tablo 3'te gösterilmiştir (Kalkan, 2012: 264):

Tablo 3. Yüksek ve Düşük Öz Yeterliğe Sahip Bireylerin Karşılaştırılması

Yüksek Öz-Yeterlik	Düşük Öz-Yeterlik
1. Güçlülere karşı dayanıklılık	1. Güçlülüklerle baş edememe
2. Amaca ulaşmak için çaba gösterme	2. Başarısızlık karşısında vazgeçme
3. Tehditler ve engellerle başa çıkma	3. Engeller karşısında dayanıksızlık
4. Problemlerin üstesinden gelme	4. Problemler karşısında yetersizlik
5. Başarı için kendine güven	5. Kişisel yetersizliklere odaklaşma

#### 2.1.4.2.1. Öz Yeterlik İnançlarının Kaynakları

Sosyal öğrenme kuramına göre öz yeterlik inançlarının dört ana bilgi kaynağı vardır. Doğrudan yaşantılar, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve psikolojik durum öz yeterlik algılarının temel kaynaklarıdır (Bandura, 1982: 126). Doğrudan yaşantılar öz yeterlik inançları üzerinde etkilidirler. En otantik ve doğrudan bilgi kaynağı daha önceki benzer girişimlerdeki başarı veya başarısızlıklardır. Benzer görevlerde diğerlerinin başarı ya da başarısızlıklarına ilişkin dolaylı deneyimler öz yeterliğin gelişmesine katkı sağlar. Çocuklar kendilerini başarılı modellere benzettikleri zaman öz yeterlikleri artar. Diğer insanların çocuklara amaçlarına ulaşabilecek becerilere sahip olduklarına inandıklarını ifade etmeleri yönündeki sözel iknaları öz yeterlik inançlarını geliştirir. Koçun soyunma odasında maç arasında yaptığı moral konuşması sözel iknaya örnek olarak gösterilebilir. Bireyin psikolojik durumu öz yeterliğin gelişmesine kaynaklık etmektedir. Birey fizyolojik ve duyuşsal durumundan bilgi alır: uyarılmışlık, anksiyete, bitkinlik ve fiziksel acı (Miller,

2008: 262). Bireyin bir görevi başarma ya da başarısız olma beklentisi öz yeterlik algısını etkiler. Sınava aynı derecede hazırlanan iki öğrenciden öz yeterlik algısı düşük olan öğrenci daha fazla kaygı duyacaktır (Koç, 2003: 234).

Daha önceki başarı ve başarısızlıklar, öz yeterlik inançlarının en etkili kaynaklarıdır. Çünkü insanlara başarılı olmak için ne yapacakları, yetenekleri hakkında gerçekçi bilgi verirler (Driscoll, 2012: 357). Öz yeterlik algısında ikna edici destekler insanların başarmak için yeterince sıkı çalışmalarına yardımcı olur. Gerçekçi olmayan birinin çabalarını düş kırıklığına uğratan sonuçlar onu güçsüzleştirir. Yeteneklerinin eksik olduğuna ikna edilen insanlar potansiyellerini geliştirebilecek zorlayıcı aktivitelerden kaçınmaya çalışırlar ve zorluklar karşısında çabuk pes ederler (Bandura, 1999: 4).

Öğrenciler öğretmenlerinden sürekli başarmak için gerekli potansiyele sahip olduklarına yönelik ikna edici bilgi edinirler. Pozitif geribildirim öz yeterliğin artmasını sağlar. Eğer öğrenci bu geribildirimden sonra başarısız olursa geribildirim etkisi ortadan kalkar (Schunk, 2009: 107). İnsanlar her alanda ustalaşamayabilirler. İnsanlar yeterliklerini oluşturdukları alanlarda ve geliştirdikleri seviyelerde bile farklılaşırlar. Örneğin, bir iş adamı yüksek bir organizasyonel yeterlik algısına sahip olabilir fakat düşük seviyede ailevi yeterliğe sahip olabilir. Böylece yeterlik inancı küresel bir olay değil fakat farklılaştırılmış kendisine yönelik işlevselliğe bağlı öz algı seti olabilir (Bandura, 2006: 307).

Öz yeterlik, bireylerin başarabileceklerine inandıkları zorluk seviyelerini etkilemektedir. Eğer üstesinden gelinebilecek herhangi bir engel yoksa etkinlik kolayca gösterilir ve herkes o etkinlikte yeterli bir performans göstererek başarılı olur (Bandura, 2006: 311). Kolay görevleri başarmak öz yeterlik algısının değişiminde yeni bir bilgi sağlamazken zor görevleri başarmak insanlarda yeteneklerin gelişmesine katkı sağlar (Bandura, 1977: 201). Başarılar öz yeterlik algısını yükseltirken, başarısızlıklar onu düşürür (Bandura, 1982: 126).

Öz yeterlik inancı kişinin hedef ve beklentilerini etkileyerek, kişisel değişimde merkezi bir rol oynamaktadır. Yüksek yeterliğe sahip insanlar bir engelle karşılaştığında hemen pes etmeyerek engelle başa çıkmak için mücadele etmektedirler. Düşük öz yeterliğe sahip insanlar ise çabalamanın boşuna olduğuna inanarak mücadele etmekten vazgeçmektedirler (Bandura, 2004).

#### **2.1.4.2.2. Öz Yeterlik İnançlarının Etkileri**

Öz yeterlik inancı insan işlevselliğini dört ana süreçle düzenler: bilişsel, güdüsel, duyuşsal ve seçim süreçleri (Bandura, 1999: 5).

1. Bilişsel Süreçler: Çoğu davranış öncelikle düşüncede şekillenir. İnsanların öz yeterliklerine olan inançları onların oluşturdukları ve pratik yaptıkları tahmini senaryo

türlerini etkiler. Yüksek öz yeterlik algısına sahip kişiler performans için olumlu rehberlik ve destek sağlayan başarı senaryolarını görselleştirerek somutlaştırırlar. Yeterliklerinden şüphe edenler başarısızlık senaryolarını görselleştirerek yanlış giden pek çok şeyde başarısızlığı kabullenirler (Bandura, 1993: 118). Öz yeterlik çocuklarda ne kadar yüksek olursa onlar bilişsel süreçlerde daha çok mükemmelleşebilirler. Öz yeterliğin beceri kazanımına etkisi vardır. Aynı seviyedeki bilişsel beceri gelişimine sahip insanlar öz yeterlik algısının güçlülüğüne bağlı olarak entelektüel performanslarında farklılaşırlar (Bandura, 1993: 136). Yüksek öz yeterlik algısına sahip olan insanlar etkili tahrik durumlarına bir performans enerjisini kolaylaştırıcı olarak görebilirler. Kendilerine şüphe ile yaklaşanlar ise kendilerini harekete geçiren şeyi engelleyici, zorlayıcı olarak görürler (Bandura, 1999: 5). Öz yeterlik algısı düşük olan insanlar ne yapacaklarını bilmelerine ve gerekli becerilere sahip olmalarına rağmen yeteri kadar başarılı olamazlar (Bandura, 1994: 26).

2. Duyuşsal Süreçler: Öz yeterlik hem davranışları hem de duygusal tepkileri etkiler. Bu durum özellikle bilinmedik ve potansiyel olarak hoşlanılmayan kaygı, korku ve stres tepkileri için geçerlidir (Bandura, 1982: 136). Öz yeterlik algısı yüksek olan bir öğrenci zor bir matematik sınavında sakin ve soğukkanlı davranır. Yüksek bir yeterlik algısı stresi azaltır ve depresyondan daha az etkilenmeyi sağlayarak, performans başarıları kadar psikolojik iyi olmaya da katkı sağlar. Öz yeterlik algısı düşük bir öğrenci normal durumlarda olduğundan daha çok zorlanarak matematik sınavını çok zor olarak algılayabilmektedir. Düşük bir yeterlik algısı başarısızlık ve engellerle karşılaşıldığı zaman kolayca kaygı, stres ve depresyon yaşanmasına neden olur (Bandura, 1999: 11-12). Bilgi ve beceriye sahip olmak ile zor şartlar altında onları iyi ne kadar bir şekilde kullanmak arasında belirgin bir fark vardır. Kişisel başarı için sadece beceri değil ayrıca o beceriyi kullanabilmek için öz yeterlik inancı da gerekir (Bandura, 1993: 119).

3. Güdülenme Süreçleri: Verilen alanlarda düşük yeterlik algısına sahip insanlar kişisel tehdit olarak gördükleri zor görevlerden kaçınırlar. Onlar düşük ilhamlara ve sürdürmeyi seçtikleri hedefler için güçsüz kararlara sahiptirler. Zor görevlerle karşılaştıklarında kişisel yetersizlik algılarından dolayı olumsuz sonuçlara odaklanırlar. Güçlü yeterlik algısına sahip olan insanlar başarılarını ve bireysel olarak iyi olmayı pek çok şekilde başarırlar. Bu kişiler zor görevlerle karşılaştıklarında bu duruma kaçınılması gereken tehlike olarak değil kazanılması gereken zorluklar olarak görürler. Böyle bir bakış açısına sahip oldukları için aktivitelere içsel merak, derin dikkat ve ilgiyle yaklaşırırlar. Kendilerine zorlayıcı hedefler belirler. Zorluklar karşısında çabalarını geliştirirler. Onlar zorluklar ve engellerden sonra yeterlik algısını çabucak iyileştirirler. Tehdit edici durumlar

üzerinde kontrolü sağlayabileceklerine inanırlar. Bu insanlar etkili bir bakış açısına sahip oldukları için kişisel başarılar üretirler (Bandura, 1999: 11).

4. Seçim Süreçleri: İnsanların yetenekleriyle ilgili inançları onların ne yapmayı seçtiklerini, zorluklar karşısında ne kadar dayandıklarını, başarı için ne kadar çabaladıklarını, kendini cesaretlendiren düşünce şekillerini ele alıp almadıklarını, zorlayıcı durumlarda yaşayacakları stres ve depresyon miktarını etkiler (Bandura, 1994: 26). Öz yeterlik algısı ortamları ve aktiviteleri seçmeyi sadece doğrudan etkilemez. Aynı zamanda başarılarıyla ilgili umutlarını da etkiler. Yeterlik umutları insanların ne kadar çaba harcadıklarını, engeller ve hoşlanılmayan durumlar karşısında ne kadar mücadele edebileceklerini belirler. Öz yeterlik algısı ne kadar güçlüyse çabalar da o kadar aktif olacaktır (Bandura, 1977: 194). Öz yeterlik algısı, kişinin hangi etkinlikleri seçebileceğini etkileyerek, onların ne kadar çaba harcayacağını, ne kadar sürede ve zorluklarla nasıl mücadele edebileceğini belirler (Bandura, 1977a; Brown ve Inouye, 1978; Schunk, 1981'den aktaran: Bandura ve Schunk, 1981: 587). Ailevi kariyer ile ilgili yeterlik onların çocuklarıyla ilgili düşündüklerini etkiler. Öz yeterlik meslekler ile ilgili seçimleri etkiler. Öğrencilerin farklı yeterliklere sahip olmaları mesleklere girişlerinde onların seçimlerini etkiler (Bandura, 1982: 136).

#### **2.1.4.2.3. Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algısı**

Eğitim alanındaki yeterlik kavramı, öğretmen ve öğrenci öz yeterlikleri olmak üzere iki boyutta değerlendirilmektedir. Öğretmen ve öğrenci öz yeterlik kavramları birbirleriyle iç içe ve ilişkilidirler. Öğrenci yeterliklerinin büyük bir bölümü doğrudan öğretmen yeterliklerinin etkisi altında kalmaktadır (Uygur, 2010: 10). Öğretmen öz yeterliği önemlidir çünkü onların öz yeterliği öğretim sürecine yön verebilmektedir. Öz yeterliği yüksek olan öğretmen okulda daha iyi bir performans gösterecek, öğrencilerin psikolojik, akademik ve sosyal gelişimine daha çok katkı sağlayacaktır.

Öğretmenlerin zor öğrencilere ulaşabilme ve onların öğrenmelerini sağlayabilmeye yönelik kendilerine olan inançlarına öğretmen öz yeterlik algısı adı verilmektedir (Woolfolk, 1998: 393). Öğretmenin belli bir bağlamda belirli bir öğretim eylemini başarıyla gerçekleştirmek için gerekli olan eylem dizelerini planlama ve yürütmedeki yeterlik inancı öğretmen öz yeterliği olarak bilinmektedir (Hoy ve Miskel, 2010: 153).

Öğretmenlerin öz yeterlik algıları, onların eğitimini, çalışma hayatını ve öğrencilere bakış açılarını etkileyebilir. Düşük öz yeterlik algısına sahip olan öğretmenler kapasitelerini aşacaklarını düşündükleri etkinlikleri yapmayabilir, zorluk çeken öğrenciye yardım etmekten kaçınabilirler. Ayrıca bu öğretmenler öğrencilerin anlayacağı şekilde konuları tekrar anlatmayabilir ve materyal bulma konusunda çaba göstermeyebilirler.

Yüksek öz yeterliğe sahip öğretmenler ise zorlayan etkinlikler geliştirmeye, öğrencinin başarısına yardım etmeye ve zorluk çeken öğrencilere yardım etmeye isteklidirler. Öğretmenlerin olumlu motivasyonları, bakış açıları öğrencilerin başarısının artmasını sağlar (Schunk, 2009: 113).

Öğretmenlerin öz yeterlik inançları ve öz yeterlik inançlarını etkileyen değişkenleri belirlemeye yönelik bazı çalışmalar yapılmıştır. Ashton (1984), öğretmen yeterliğinin kendinden mi yoksa norm referanslı olup olmadığını araştırmıştır. Yeterliğin oluşmasında norm referanslığın kendinden referanslığa göre daha etkili olduğu görülmüştür. Öğretmenler diğer öğretmenlerin performanslarıyla kendi performansları karşılaştırdıklarında kendilerinin etkili olduğunu düşünmektedirler. Sosyal istenirlik yanlılığında kendinden referanslı betimlemeleri kullanmaktadırlar.

Giallo ve Little (2003), yaptıkları çalışmada davranış yönetimi, hazırlıklı olma ve sınıf deneyimleri ile öz yeterlik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptamışlardır. Ross'un (1994), yaptığı araştırmada kişisel nitelikler ve örgütsel özelliklerin yüksek öğretmen yeterliği ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Yüksek öz yeterliğin cinsiyet, kendi denetimi altında olan öğrencilerin başarı ve başarısızlıklarına öğretmen yüklemeleri, ilköğretim düzeyindeki öğretimden ziyade orta ve lise öğretimi, nispeten düzenli ve yüksek yeteneği olan öğrenciler, düşük stres ile karakterize okullar, öğretmen ihtiyaçlarına duyarlı liderlik, daha zorlu ve zor olan öğretim tekniklerinin kullanılması, yenilikçi programlar uygulamak için öğretmenlerin istekliliği, gelişimsel sınıf yönetimi uygulamaları, bilişsel ve duyuşsal hedefler ve gelişmiş öğrenci uzmanlığı ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Skaalvik ve Skaalvik (2007), öğretmen öz yeterliği, kolektif yeterlik, dış kontrol (eğitim yoluyla elde edilebilir sınırlamalar hakkında öğretmenlerin genel inançları), gerginlik faktörleri ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Öğretmen öz-yeterliği güçlü kolektif öğretmen yeterliği ve öğretmen tükenmişliği ile ilişkili bulunmuştur. Schwarzer ve Hallum (2008), öğretmenlerde öz yeterlik, iş stresi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma iki grup üzerinde gerçekleşmiştir. Birinci grupta, özellikle genç öğretmenlerin öz yeterliğinin düşük olduğu görülmüştür. İkinci grupta düşük öz yeterliğin tükenmişlikten önce geldiği görülmüştür.

Penrose, Perry ve Ball (2007), öğretmen ve müdürlerde duygusal zeka ve öğretmen yeterlik inanç düzeylerini incelemişlerdir. Yaş ve cinsiyetin duygusal zeka ve öğretmen yeterlik inançları arasındaki ilişkiden çok fazla etkilenmediği görülmüştür. Öğretim deneyiminin uzunluğu ve mevcut durum öğretmen öz yeterliğini direkt etkilemektedir. Buna karşı duygusal zeka ve öğretmen öz yeterliği arasındaki ilişkiyle çok bağlantılı değildir. Rimm-Kaufman ve Sawyer (2004) tarafından yapılan araştırmaya göre duyarlı



sınıf yaklaşımı uygulamalarının çok kullanılması öz yeterlik inançlarını ve duyarlı sınıf yaklaşımı ile ilgili öğretim öncelikleri uygulamalarını artırır.

Tschannen-Moran ve Hoy (2007), 255 öğretmenle yaptıkları araştırmada öğretim kaynakları ve mevcut kişilerarası destek gibi bağlamsal faktörlerin tecrübesiz öğretmenlerin öz yeterlik inançları üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Deneyimli öğretmenlerde bağlamsal faktörlerin öz yeterlik inançları üzerinde çok az etkili olduğu tespit edilmiştir. Onafowora (2005), tecrübesiz öğretmenlerin (göreve yeni başlayan) öz yeterlik algıları ve onların sürekli mesleki gelişim eğitimi başında kendi pedagojileri ile ilgili bir araştırma yapmıştır. Tecrübesiz öğretmenlerin, öğretmenlik deneyimi açısından kendilerinden emin olmadıkları ve disiplin konularında sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Onların bakış açılarını tamamlayan kanıtlar şaşırtıcı bulunmuştur. Öğretmenlerin yeterlik inançları ölçümleri göstermektedir ki onlar zor öğrencilere ulaşmada ve öğretmede kendilerinden emindirler. Öğretmenler yazılı ve sözlü olarak farklı şeyler ifade etmiş olmalarına karşın ölçekte öğretim etkinliğinde kendine güvendikleri ortaya çıkmıştır.

Meijer ve Foster (1988), öğretmen özellikleri ile onların problemleri davranışı değerlendirmeleri ve öğrencileri özel eğitime yönlendirmeleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmanın örneklemini Hollandalı 230 ilkökul öğretmeninden oluşmaktadır. Öğretmen öz yeterliğinin problem davranışı değerlendirme ve yönlendirmede etkili olduğu görülmüştür.

Watson (2006), bilgisayar kullanma ile ilgili hizmet içi eğitim ve sınıfta internet kullanımının uzun vadeli olarak öğretmenlerin öz yeterliklerine etkisini belirlemek için öncelikle öğretmenlere bir eğitim verilmiştir. Verilen eğitim sonucunda öğretmenlerin öz yeterlik seviyesi artmış ve uzun yıllar öz yeterlikleri yüksek kalmıştır. Bu durum belli dışsal faktörlerin öz yeterliği arttırdığını göstermektedir.

#### **2.1.4.2.4. Öz Yeterlik ve İş Doymu**

Öz yeterlik bir kişinin bir işi başarılı bir şekilde yapıp yapamayacağına yönelik kendisine olan inancıdır. Bu inanç kişinin davranışlarına, düşüncelerine, iş performansına ve işteki doyumuna yansımaktadır. Caprara, Barbaranelli, Borgogni ve Steca (2003), 103 İtalyan ortaokulunda 2,688 öğretmen üzerinde yaptıkları çalışmada öz yeterlik ile iş doymu arasında bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Öz yeterlik algısının iş doymu üzerinde olumlu bir etkisi vardır (Stephanou, Gkavras ve Doukeridou, 2013).

Klassen ve diğerleri (2009), farklı kültürler üzerinde (Kanada, Kıbrıs, Kore, Singapur ve ABD) yaptıkları çalışmada öğretmen öz yeterliği ile iş doymu arasındaki ilişkinin

benzer olduğunu saptamışlardır. Öğretmenlerin öz yeterlikleri çeşitli kültürlerde geçerli bir ölçme sağlamaktadır ve iş doyumunu ile benzer ilişkiye sahiptir.

Nir ve Kranot (2006), yaptıkları çalışmada olumlu iş deneyimlerinin bireylerin iş memnuniyetine katkı sağladığını ve deneyimlerin şekillenmesi için dönüşümsel liderlik tarzının potansiyel katkı sağladığını tespit etmişlerdir. Bireysel öğretmen yeterliği ve müdürlerin liderlik tarzları arasındaki ilişkinin olumlu olması iş doyumunun oluşmasını sağlamaktadır. Dönüşümsel liderlik öğretmenlerin iş doyumları aracılığıyla okul içi durumları etkiler ve dolaylı olarak öğretmenlerin bireysel öz yeterliklerine katkı sağlar.

Gençtürk ve Memiş (2010), ilköğretim okulu öğretmenlerinin öğretmenlik mesleğine yönelik öz yeterlik algıları ve iş doyumlarını demografik faktörler açısından incelemişlerdir. Öğretmenlerin öz yeterlik algılarında ve iş doyumlarında cinsiyet ve mezun oldukları okula göre anlamlı bir fark olmadığını ancak kıdem ve branş bakımından anlamlı fark olduğunu görmüşlerdir. Taylor ve Tashakkori'nin (1994) çalışmasına göre ise öğretmenlerin yeterlik algıları onların iş doyumları üzerinde geçici olarak etkilidir.

## 2.2. Literatür Taramasının Sonucu

İş doyumunu, insanların işlerini veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu olumlu duygular yaşamasıdır. İş doyumuna ulaşan insanlar daha huzurlu, mutlu, üretken, fiziksel ve psikolojik olarak daha sağlıklıdır. Çalışanların beklentileri, ihtiyaçları karşılandığı, bireyin özellikleri ile işin gerektirdiği nitelikler uyduğu zaman iş doyumunu gerçekleştirmektedir. İş doyumunu etkileyen çok sayıda değişken vardır. Kişilik özellikleri, yaşanan stres, bireyin kendisini işinde yeterli algılayıp algılamaması iş doyumunu etkiler. Çalışanın iş doyumuna ulaşmasında kişilik özelliklerinin önemli bir etkisi vardır. A tipi kişilik özelliklerine sahip olan insanlar hırslı, zamana önem veren, başarı odaklı, çabuk öfkelenen, rekabetçi ve benmerkezci bir yapıya sahiptirler. A tipi kişilerin başarı odaklı olmaları onların işlerinde üretken ve başarılı olmalarını sağlar. Ancak A tipiler hep daha fazlasını isterler. Bu yüzden onların iş doyumuna ulaşmaları zordur. A tipi kişiler stres durumlarına yoğun bir şekilde tepki verirler, stresli olmayan durumları bile stresli olarak algırlar. Stres, bireyin kendisine yönelik bir tehdit algılaması sonucu duygusal ve davranışsal tepkiler göstermesidir. Stresle sürekli iç içe yaşamak kişinin zihinsel yetilerini zayıflatır, işine odaklanmasını engeller, iş kazalarına neden olabilir. Stres çalışanların performanslarının düşmesine ve iş doyumlarının azalmasına neden olmaktadır. Stres kaynaklarıyla baş edebilen insanlar daha sağlıklı kararlar alırlar. Bu kişiler mutlu, huzurlu, yetenek ve becerilerine güvenen ve kendilerine yönelik yeterlik algıları yüksek insanlardır. Öz yeterlik algısı, kişinin bir görevi başarılı bir şekilde yapabilme veya bir durumla baş edebilme konusunda kendisine yönelik inancını içermektedir. Öz yeterlik algısı yüksek

insanlar bir sorunla karşılaştıklarında pes etmez o sorunu ortadan kaldırmak için mücadele ederler. Öz yeterlik algısı kişinin işinde başarılı olup olmayacağını ve işinden doyum sağlayıp sağlamayacağını belirler.

Yapılan literatür taramasında iş doyumunun kişilik, stres kaynakları ve öz yeterlikle ayrı ayrı veya bazılarıyla beraber çalışıldığı görülmüş ancak bu dört değişkenin beraber çalışıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Alandaki bu eksikliğı gidermek için bu dört değişkenle çalışılmaya karar verilmiştir. Araştırma sürecinde bu değişkenlerle yapılan çalışmalar ve temel kaynaklar incelenmiştir. İş doyumunu, A tipi kişilik, stres kaynakları ve öz yeterlik algısı ile ilgili yapılan çalışmada diğer meslek gruplarıyla ilgili araştırma sonuçlarında da yararlanılmış olunmasına rağmen daha çok öğretmenler üzerinde yapılan çalışma sonuçları dikkate alınmıştır.

### **3. YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırma grubu, araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçları, geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları, verilerin değerlendirilmesinde kullanılacak olan istatistik yöntemlerinden bahsedilmiştir.

#### **3.1. Araştırma Modeli**

Bu araştırmada nicel yaklaşıma dayalı nedensel karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Nedensel karşılaştırmalı araştırmalar, yaşanmış herhangi bir olayın neden meydana geldiğini, olayın meydana gelmesinde nelerin etkili olduğunu araştırmak amacıyla yapılan araştırmalardır. Başka bir deyişle, bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki nedensel ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan araştırmalardır. Nedensel karşılaştırmalı araştırmalarda olay doğrultusunda gruplar oluşturulur. Grupların oluşturulmasında rastgele bir seçim yapma özgürlüğü yoktur. Araştırmacı süreç içerisinde bağımsız değişken üzerinde herhangi bir değişiklik yapamamaktadır. Nedensel karşılaştırmalı araştırmalarda, bağımlı değişkeni etkileyebilecek dışsal etkileri engellemek amacıyla çeşitli kontrol yöntemleri kullanılmaktadır. Bu kontrol yöntemleri; a) Eşleme yöntemi, b) Alt grup oluşturma ve c) İstatistiksel yöntemlerdir (Aypay, 2009: 72-73).

Nedensel karşılaştırmalı yöntemlerde nedensel ilişki önemlidir. İki değişken arasındaki ilişkiye nedensel diyebilmek için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. Bu koşulları şöyle ifade edebiliriz. Değişkenler arasında yüksek bir ilişki vardır. Neden olarak düşünülen değişken önce, sonuç olarak düşünülen ise sonra değer değiştirir. İlişkiyi açıklayabilecek başka değişkenler "yoktur". Nedensel ilişkiler ikiye ayrılmaktadır: Kesin ilişkiler ve olasılığa dayalı ilişkiler. Nedenselliği, kesinlik düzeyinde belirleyebilen araştırmalarda, bağımsız değişkenin değerinin bilinmesi ile bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ne olacağı kesinlikle söylenebilir. Olasılığa dayalı ilişkilerde, bağımsız değişkenin değerinin bilinmesi, yüzde yüz belirlemeyi değil, bağımlı değişkenin alacağı değer ne olacağı konusunda yordama olanağı verir (Karasar, 2008: 89-90).

#### **3.2. Araştırma Grubu**

Araştırma grubu, 2012- 2013 eğitim- öğretim yılında Trabzon ilindeki özel ve resmi eğitim kurumlarında farklı branşlarda görev yapan 689 (Kadın=346, Erkek=343) öğretmenden oluşmaktadır. Resmi eğitim kurumları; anaokul, ilkokul, ortaokul, lise (Genel lise, anadolu lisesi, fen lisesi, güzel sanatlar ve spor lisesi, meslek lisesi, öğretmen lisesi),

olgunlaşma enstitüsü, öğretmen evi ve akşam sanat okulu, Rehberlik Araştırma Merkezi, özel eğitim kurumları ise kreş, dershaneler, kolejler, yabancı dil kurslarından seçilmiştir.

### 3.3. Verilerin Toplanması

#### 3.3.1. Veri Toplama Araçları

##### 3.3.1.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu formda, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, görev yapılan okul, hizmet yılı, okul türü, branş, görev yapılan kademe, aylık gelir, idari görev yapma durumu ile ilgili 11 tane kapalı uçlu soru bulunmaktadır.

##### 3.3.1.2. İş Doyumunu Ölçeği

İşten alınan doyumunu ölçmek amacıyla Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilen ölçek, 32 maddeden oluşmaktadır. İş yaşamına ilişkin bu maddelerin bireyi ne kadar tatmin ettiği araştırılmakta ve % 0 ile % 100 arasında değişen bir ölçek üzerinde, cevaplayıcılardan değerlendirme yapmaları istenmektedir. Likert tipindeki ölçek '0' ile '5' puan arasında değişen puanlardan oluşmaktadır. Puan genişliği 1-160 arasında değişmektedir. Toplam puan ve alt ölçek puanları üzerinde işlem yapmaya uygunluk taşıyan ölçekte, toplam puan arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Ölçek altı faktörlü bir yapıya sahip olup, açıkladığı toplam varyans % 63.1'dir. I. örnekleme "İşletme politikaları" alt ölçeği için bulunan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .94$  (madde sayısı 15), "Bireysel faktörler" alt ölçeği için  $\alpha = .87$  (madde sayısı 5), "Fiziksel koşullar" alt ölçeği için  $\alpha = .74$  (madde sayısı 4), "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği için  $\alpha = .76$  (madde sayısı 3), "Ücret" alt ölçeği için  $\alpha = .64$  (madde sayısı 2), "Kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için  $\alpha = .60$  (madde sayısı 3)'tır. Bu değerler II. örnekleme için ise sırasıyla .93, .85, .63, .74, .71 ve .53 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı, I. örnekleme için  $\alpha = .94$ , II. örnekleme için  $\alpha = .96$ 'dır. Ayrıca, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan yarıya bölme güvenilirlik katsayısı da  $r = .94$  ( $p < .001$ ) (I. örnekleme) ve  $r = .90$  ( $p < .001$ ) (II. örnekleme) olarak saptanmıştır. Bu çalışma için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları "İşletme politikaları" alt ölçeği için  $\alpha = .88$ ; "Bireysel faktörler" alt ölçeği için  $\alpha = .70$ ; "Fiziksel koşullar" alt ölçeği için  $\alpha = .61$ ; "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği için  $\alpha = .74$ ; "Ücret" alt ölçeği için  $\alpha = .57$ , "Kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için  $\alpha = .73$  ve toplam puan için  $\alpha = .75$ 'dir.

### 3.3.1.3. A Tipi Kişilik Ölçeği

Batıgün ve Şahin (2006) tarafından ilgili literatür dikkate alınarak geliştirilen ölçek, 25 maddeden oluşan 1-5 arası puanlanan Likert tipli bir ölçektir. Yüksek puanlar bireylerdeki A-tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğunu göstermektedir. Puan aralığı 1-125'tir. Hem toplam, hem de alt ölçek toplam puanlarına dayalı işlem yapılabilmektedir. Puan arttıkça A tipi kişilik özelliği artmaktadır. Geçerlik çalışmalarında toplam varyansın % 44,3'ünü açıklayan dört faktör bulunmuştur. İki örneklem grubuna bağlı yapılan analizde testi yarılama tekniğine dayalı güvenilirlik katsayıları 0.83 ve 0.72 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları birinci örneklemde 0.48 ile 0.79 ikinci örneklemde ise 0.40 ile 0.74 arasında değişmektedir. Ölçeğin tümü için hesaplanan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı, I. örneklem için  $\alpha = .86$  (N=426), II. örneklem için  $\alpha = .90$  (N=94) dir. Çalışmada ölçekten elde edilen faktörlerin her biri ayrı birer faktör alt ölçeği olarak ele alınmış ve güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Analiz sonucunda I. örneklemde elde edilen Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları, "İşe verilen önem" alt ölçeği için  $\alpha = .79$  (madde sayısı 12), "Sosyal etkinliklerden uzaklaşma" alt ölçeği için,  $\alpha = .70$  (madde sayısı 4); "Hıza verilen önem" alt ölçeği için,  $\alpha = .70$  (madde sayısı 6); "Zamanlamaya verilen önem" alt ölçeği için de  $\alpha = .48$  (madde sayısı 3) olarak bulunmuştur. II. örneklemde elde edilen değerler ise sırasıyla;  $\alpha = .74$ ,  $\alpha = .54$ ,  $\alpha = .61$  ve  $\alpha = .40$ 'tir. Bu çalışmada elde edilen Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları, "İşe verilen önem" alt ölçeği için  $\alpha = .84$ , "Sosyal etkinliklerden uzaklaşma" alt ölçeği için,  $\alpha = .70$ ; "Hıza verilen önem" alt ölçeği için,  $\alpha = .71$ ; "Zamanlamaya verilen önem" alt ölçeği için  $\alpha = .53$  ve toplam puan için  $\alpha = .80$ 'dir.

### 3.3.1.4. Stres Kaynakları Ölçeği

Pehlivan (1995) tarafından çalışanların stres kaynakları düzeylerini ölçmek üzere geliştirilmiştir. İki yarı test güvenilirliği hesaplandığında alpha değeri 0.94 olarak bulunmuştur. Geçerlik çalışmaları alandaki uzmanlar tarafından yapılmıştır. Beşli derecelendirme örneğine uygun olarak elde edilen ağırlıklı ortalama puanların derecelenmesi ve yorumlanması için 1,00 "hiç"-5,00 "pek çok" puan aralıkları kullanılmıştır. 36 maddeden oluşan bu ölçekte alınan puanların yükselmesi stres kaynaklarının arttığını göstermektedir. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 180'dir (Eren, 2001). Bu ölçek Çelik (2006) tarafından İstanbul Avrupa yakasında resmi ve özel kurumlarda görev yapan 204 müzik öğretmenine uygulanmıştır. Bu durum stres kaynakları ölçeğinin öğretmenler üzerinde uygulanabileceğini göstermektedir.

### 3.3.1.5. Genel Öz Yeterlik Ölçeği

Yıldırım ve İlhan (2010) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan bu ölçeğin faktör yapısı açımlayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) ile temel bileşenler yöntemi ile incelenmesi sonucunda özdeğeri 1'in üzerinde olan üç faktör tespit edilmiştir. Birinci faktörün özdeğeri 4,150, açıkladığı varyans %20,2, ikinci faktörün özdeğeri 1,786, açıkladığı varyans %11,9 ve üçüncü faktörün özdeğeri 1,114 ve açıkladığı varyansın %9,5 olduğu görülmüştür. Bu faktörler sırasıyla "Başlama", "Yılmama" ve "Sürdürme Çabası-Israr" olarak adlandırılmışlardır. Buna göre üç faktörlü yapı varyansın % 41,47'sini açıklamaktadır.

Tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) .80 olarak bulunmuştur. İki yarım güvenilirlik analizine göre, Guttman Split-half katsayısı 0,77'dir. Cronbach alfa katsayılarının 0,78 ile 0,81 arasında değiştiği belirlenmiştir. Test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise  $r = .69$  olarak bulunmuştur.

### 3.3.2. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verilerin toplanması için Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır. Daha sonra belirlenen tarihlerde, araştırma kapsamına alınan resmi ve özel eğitim kurumlarındaki idareci ve rehber öğretmenlerle iletişime geçilmiştir. Ölçekler araştırmacı tarafından çoğaltılarak araştırma grubuna tek oturumda yaklaşık 45 dakikalık bir sürede uygulanmıştır. Ölçekler toplandıktan sonra eksik ve yanlış işaretleme yapılan ölçekler değerlendirmeye alınmayarak analizler 689 veri üzerinde yapılmıştır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 15.0 paket programından yararlanılmıştır. Araştırma grubuna ve çeşitli araştırma değişkenlerine ait bilgiler tanımlayıcı istatistik teknikleri ile açıklanmıştır. Veri analiz teknikleri olarak, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMÇKK), Çoklu Doğrusal Regresyon, bağımsız  $t$  testi ve ANOVA kullanılmıştır.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde ilk olarak araştırma grubu ile ilgili tanımlayıcı bulgulara yer verilmektedir. Daha sonra, öğretmenlerin A tipi kişilik özellikleri, öz yeterlikleri ve stres kaynakları ile iş doyumları arasındaki ilişkilerle ilgili bulgular sunulmaktadır.

### 4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş ortalaması 37.80 (SS=9.24), hizmet yılları ortalaması 14.59'tür (Ss= 9.44). Araştırma grubuna ilişkin diğer tanımlayıcı bilgiler Tablo 4'te özetlenmektedir. Tabloda görüldüğü gibi araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin sayısı (n= 346) ile erkek öğretmenlerin sayısı (n= 343) birbirine yakındır. Çalışmaya katılanların % 76.8'i evli olup, %64.1'i yüksek gelir düzeyine sahiptir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %75.1'i lisans mezunu iken % 7.6'sı ön lisans, ve %14.3'ü yüksek lisans mezundur. Katılımcıların %77.6'sı resmi eğitim kurumlarında çalışırken %21.4'ü özel eğitim kurumlarında çalışmaktadır. Öğretmenlerin görev yaptığı kademe dikkate alındığında en yüksek katılımın liseden olduğu (%50.1) görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin (%20.3) katılımı diğer branşlara göre daha yüksektir. Araştırmaya katılanların %23.6'sının idari görev yaptığı belirlenirken %68.8 herhangi bir idari görevde bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Araştırma Grubuna Ait Tanımlayıcı İstatistik Bulguları

Faktör	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kadın	346	48.7
	Erkek	343	48.2
	Belirtmeyen	22	3.1
Medeni durum	Evli	546	76.8
	Evli Olmayan	153	21.5
	Belirtmeyen	12	1.7
Öğrenim düzeyi	Ön lisans	54	7.6
	Lisans	534	75.1
	Lisansüstü	102	14.3
	Belirtmeyen	21	3
Görev yapılan okul	Resmi	552	77.6
	Özel	152	21.4
	Belirtmeyen	7	1



Tablo 4'ün devamı

Kademe	Okul öncesi	15	2.1	
	İlkokul	157	22.1	
	Ortaokul	139	19.5	
	Lise	356	50.1	
	Belirtmeyen	44	6.2	
Branş	Okul öncesi	14	2	
	Sınıf öğretmeni	122	20.3	
	İlköğretim matematik	24	3.4	
	Türkçe	24	3.4	
	Fen ve teknoloji	15	2.1	
	Sosyal Bilimler	15	2.1	
	İngilizce	37	5.2	
	Din kültürü ve ahlak bilgisi	22	3.1	
	Beden Eğitimi	20	2.8	
	Ortaöğretim matematik	46	6.5	
	Edebiyat	51	7.2	
	Fizik	19	2.7	
	Kimya	17	2.4	
	Biyoloji	22	3.1	
	Tarih	21	3	
	Coğrafya	13	1.8	
	Görsel Sanatlar	13	1.8	
	Müzik	17	2.4	
	Bilişim teknolojileri	10	1.4	
	PDR	50	7	
	Felsefe Grubu	8	1.1	
	Özel Eğitim	24	3.4	
	Meslek Dersi Öğr.	66	9.3	
	Belirtmeyen	41	5.8	
	Okul türü	Genel Lise	33	4.6
		Meslek Lisesi	85	12
		Anadolu Lisesi	84	11.8
Fen Lisesi		20	2.8	
Sosyal Bilimler Lisesi		10	1.4	
Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi		34	4.8	
Anadolu Öğretmen Lisesi		11	1.5	
Ortaokul		112	15.8	
İlkokul		150	21.1	
Diğer (Dershane, Kurslar, Rehberlik ve Araştırma Merkezi)		172	24.2	
Aylık gelir	0-700 TL	11	1.5	
	701-1250 TL	73	10.3	
	1251-1850 TL	105	14.8	
	1851-2650 TL	456	64.1	
	2651 TL ve üstü	54	7.6	
	Belirtmeyen	12	1.7	
İdarecilik deneyimi	İdarecilik yapan	168	23.6	
	İdarecilik yapmayan	489	68.8	
	Belirtmeyen	54	7.6	

#### 4.2. Öğretmenlerin A-Tipi Kişilik Özellikleri, Stres Kaynakları, Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler

Öğretmenlerin iş doyumları ile A tipi kişilik özellikleri, stres kaynakları ve öz yeterlik arasındaki ilişkileri tespit etmek üzere yapılacak olan çoklu regresyon modelinde iş doyumunu bağımlı, diğerleri bağımsız değişken olarak seçilmiştir. Değişkenler arasında çoklu bağlantı (multicollinearity) problemi olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı (PMÇKK) yapılmış ve sonuçlar Tablo 5'te özetlenmiştir. Çoklu doğrusal bağlantı problemi değişkenler arasındaki korelasyonların yüksek olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 35). Bu modelde değişkenler arasındaki en yüksek ilişkinin .34 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığına karar verilmiştir.

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	Ort	SS
1.Yaş	1					34.80	9.24
2. Genel Öz Yeterlik	-.09*	1				63.24	9.23
3. İş Doyumu	.05	.17**	1			107.61	21.65
4. Stres Faktörleri	.06	-.26**	-.34**	1		87.06	27.34
5. A-Tipi Kişilik Özellikleri	.16**	-.08*	.09*	.20**	1	75.84	13.85

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik algısının iş doyumunu nasıl açıkladıklarını belirlemek için kurulan çoklu regresyon modeline ayrıca yaş, cinsiyet, evli olup olmama, resmi ya da özel kurumda çalışma ve idari görev yapma değişkenleri katılmıştır. Analizde Durbin-Watson testi ile oto korelasyon durumu incelenmiş ve ortaya çıkan değer (1.74), beklenen değerlerin (1.5-2.5) sınırları arasında yer aldığı (Kalaycı, 2010) saptanmıştır. Enter yöntemi kullanılarak yapılan çoklu regresyon analizi, kurulan modelin anlamlı olduğunu göstermektedir ( $F_{(8,580)} = 22.69$ ,  $p < .001$ ). Yordayıcı değişkenler olarak seçilen cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışılan kurum, idari görev yapma durumu, A tipi kişilik özellikleri, öz yeterlik ve stres faktörlerinin ölçüt değişkeni olarak seçilen iş doyumunu ile ilgili açıkladığı varyans %24'tür ( $R^2 = .239$ ). Kurulan modelin bağımlı değişkene ilişkin açıkladığı varyans ise %23'tür ( $\Delta R^2 = .228$ ). Tablo 6'da model özetlenmektedir.

Tablo 6. Çoklu Regresyon Model Özeti

Model	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	TSH	Değişim İstatistikleri				
					$\Delta R^2$	$\Delta F$	df1	df2	p
1	.49	.24	.23	19.55	.24	22.69	8	58	.001

TSH=Tahmini standart hata

Tablo 7’de görüldüğü gibi, yaş ( $\beta = .10$ ,  $p < .05$ ), resmi ya da özel kurumda çalışıyor olma ( $\beta = .27$ ,  $p < .05$ ), öz-yeterlik ( $\beta = .10$ ,  $p < .05$ ), A-tipi kişilik özellikleri ( $\beta = .13$ ,  $p < .05$ ) ve stres faktörleri ( $\beta = -.30$ ,  $p < .05$ ) öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Buna karşın, cinsiyet ( $\beta = -.02$ ,  $p > .05$ ), medeni durum ( $\beta = -.02$ ,  $p > .05$ ), idari görev yapma ( $\beta = -.05$ ,  $p > .05$ ) değişkenlerinin modele özgün katkısının anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Model	Sabit	SEK		SK	t	p
		B	SH	$\beta$		
Model 1	Sabit	76.55	11.30		6.78	.001
	Cinsiyet	-1.07	1.77	-.02	-.61	.545
	Yaş	.25	.11	.10	2.28	.023
	Medeni durum	-1.20	2.14	-.02	-.56	.576
	Resmi/Özel	14.49	2.07	.27	7.01	.001
	İdari görev	-1.26	1.05	-.05	-1.20	.231
	Genel öz-yeterlik	.25	.09	.10	2.74	.006
	A-tipi kişilik	.21	.06	.13	3.37	.001
	Stres Kaynakları	-.24	.03	-.30	-7.74	.001

SEK: Standardize Edilmemiş Katsayılar

SK: Standart Katsayılar

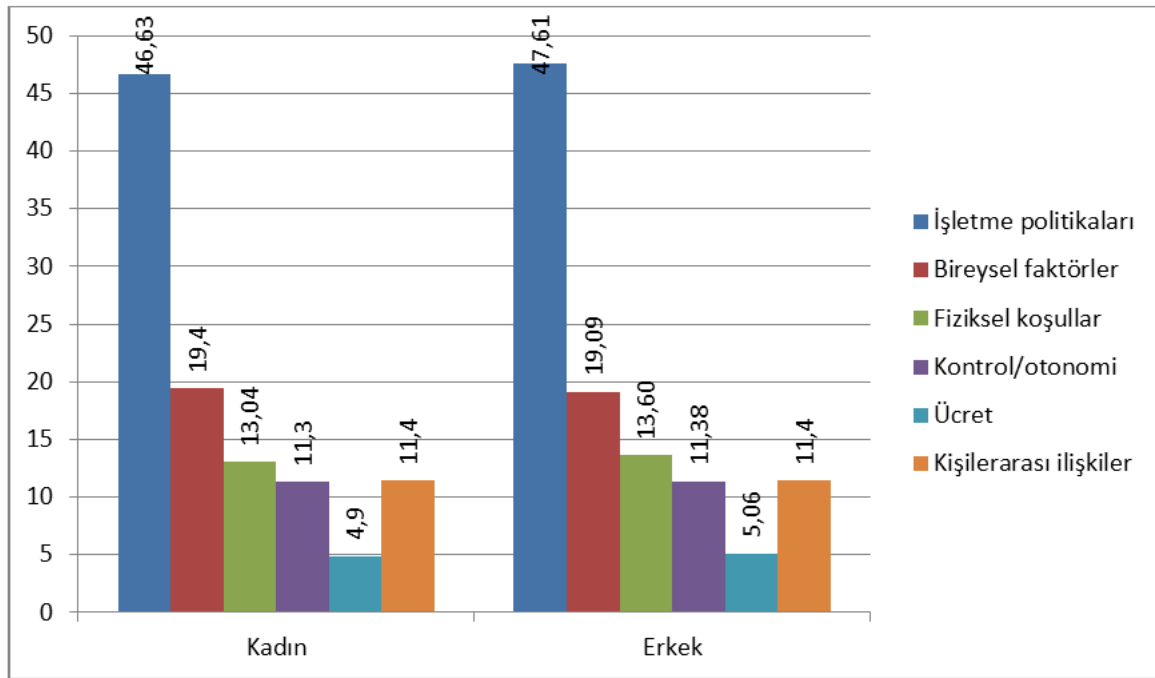
### 4.3. Öğretmenlerin İş Doyumlarında Cinsiyet Değişkenine İlişkin Farklılıklar

Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumlarındaki farklılıkları belirlemek üzere yapılan bağımsız t testi sonuçları Tablo 8’de özetlenmiştir. Analiz sonucunda iş doyumunun alt faktörlerinden “fiziksel koşullar” puanlarında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmuştur ( $t = -2.25$ ,  $p < .05$ ,  $d = -.17$ ). Bu fark erkek öğretmenlerin fiziksel koşullarla ilgili iş doyum puanlarının (Ort= 13.60±3.06) kadın öğretmenlerin puanlarından (Ort= 13.04±3.47) anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. İş doyumun diğer alt faktörleri olan işletme politikaları ( $t = -1.03$ ,  $p > .05$ ), bireysel faktörler ( $t = .98$ ,  $p > .05$ ),

kontrol/otonomi ( $t= -.41, p>. 05$ ), ücret ( $t= -1.13, p>. 05$ ) ve kişilerarası ilişkilerde ( $t= -.04, p>. 05$ ) cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 8. Kadın ve Erkek Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarındaki Farklılıklar

Faktör	Cinsiyet	N	Ort.	SS	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
İşletme Politikaları	Kadın	346	46.63	12.57	-1.03	.30	-.08
	Erkek	343	47.61	12.47			
Bireysel Faktörler	Kadın	346	19.40	3.99	.98	.33	.07
	Erkek	343	19.09	4.34			
Fiziksel Koşullar	Kadın	346	13.04	3.47	-2.25	.03	-.17
	Erkek	343	13.60	3.06			
Kontrol/Otonomi	Kadın	346	11.30	2.61	-.41	.69	-.03
	Erkek	343	11.38	2.54			
Ücret	Kadın	346	4.90	1.96	-1.13	.26	-.08
	Erkek	343	5.06	1.88			
Kişilerarası İlişkiler	Kadın	346	11.40	2.62	-.04	.97	-.003
	Erkek	343	11.40	2.13			



Grafik 1. Kadın ve Erkek Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarındaki Farklılıklar

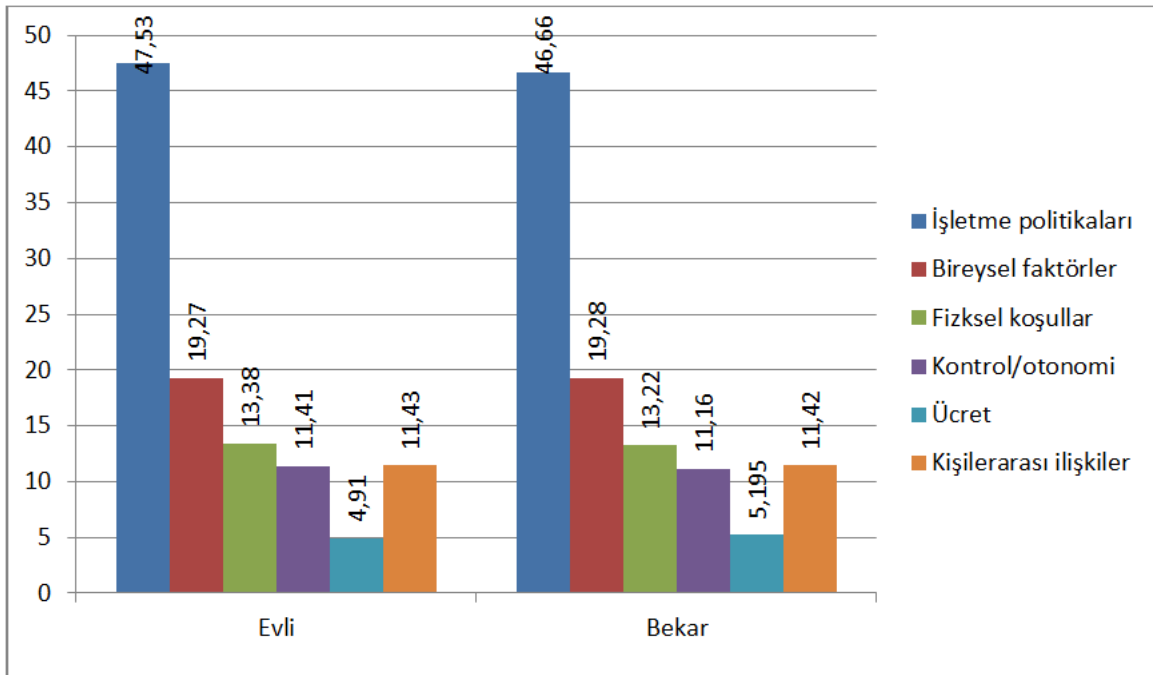
#### 4.4. Evli Olan ve Olmayan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar

Öğretmenlerin iş doyumu puanlarında medeni durum değişkenine göre farklılık olup olmadığını tespit etmek üzere yapılan bağımsız *t* testi sonuçları Tablo 9'da özetlenmiştir. Analiz sonucuna göre evli olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyumlarında, işletme

politikaları ( $t= -.76, p>.05$ ), bireysel faktörler ( $t= -.04, p>.05$ ), fiziksel koşullar ( $t= -.53, p>.05$ ) kontrol/otonomi ( $t= 1.09, p>.05$ ), ücret ( $t= -1.53, p>.05$ ) ve kişilerarası ilişkiler ( $t= .04, p>.05$ ) alt boyutlarının hiç birinde anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur.

Tablo 9. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Durum Değişkenine İlişkin Farklılıkları

	Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	p	Cohen's d
İşletme Politikaları	Evli	546	47.53	12.37	.76	.45	.06
	Bekar	153	46.66	12.78			
Bireysel Faktörler	Evli	546	19.27	4.12	-.04	.97	-.003
	Bekar	153	19.28	4.33			
Fiziksel Koşullar	Evli	546	13.38	3.197	.53	.59	.04
	Bekar	153	13.22	3.62			
Kontrol/Otonomi	Evli	546	11.41	2.52	1.09	.28	.08
	Bekar	153	11.16	2.77			
Ücret	Evli	546	4.91	1.87	-1.53	.13	-.12
	Bekar	153	5.195	2.12			
Kişilerarası İlişkiler	Evli	546	11.43	2.12	.04	.97	.003
	Bekar	153	11.42	2.41			



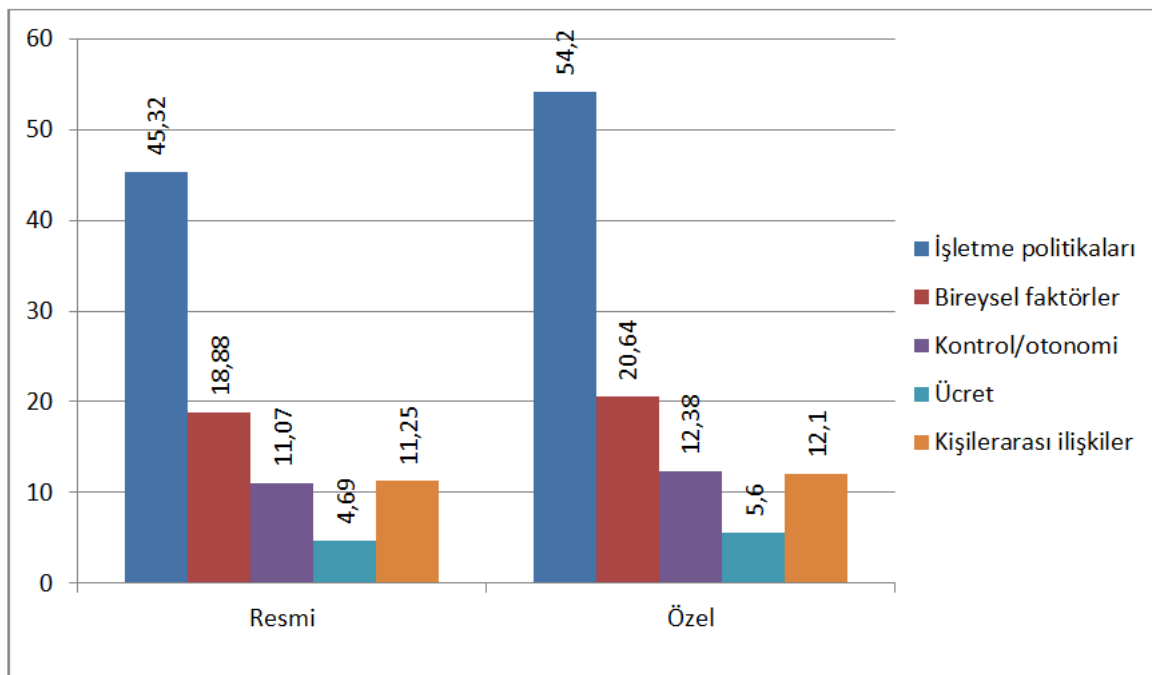
Grafik 2. Öğretmenlerin İş Doyumlarının Medeni Duruma Göre Farklılıkları

#### 4.5. Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar

Resmi ve özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yapılan bağımsız t testi sonuçlarına göre, iş doyumunun alt faktörlerinden işletme politikaları ( $t = -2.25$ ,  $p < .05$ ,  $d = -.57$ ), bireysel faktörler ( $t = -2.25$ ,  $p < .05$ ,  $d = -.35$ ), fiziksel koşullar ( $t = -2.25$ ,  $p < .05$ ,  $d = -.44$ ) kontrol/otonomi ( $t = -2.25$ ,  $p < .05$ ,  $d = -.43$ ), ücret ( $t = -1.13$ ,  $p > .05$ ,  $d = -.50$ ) ve kişilerarası ilişkiler ( $t = -.04$ ,  $p > .05$ ,  $d = -.32$ ) puanlarında öğretmenlerin çalıştıkları kurum türüne göre anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Tablo 10'da, tüm alt faktörlerde özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum puanlarının resmi kurumlarda çalışanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	Görev Yapılan Eğitim Kurumu	N	Ort.	SS	<i>t</i>	<i>p</i>	Cohen's <i>d</i>
İşletme Politikaları	Resmi	552	45.32	11.62	-7.54	.001	-.57
	Özel	152	54.20	13.18			
Bireysel Faktörler	Resmi	552	18.88	4.20	-4.70	.001	-.35
	Özel	152	20.64	3.74			
Fiziksel Koşullar	Resmi	552	12.99	3.28	-5.84	.001	-.44
	Özel	152	14.71	2.97			
Kontrol/Otonomi	Resmi	552	11.07	2.52	-5.68	.001	-.43
	Özel	152	12.38	2.53			
Ücret	Resmi	552	4.69	1.73	-6.65	.001	-.50
	Özel	152	5.60	2.25			
Kişilerarası İlişkiler	Resmi	552	11.25	2.16	-4.26	.001	-.32
	Özel	152	12.10	2.17			



Grafik 3. Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar

#### 4.6. İdari Görev Yapan ve Yapmayan Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar

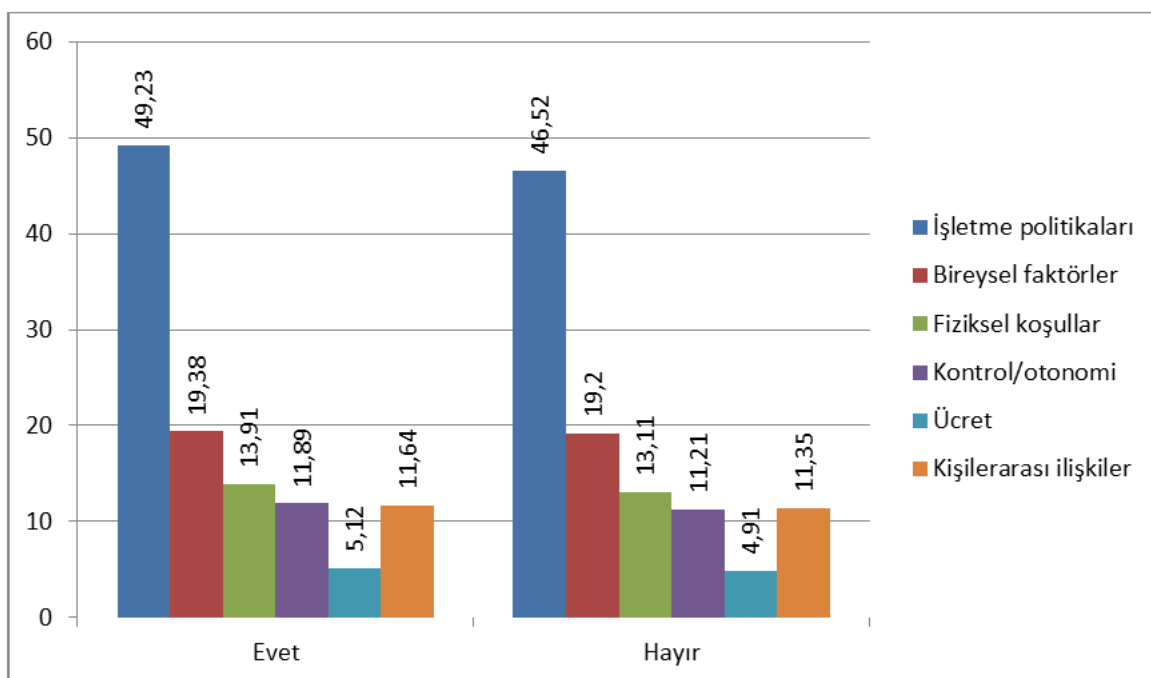
Tablo 11’de görüldüğü gibi, idari görev yapan ve yapmayan öğretmenlerin işletme politikaları ( $t = -2.25$ ,  $p < .05$ ,  $d = .19$ ), fiziksel koşullar ( $t = -2.25$ ,  $p < .05$ ,  $d = .21$ ) ve kontrol/otonomi ( $t = -2.25$ ,  $p < .05$ ,  $d = .23$ ) alt faktörlerinden aldıkları puanlarında anlamlı fark bulunmuştur. Üç alt faktörde de idari görev yapan öğretmenlerin iş doyum puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşın İş doyumun diğer alt faktörleri olan bireysel faktörler ( $t = .47$ ,  $p > .05$ ), ücret ( $t = -1.21$ ,  $p > .05$ ) ve kişilerarası ilişkilerde ( $t = 1.49$ ,  $p > .05$ ) idari görev yapma durumuna bağlı anlamlı farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 11. İdari Görev Yapma Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar

Değişkenler	İdari Görev Yapma Durumu	N	Ort.	SS	$t$	$p$	Cohen’s $d$
İşletme Politikaları	Evet	168	49.23	12.82	2.40	.017	.19
	Hayır	489	46.52	12.50			
Bireysel Faktörler	Evet	168	19.38	5.11	.47	.637	.04
	Hayır	489	19.20	3.85			
Fiziksel Koşullar	Evet	168	13.91	3.20	2.71	.007	.21
	Hayır	489	13.11	3.35			

Tablo 11'in devamı

Kontrol/Otonomi	Evete	168	11.89	2.35	2.94	.003	.23
	Hayır	489	11.21	2.63			
Ücret	Evete	168	5.12	1.94	1.21	.226	.09
	Hayır	489	4.91	1.96			
Kişilerarası İlişkiler	Evete	168	11.64	2.11	1.49	.139	.12
	Hayır	489	11.35	2.22			



Grafik 4. İdari Görev Yapma Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumlarındaki Farklılıklar

#### 4.7. Öğretmenlerin İş Doyumlarında Sosyo-Ekonomik Gelir Düzeyine Göre Farklılıklar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin beş kategoride değerlendirilen sosyo-ekonomik gelir düzeylerine bağlı olarak iş doyumunu puanlarında farklılaşma olup olmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 12'de özetlenmiştir. Analiz sonucunda, öğretmenlerin işletme politikaları puanlarında anlamlı fark olduğu görülmüştür ( $F_{(4,694)} = 4.07, p < .05, \eta^2 = .02$ ). Farkın kaynağını tespit etmek için yapılan Bonferroni testi sonucuna göre, 701-1250 TL arasında sosyo-ekonomik gelire sahip olan öğretmenlerin puanlarının ( $Ort = 52.16 \pm 12.09$ ) 1851-2650 TL arasında sosyo-ekonomik gelire sahip olan öğretmenlerden ( $Ort = 46.11 \pm 12.10$ ) anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik gelir düzeyine bağlı olarak, bireysel faktörler puanlarında da anlamlı fark bulunmuştur ( $F_{(4,694)} = 2.89, p <$



.05,  $\eta^2 = .02$ ). Bu farklılığın da yine 701-1250 TL arasında sosyo-ekonomik gelire sahip olan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının (Ort=20.55±3.27) 1851-2650 TL arasında sosyo-ekonomik gelire sahip olanlardan (Ort=18.96±4.30) anlamlı düzeyde yüksek olmasından kaynaklandığı saptanmıştır. İş doyumunun alt faktörlerinden kişilerarası ilişkiler boyutunda da sosyo-ekonomik gelir düzeyine dayalı anlamlı fark olduğu görülmüştür ( $F_{(4,694)} = 2.88$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .02$ ). Araştırmaya katılan öğretmenlerin fiziksel koşullar ( $F_{(4,694)} = 1.63$ ,  $p > .05$ ), kontrol/otonomi ( $F_{(4,694)} = 1.62$ ,  $p > .05$ ) ve ücret ( $F_{(4,694)} = .89$ ,  $p > .05$ ) alt faktörlerinden aldıkları puanlar arasında sosyo-ekonomik gelir düzeylerine dayalı anlamlı fark bulunmamıştır.

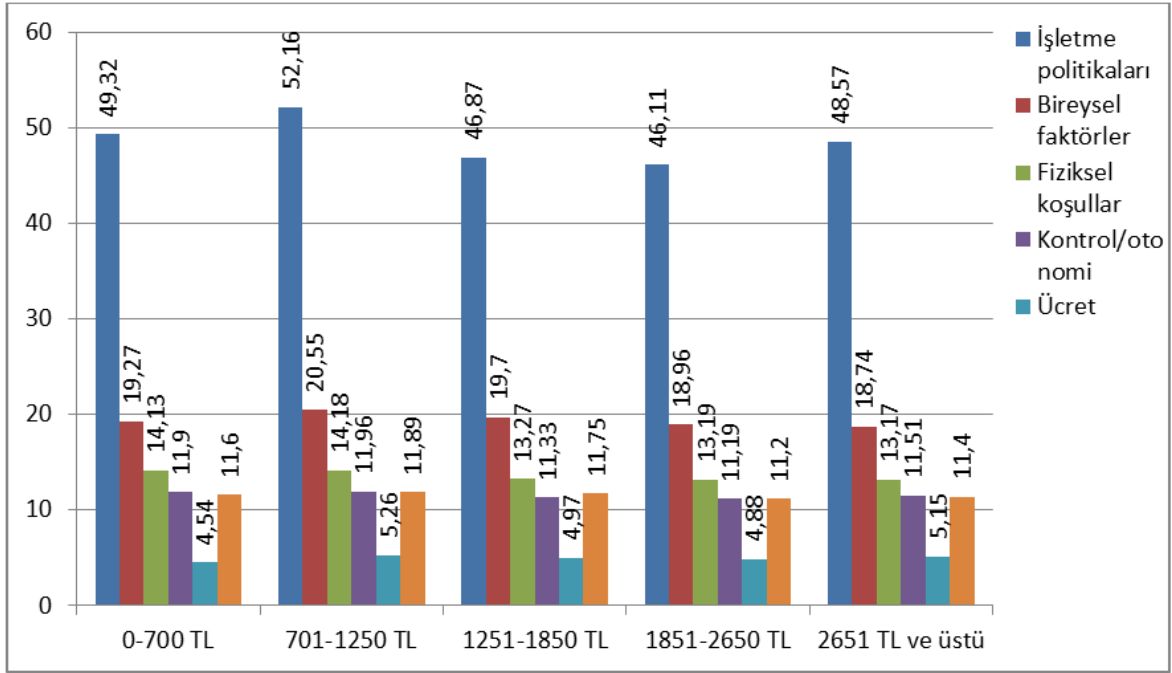
Tablo 12. Öğretmenlerin İş Doyumlarında Sosyo-Ekonomik Gelir Düzeyine Göre Farklılıklar

Kaynak	Faktör	KT	Sd	KO	F	p	$\eta^2$
İşletme Politikaları	Gruplar arası	2489.71	4	622.43	4.07	.003	.02
	Gruplar içi	105719.44	694	152.33			
	Toplam	108209.15	698				
Bireysel Faktörler	Gruplar arası	197.24	4	49.31	2.89	.022	.02
	Gruplar içi	11826.85	694	17.04			
	Toplam	12024.10	698				
Fiziksel Koşullar	Gruplar arası	69.72	4	17.43	1.63	.17	.009
	Gruplar içi	7416.94	694	10.69			
	Toplam	7486.66	698				
Kontrol/Otonomi	Gruplar arası	42.69	4	10.67	1.62	.17	.009
	Gruplar içi	4559.94	694	6.57			
	Toplam	4602.63	698				
Ücret	Gruplar arası	13.21	4	3.30	.89	.47	.005
	Gruplar içi	2566.47	694	3.70			
	Toplam	2579.68	698				
Kişilerarası İlişkiler	Gruplar arası	55.08	4	13.77	2.88	.022	.02
	Gruplar içi	3320.16	694	4.78			
	Toplam	3375.24	698				

KT= Kareler Toplamı

Sd= Serbestlik Derecesi

KO= Kareler Ortalaması



Grafik 5. Öğretmenlerin İş Doyumlarında Sosyo-Ekonomik Gelir Düzeyine Göre Farklılıklar

## 5. TARTIŞMA

Bu araştırmada elde edilen bulgular yaş, resmi ya da özel kurumda çalışıyor olma, A tipi kişilik özellikleri, öz yeterlik ve stres faktörlerinin iş doyumunu anlamlı düzeyde açıkladığını göstermektedir. Regresyon modeline katılan değişkenlerden biri olan yaşın iş doyumunun anlamlı yordayıcısı olduğu görülmüştür. Bu bulgu yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu belirten literatür bulguları ile benzerlik göstermektedir (Koustelios, 2001; Borg ve Falzon, 1989; Göktaş, 2007). Yavuz ve Karadeniz'in (2009) alışmasına göre yaş ilerledikçe kişinin işine olan uyumu artar ve iş doyumunu yükselir. Hekimler üzerinde yapılan bir çalışmada genç pratisyen hekimlerin görevlerinin ilk yıllarında kişisel başarı boyutunda kendilerini yetersiz algıladıkları, diğer yandan yaşın ilerlemesi ve uzman olma durumunda iş doyumunun arttığı sonucu elde edilmiştir (ztrk ve diğer., 2012). Super'e (1939) göre de yaş ile birlikte iş doyumunu artar. Göreve yeni başlayan öğretmenler idealist, tecrübesiz ve birçok beklentiye sahip oldukları için yaptıkları işten çok fazla doyum sağlamayabilirler. Yaş ilerledikçe insanların beklentileri azalmakta, yapabileceklerinin ve yapamayacaklarının farkına varmakta ve işleriyle ilgili deneyimleri artmaktadır. Yaşla birlikte insanlarda meydana gelen bu değişim insanların işlerinde doyuma ulaşmalarına katkı sağlamaktadır. Yapılan çalışmaların bir kısmında iş doyumunun yaş ile birlikte düştüğü görülmektedir. Dışsal ve genel iş doyumunu 20-25 yaş grubunda en yüksek, 31-35 yaş grubunda ise en dştktr (Kılıç, Tanrikulu ve Uğur, 2013). Bazı literatür bulgularında ise yaşın iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı saptanmıştır (Cano ve Miller, 1992; Can, 2006; elik ve Baştürk, 2013; Adıgüzel, nsal ve Karadağ, 2012; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005).

Resmi ya da özel kurumda çalışıyor olma iş doyumunun yordayıcısı olarak bulunmuştur. Bu bulgu literatürden elde edilen bilgilerle paralellik göstermektedir. Kağan'ın (2010), yaptığı çalışmada özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Crossman ve Harris'in (2006), çalışmasına göre bağımsız ve özel yönetilen okullardaki öğretmenlerin iş doyumunu yüksek vakıf okullarındaki öğretmenlerin iş doyumları dştktr. Karaca ve Balcı'nın (2011), çalışmasına göre özel okullarda çalışan beden eğitimi ğretmenlerinin toplam iş tatmin düzeyleri devlet okullarında çalışan beden eğitimi öğretmenlerine göre daha fazladır. Özel eğitim kurumlarında daha çok emekli ve devlet kurumlarına atanamayan öğretmenler çalışmaktadırlar. Bu ğretmenler resmi eğitim kurumlarında alışamadıklarından özel

kurumlarda elde ettikleriyle yetiniyor olabilirler. Özel eğitim kurumlarında öğrenim gören öğrenciler genellikle bilinçli, bir hedefi olan ve ailesi tarafından yönlendirilen, desteklenen öğrencilerdir. Bu eğitim kurumlarında çalışan öğretmenler ders anlattıkları zaman emeklerinin karşılığını alabilmektedirler. Resmi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin bir kısmı ise öğrencilerin hedeflerinin olmaması ve öğrenmeye istekli olmamaları nedeniyle emeklerinin karşılığını alamamaktadırlar. Öğretmenlerin özel eğitim kurumlarında daha çok doyuma ulaşmalarına rağmen resmi kurumları tercih etmelerinin sebebi devlet güvencesi ve düzenli bir gelir olabilir.

Regresyon modeline katılan değişkenlerden biri olan öz yeterlik, iş doyumunu yordamaktadır. Literatür incelendiğinde öz yeterlik ve iş doyumuyla ilgili yapılan çalışmalarda benzer sonuçların elde edildiği görülmektedir. Wu ve Short'un (1996), çalışmasında öz yeterliğin iş doyumunun önemli göstergesi olduğu görülmüştür. Klassen ve Chiu (2010), sınıf yönetimi ve öğretim stratejileri konusunda yüksek öz yeterliğe sahip olan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu bulmuşlardır.

Öğretmenlerin A tipi kişilik özellikleri iş doyumunu yordamaktadır. Bu bulgu literatürde iş doyumunu ve A tipi kişilik ile ilgili yapılan araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Day ve Jregie (2002), tarafından yapılan çalışmada iş yoğunluğu, belirsizlik, rol çatışması gibi stres yaratıcı iş değişkenleri kontrol altına alındığında, A tipi kişilik özelliklerinden başarıma çabalarının ve sabırsızlığın iş doyumunu ile ilgili varyansı önemli düzeyde açıkladığı görülmüştür. Hekimlerle yapılan bir çalışmada A tipi kişilerin özelliklerinden biri olan zaman baskısının iş performansını dolayısıyla iş doyumunu anlamlı yönde etkilediği tespit edilmiştir (Linzer ve diğ., 2000). Jamal (2007) tarafından Malezyalı ve Pakistanlı işçiler üzerinde yapılan çalışmada da zaman baskısı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

İş doyumunu açıklayan değişkenlerden biri de stres faktörleridir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde stres faktörlerinin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu görülmektedir. De Nobile ve McCormick'e (2005) göre mesleki stres iş doyumunun belirleyicisidir. Stres ve iş doyumunu arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır (Yılmaz ve Murat, 2008; Chaplain, 1995). Günbayı ve Tokel (2012), tarafından yapılan araştırmada iş doyumunu ile iş stresi arasında ters bir ilişki olduğu, iş doyumunu düştükçe iş stresinin arttığı, iş doyumunu arttıkça iş stresinin düştüğü görülmüştür. Özkaya, Yakın ve Ekinci (2008), akademik ve idari personelin buldukları bölümler açısından yaşadıkları stres faktörünün derecesinin, iş doyumunu etkilediğini belirtmişlerdir. Borg, Riding ve Falzon'un (1991), çalışmasında yüksek düzeyde stres yaşayan öğretmenlerin işlerinden daha az memnun oldukları görülmüştür. İş doyumunu iş stresinin azalmasında etkilidir (Pearson ve Moomaw, 2005)

Regresyon analizinde cinsiyet değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olması beklenirken cinsiyetin iş doyumunu yordamadığı görülmüştür. Bu bulgu cinsiyetin iş doyumunu yordamadığı ile ilgili literatür bilgileri ile paralellik göstermektedir (ağlar ve Demirtaş, 2011; Bayrı, 2006; Yılmaz ve Ceylan, 2011; Yeşilyaprak, 2001; Klecker, 1997). Ancak bunun yanında cinsiyetle iş doyumunu arasında anlamlı ilişki olduğunu belirten bulgulara da rastlanmaktadır (Liu ve Ramsey, 2008; Sari, 2004). Yunying ve Shaobang (1994), tarafından yapılan çalışmada bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre işlerinden daha çok doyum sağladıkları tespit edilmiştir. Karaca ve Balcı'nın (2011), çalışmasında kadın beden eğitimi ğretmenlerinin toplam iş tatmin düzeyleri ile iş tatmini alt boyutları erkek beden eğitimi öğretmenlerine göre daha yüksek bulunmuştur. Okpara, Squillace ve Erondur (2005), tarafından üniversite öğretmenleri ile yapılan çalışmaya göre cinsiyet farklılığı iş doyumunda etkilidir. Kadınlar işleri ve çalışma arkadaşları konusunda doyuma sahipken erkekler demeler, promosyon, denetim ve genel iş doyumunu konularında daha doyumludurlar. Bender ve Heywood'un (2006), Amerika'da doktora düzeyindeki akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada, akademik sektörde çalışan kadınların iş doyumunu, erkeklerinkinden düşük çıkarken, akademik olmayan sektörde çalışan kadınların iş doyumları erkeklerinkinden yüksek çıkmıştır.

İdari görev yapma değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu düşünülmesine rağmen regresyon analizinde bu hipotez doğrulanmamıştır. Yapılan bazı çalışmalar bu bulguyu destekler niteliktedir. Adıgüzel ve diğerleri (2012), öğretmenlerin idari görev yapma yapmama değişkenine göre dış kaynaklı iş tatmin puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir. Kılıç ve diğerleri (2013), yaptıkları çalışmada iş doyumunu genel ve alt boyut puanları ile sosyal karşılaştırma puanlarının idareci veya ğretmen olmaya göre anlamlı bir değişme göstermediğini tespit etmişlerdir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumunun alt boyutu olan fiziksel koşullar puanları arasında erkeklerin lehine anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulgu, cinsiyetin genel iş doyumunu ile bir ilişkisi olmadığı ancak ücret ve fiziksel koşullar hakkında kadınların daha düşük doyuma sahip olduklarını belirttiği araştırma sonucu ile benzerlik göstermektedir (Bilgi, 1998). Conklin ve Cano (1999), yaptıkları çalışmada fiziksel koşulların bayanların iş doyumunu etkilediğini ancak erkeklerin iş doyumunu etkilemediğini tespit etmişlerdir. Fiziksel koşullar ile iş doyumunu arasında ilişkinin olduğunu belirten çok sayıda araştırma (Xiaofu ve Qiwen, 2007; Sergiovanni, 1967; Van Dick ve diğ., 2004; Sevimli ve Işan, 2005) bulunmaktadır. Yunying ve Shaobang (1994), Pekin, Tianjin, Dalian ve Shandong'da çalışan 204 ilkokul ğretmeni ile yaptıkları çalışmada öğretmenlerin fiziksel koşullardan memnun olmadıkları görülmüştür. Schneider (2003), yaptığı araştırmada öğretmenler okul binalarının günlük problemlerini ifade etmişlerdir. Binanın fiziki imkanları

onların iş doyumsuzluğunda önemli bir yere sahiptir. Öğretmenler bilim, sanat ve müzik sınıflarının olmadığını, beden eğitimi salonu ve dinlenmek için fiziksel imkanlar yetersiz olduğunu veya hiç olmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenlere göre ısınma ve aydınlatma yeterli değil, kirli ve çalışamaz durumda olan pencereler ve tuvaletler var. Birçok öğretmen onların öğretme yeteneklerini etkileyecek kadar çok gürültünün sınıflarda ve koridorda olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumu puanlarında medeni duruma göre farklılık bulunmamaktadır. Literatürde medeni durumun iş doyumunu etkilemediğini açıklayan çalışmalar bulunmaktadır (Şanlı, 2006; Yılmaz ve Karahan, 2009; Türkçapar, 2012). İnandı, Ağgün ve Atik (2011) yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırdıklarında medeni duruma göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinde anlamlı farklılıkların olduğunu bulmuşlardır. Kılıç ve diğerleri (2013), yaptıkları çalışmada bekârların dışsal iş doyumunun evlilere göre daha fazla olduğunu belirlemişlerdir. İş doyumunun medeni duruma göre farklılık gösterdiğini açıklayan başka çalışmalar (Cimete, Gençalp ve Keskin, 2003; Bowen, Radhakrishna ve Keyser, 1994) da vardır.

Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu puanları ölçeğin tüm alt boyutlarında (işletme politikaları, bireysel faktörler, fiziksel koşullar, kontrol/otonomi, ücret ve kişiler arası ilişkiler) resmi kurumlarda çalışanlardan anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Taşdan ve Tiryaki (2008), özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerini karşılaştırdığı araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumu düzeyi toplam puanları; iş ve niteliği, ücretler, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyut puanlarında anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, ölçeğin tamamında ve alt boyutlarında yüksek bulunmuştur. Rodgers-Jenkinson ve Chapman (1990) tarafından Jamaican genel ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerle yapılan çalışmada okulun çalışma koşulları ve diğer öğretmenlerle katılımcıların ilişkilerinin kalitesi önemli ölçüde kamu ve özel okul öğretmenleri için doyumla ilişkili bulunmuştur. Okul prestiji ve ebeveyn teşviki devlet okulundaki öğretmenler için iş doyumunda etkiliyken liderlik tarzı, organizasyon yapısı ve öğretmen-veli ilişkileri özel okul için doyum kaynağını oluşturmaktadır. Karaköse ve Kocabaş (2013), özel okullarda çalışan öğretmenlerin, okul müdürlerinin tutum ve davranışlarının öğretmenlerin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve işlerine motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu; devlet okullarında çalışanların ise bu görüşe daha az katılım gösterdiklerini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte özel okullarda çalışan öğretmenler devlet okullarındakilere

oranla; okullarının çevredeki itibarına ve okulun çalışma ortamı ile ilgili olarak daha olumlu düşünmektedir.

İdari görev yapan ve yapmayan öğretmenlerin iş doyumları işletme politikaları alt boyutundan aldıkları puana göre anlamlı farklılık göstermektedir. İdari görev yapan öğretmenlerin işletme politikalarından memnun oldukları görülmektedir. İdari görev yapan kişilerin yönetimde söz sahibi olmaları, çalışanları denetlemeleri, kendilerini çalışanlardan üst kademede görmeleri onların işlerinde doyum elde etmelerini sağlıyor olabilir. Yılmaz ve Murat'ın (2008) çalışmasına göre, ilköğretim okulu yöneticilerinin iş doyum düzeyleri görev unvanına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Görev unvanı müdür olan deneklerin, görev unvanı müdür yardımcısı olan deneklere oranla iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bir işletmede bulunan yöneticilerin ve çalışanların hedefleri, değerleri, yöneticilik anlayışları işletme politikaları ile ilgilidir. Yönetim (Conklin ve Cano, 1999), okul yöneticilerinin problem çözme becerileri (Koçak ve Eves, 2010), yöneticilerin sorunlara yaklaşımları (Yörük, Çankaya, Büyükakın ve Kızılkaya, 2013), yöneticilerin sosyal becerileri (Ekinci, 2006), müdürlerin karar verme tarzları (Bogler, 1999), algılanan örgütsel uygulamalar (Leung, Siu ve Spector, 2000), müdürlerin mizah kullanımı (Hurren, 2006), otoritenin profesyonelliği, okulun amaçlarının belirlenmesine katılım (Carpenter, 1971), okul iklimi, liderlik, ileri düzeydeki çalışmalar için fırsatlar (Xiaofu ve Qiwen, 2007), idari destek eksikliği (Clarke ve Keating, 1995), okul politikası (Sergiovanni, 1967), örgütsel yapı ve bürokratikleşme (Arches, 1991) işletme politikaları ile ilgili olup iş doyumunda belirleyicidir.

İdari görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu puanları fiziksel koşullar açısından yüksektir. İdari görev yapan öğretmenler eğitimin uygulama boyutu ile çok fazla ilgilenmediklerinden, öğrenci ve öğretmenlerle çok fazla iletişim içerisinde olmadıklarından okulun fiziki imkânlarını yeterli görüyor olabilirler. İdari görev yapan öğretmenler fiziki koşullardan memnun olmalarına rağmen literatür bulguları incelendiğinde öğretmenlerin fiziki koşullardan memnun olmadıkları görülmektedir. Chaplain'e (1995) göre öğretmenler öğretim kaynaklarından yeteri kadar memnun değildirler. Sevimli ve İşcan'ın (2005), doktorlarla yaptığı çalışmada örgütsel ortam ve koşulların iş doyumunu büyük oranda etkilediğini tespit etmişlerdir. Şahin, Çek ve Zeytin (2011), tarafından müfettişlerle yapılan çalışmada çalışma koşulları konusunda memnuniyetsizliğin olduğunu bulmuşlardır. Yörük ve diğerleri (2013), yaptıkları çalışmada bilim sanat merkezinde çalışan öğretmenlerin çoğunluğunun çalışma ortamlarını yetersiz olarak gördüğü tespit edilmiştir.

İdari görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının kontrol/otonomi açısından idari görev yapmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İdari görev yapan öğretmenler okullarda lider konumundadırlar. Genellikle öğretmenlerden ve

öğrencilerden bağımsız olarak karar verirler ve onlara rehberlik yaparlar. İdarecilerin okul, öğrenci ve öğretmenlerle ilgili konularda başkasına bağımlı olmadan karar veriyor olmaları kendilerine yönelik yeterlik inançlarını arttırmaktadır. Kendisi ile ilgili yüksek yeterlik inançlarına sahip olan insanların iş doyumunu da arttırmaktadır. İdari görev yapmayan öğretmenler ise okul yöneticilerine bağlı olarak hareket etmekte okul, öğrenciler ve derslerle ilgili konularda kendilerine çok fazla söz hakkı verilmemektedir. Bu durum öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir. Nur (2011), sağlık personeli arasında yaptığı çalışmada kontrol/otonominin iş doyumunu yordadığı görülmüştür.

Araştırmadan elde edilen bir başka bulguya göre sosyo-ekonomik gelir düzeyi ile iş doyumunun alt boyutları olan işletme politikaları, bireysel faktörler ve kişilerarası ilişkiler arasında anlamlı bir ilişki vardır. 1851-2650 arasında sosyo-ekonomik gelir düzeyine sahip olan öğretmenlerin iş doyumlarının diğer gelir düzeyine sahip olan öğretmenlerin iş doyumlarından yüksek olması beklenirken 701-1250 arasında sosyo-ekonomik gelir grubunda olan öğretmenlerin iş doyumları daha yüksek bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen bu bulgu literatürdeki bazı çalışmalarla çelişmektedir. Birçok çalışmada (Gitmez ve Morçöl, 1994; Kim ve Loadman, 199; Göktaş, 2007) iş doyumunda ücretin (maaşın-gelir düzeyi-ödeme) belirleyici olduğu sonucu elde edilmiştir. Super'e (1939) göre ekonomik nedenler iş doyumunda etkilidir ve ücret artışı iş doyumunu artırır (Bozkurt ve Bozkurt, 2011). Bazı çalışmalarda ise iş doyumunda ücretin (maaş-gelir düzeyi-ödeme) belirleyici olmadığı görülmüştür (Bayrı, 2006; Can, Can ve Dalaman, 2010; Clarke ve Keating, 1995). Yuning ve Shaobang (1994) ve Linn, Yager, Cope ve Leake'nin (1985) çalışmalarında öğretmenlerin maaşlarından (ekonomik durumlarından) memnun olmadıkları tespit edilmiştir. Öğretmenler yapılan ödemelerin iş doyumsuzluğuna neden olduğunu düşünmektedirler (Shields ve Ward, 2001).



## **6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER**

### **6.1. Sonuçlar**

Araştırmada öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, A tipi kişilik ve iş doyumu arasındaki ilişki incelendiğinde çeşitli değişkenlere göre anlamlı düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Korelasyon, regresyon, t testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucunda aşağıdaki sonuçlar tespit edilmiştir:

1. Yaş, resmi ya da özel kurumda çalışıyor olma, A tipi kişilik özellikleri, öz yeterlik ve stres faktörleri öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamaktadır.
2. İş doyumunun alt faktörlerinden “fiziksel koşullar” puanlarında cinsiyete göre anlamlı fark bulunmaktadır. Erkek öğretmenlerin fiziksel koşullarla ilgili iş doyumu puanlarının kadın öğretmenlerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olmasının bu farka neden olduğu görülmüştür.
3. Öğretmenlerin iş doyumu puanlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.
4. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının resmi kurumlarda çalışanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.
5. İdari görev yapan öğretmenlerin iş doyumu puanlarının alt faktörler olan işletme politikaları, fiziksel koşullar ve kontrol/otonomi açısından idari görev yapmayan öğretmenlerin puanlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.
6. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik gelir düzeyine göre iş doyumu puanları işletme politikaları, bireysel faktörler ve kişiler arası ilişkiler açısından anlamlı bir fark göstermektedir.

### **6.2. Öneriler**

#### **6.2.1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler**

Araştırma bulguları ve sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen çok sayıda değişkenin olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerle beraber öğretmenlerin iş doyumlarının farklı değişkenlerle de çalışılması daha iyi sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Öğretmenlerin iş doyumları üzerinde etkili olan öz yeterlik inançlarını yükseltebilmek için öğretmenlere uygulamalı eğitimlerin verilmesi ve hizmet içi kursların düzenlenmesi önerilmektedir. Stres faktörlerinin ortadan kaldırılması ve öğretmenlerin sosyo-ekonomik gelir düzeylerinin yükseltilmesi iş doyumlarının artmasına katkı sağlayacaktır.

### 6.2.2. İleride Yapılabilecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu yordayan A tipi kişilik, stres kaynakları, öz yeterlik algısı ve bazı demografik değişkenler üzerinde durulmuştur. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda farklı değişkenlerin üzerinde durulması öğretmenlerin iş doyumlarının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır.
2. Bu çalışma bütün branşlar, okul türleri ve kademeler üzerinde yapılmıştır. Bu değişkenleri kapsayacak şekilde ayrı ayrı branşlarla, okul türleri ve kademelerle çalışılması önerilmektedir.
3. Veri toplama sürecinde öğretmenlerin objektif bir şekilde ölçekleri doldurmaları konusunda gerekli tedbirlerin alınması önerilmektedir.
4. Kullanılan ölçeklerdeki soru sayılarının çok olması öğretmenlerin ölçekleri isteksiz bir şekilde cevaplamalarına neden olabildiğinden bu hususun dikkate alınması önerilmektedir.
5. Öğretmenlerin iş doyumlarıyla ilgili nitel çalışmaların yapılması önerilmektedir.

## 7. KAYNAKLAR

- Adamson, E. (2006). Stres yönetimi. İstanbul: Morpa Kültür.
- Adıgüzel, Z., Ünsal, Y. ve Karadağ, M. (2012). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin dış kaynaklı iş tatmin düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18 (2012) 133-15.
- Akbaba, S. (2006). Psikolojik danışma ve sınıf ortamlarında öğrenme psikolojisi (3. Baskı). Ankara: Aydan Matbaacılık.
- Akpınar, B. (2008). Eğitim sürecinde öğretmenlerde strese yol açan nedenlere yönelik öğretmen görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2): 359-366.
- Aksu, N. (2012). İş tatmininin bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14 (1), 59-79.
- Akyıldız, H. (1994). *Öğrenme sürecine ilişkin kuramsal açıklamalar*. İzmir: Neşa Ofset ve Ambalaj Sanayi ve Ticaret A.Ş.
- Aldwin, C. M. (2000). *Stress, coping, and development: An integrative perspective*. New York London: The Guilford Press.
- Altuğ, D. (1997). *Örgütsel davranış: Toplam kalite anlayışı içinde*. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı.
- Arches, J. L. (1997). Burnout and social action. *Journal of Progressive Human Services*, 8(2), 51-62.
- Arı, R. (2005). *Gelişim ve öğrenme* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ashton, P. (1984). Teachers' Sense of Efficacy: A Self-or Norm-Referenced Construct?. *Florida Journal of Educational Research*, 26(1), 29-41.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). Stres ve stresle başa çıkma yolları. H. Can (Ed.) *Örgütsel davranış içinde* (237-265). İstanbul: Arıkan Basım Yayın Dağıtım.
- Atkinson, R., Atkinson, R. C. ve Hilgard, E. R. (1995). *Psikolojiye giriş II*. (Çevirenler: K. Atakay, M. Atakay ve A. Yavuz). İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14).
- Ayan, S., & Kocacık, F. (2010). The relation between the level of job satisfaction and types of personality in high school teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 35(1), 4.

- Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi: Kavramlar, kuramlar, süreçler, ilişkiler (Örgütsel davranış)* (7. Baskı). Ankara: Hatipoğlu Basım ve Yayımları.
- Aypay, A. (2009). Bilimsel etik. A. Tanrıoğen (Ed.). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Anı.
- Aytaç, S. (2000). *İnsanı anlama çabası: Psikolojiye giriş* (1. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Babaoğlu, Ü. T., Cevizci, S., & Arslan, M. (2012). İstanbul'da çalışan veteriner hekimlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri. *Kafkas Üniversitesi Veterinerlik Fakültesi Dergisi*, 18(4), 599-604.
- Bacanlı, F. (2012). Özellik- faktör uyumlu kuramlar. B. Yeşilyaprak (Ed.). *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Balaban, Ş. (2012). İş doyumu ve performans (verimlilik) ilişkisi, <http://birikmis yazilar.wordpress.com/2012/02/19/24/> adresinden 10 Mayıs 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanlarının iş stresi: Kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baloğlu, N., Karadağ, N., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 7(2), 345-358.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2010). *Stres ve başa çıkma yolları* (26. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1977). Self efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change, *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
- Bandura, A. (1999). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge University Press. [http://www.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=JbJnOAoLMNEC&oi=fnd&pg=PA46&dq=self+efficacy+in+changing+societies&ots=mUa84zMLhV&sig=U67IRnH WvcnLn40pMdcabATD1v4&redir\\_esc=y#v=onepage&q=self%20efficacy%20in%20changing%20societies&f=false](http://www.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=JbJnOAoLMNEC&oi=fnd&pg=PA46&dq=self+efficacy+in+changing+societies&ots=mUa84zMLhV&sig=U67IRnH WvcnLn40pMdcabATD1v4&redir_esc=y#v=onepage&q=self%20efficacy%20in%20changing%20societies&f=false) adresinden 30 Haziran 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75-78.
- Bandura, A. (2004). Health promotion by social cognitive means. *Health Education and Behavior*, 31(2), 143-164.

- Bandura, A. (2006). Guide for constructing self-efficacy scales. *Self-efficacy Beliefs of Adolescents*, 5, 307-337.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 586-598.
- Barlı, Ö. (2007). *Davranış bilimleri* (2. Baskı). Ankara: Bizim Büro Basımevi Yayın-Dağıtım.
- Baron, R. A., Neuman, J. H., & Geddes, D. (1999). Social and personal determinants of workplace aggression: Evidence for the impact of perceived injustice and the Type A behavior pattern. *Aggressive Behavior*, 25(4), 281-296.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A- tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1): 32-45.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji* (13. Baskı). İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Bayrı, H. (2006), Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik danışman/rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. Yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Baysal, E. (2010). Hemşirelerde öz yeterlik inancı ve iş doyumunu ilişkisi: Bir üniversite hastanesinde saha çalışması. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Bender, K. A., Donohue, S. M., & Heywood, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57(3), 479-496.
- Betoret, F. D. (2006). Stressors, self-efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519-539.
- Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.
- Bluen, S. D., Barling, J., & Burns, W. (1990). Predicting sales performance, job satisfaction, and depression by using the achievement strivings and impatience-irritability dimensions of Type A behavior. *Journal of Applied Psychology*, 75(2), 212-216.
- Bogler, R. (1999). Reassessing the Behavior of Principals as a Multiple-Factor in Teachers' Job Satisfaction. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=ache:kC4yUhB1tZYJ:scholar.google.com/+Bogler,+R.+\(1999\).+Reassessing+the+Behavior+of+Principals+as+a+Multiple-Factor+in+Teachers+%27+Job+Satisfaction.&hl=tr&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=ache:kC4yUhB1tZYJ:scholar.google.com/+Bogler,+R.+(1999).+Reassessing+the+Behavior+of+Principals+as+a+Multiple-Factor+in+Teachers+%27+Job+Satisfaction.&hl=tr&as_sdt=0,5) adresinden 10 Mayıs 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Borg, M. G. & Falzon, J. M. (1989). Stress and job satisfaction among primary school teachers in Malta. *Educational Review*, 41(3), 271-279.

- Borg, M. G., Riding, R. J., & Falzon, J. M. (1991). Stress in teaching: A study of occupational stress and its determinants, job satisfaction and career commitment among primary schoolteachers. *Educational Psychology, 11*(1), 59-75.
- Bowen, C. F., Radhakrishna, R., & Keyser, R. (1994). Job satisfaction and commitment of 4-H agents. *Journal of Extension, 32*(1), 1-22.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2011). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9*(1), 1-18.
- Brewer, E. W., & McMahan-Landers, J. (2003). Job Satisfaction among Industrial and Technical Teacher Educators. *Journal of Industrial Teacher Education, 40*(2), 65-85.
- Brouwers, A., & Tomic, W. (2000). A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management. *Teaching and Teacher Education, 16*(2), 239-253.
- Bruk-Lee, V., Khoury, H. A., Nixon, A. E., Goh, A., & Spector, P. E. (2009). Replicating and extending past personality/job satisfaction meta-analyses. *Human Performance, 22*(2), 156-189.
- Budak, S. (2005). Psikoloji sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (1. Baskı). İstanbul: Kaknüs.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1995). Job stressors, Type A behavior, coping responses, and psychological burnout among teachers. *International Journal of stres management, 2*(1), 45-57.
- Butcher, J. N., Mineka, S., ve Hooley, J. M. (2013). *Anormal psikoloji*. (Çev. O. Gündüz) (1.Baskı). İstanbul: Kaknüs.
- Can, Ş. (2006). Sınıf öğretmenlerinin yaş, cinsiyet ve mesleki kıdemlerine göre iş doyum düzeylerinin belirlenmesi (Muğla ili örneği). *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13*, 380-390.
- Can, S., Can, Ş. ve Dalaman, O. (2010). Sınıf öğretmenlerinin çeşitli faktörlere göre iş doyum düzeyleri (Muğla ili örneği). *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 30*, 299-311.
- Can, Y., Soyer, F., ve Yılmaz, F. (2010). Hentbol hakemlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimi Dergisi, 12*(2), 113-119.
- Cano, J., & Miller, G. (1992). A gender analysis of job satisfaction, job satisfier factors, and job dissatisfier factors of agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education, 33*(3), 40-46.

- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology, 95*(4), 821.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., & Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology, 44*(6), 473-490.
- Carnegie, D. (2012). *Stres ve endişeyle başa çıkmanın yolları* (1. Baskı). İstanbul: Nemesis Kitap Çakıltaşı.
- Carpenter, H. H. (1971). Formal organizational structural factors and perceived job satisfaction of classroom teachers. *Administrative Science Quarterly, 16*, 460-466.
- Chaplain, R. P. (1995). Stress and job satisfaction: A study of English primary school teachers. *Educational Psychology, 15*(4), 473-489.
- Chan, D. W. (2002). Stress, self-efficacy, social support, and psychological distress among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Educational Psychology, 22*(5), 557-569.
- Chittom, S. A., & Sistrunk, W. E. (1990). The relationship between secondary teachers' job satisfaction and their perceptions. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:d5wXTmlFqVgJ:scholar.google.com/+Chittom,+S.+A.,+%26+Sistrunk,+W.+E.+\(1990\).+The+relationship+between+secondary+teacher+s%27+job+satisfaction+and+their+perceptions.&hl=tr&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:d5wXTmlFqVgJ:scholar.google.com/+Chittom,+S.+A.,+%26+Sistrunk,+W.+E.+(1990).+The+relationship+between+secondary+teacher+s%27+job+satisfaction+and+their+perceptions.&hl=tr&as_sdt=0,5) adresinden 21 Mayıs 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Cimete, G., Gencalp, N. S., & Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality, 18*(2), 151.
- Clarke, R., & Keating, W. F. (1995). A fresh look at teacher job satisfaction. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:KW7QltofeacJ:scholar.google.com/+Clarke,+R.,+%26+Keating,+W.+F.+\(1995\).+A+fresh+look+at+teacher+job+satisfaction.&hl=tr&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:KW7QltofeacJ:scholar.google.com/+Clarke,+R.,+%26+Keating,+W.+F.+(1995).+A+fresh+look+at+teacher+job+satisfaction.&hl=tr&as_sdt=0,5) adresinden 22 Mayıs 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Cockburn, A. D., & Haydn, T. (2004). *Recruiting and Retaining Teachers: Understanding Why Teachers Teach*. London, England: Routledge Falmer.
- Cohen, S., & Matthews K. A. (1987). Social support, type A behavior, and coronary artery disease, *Department of Psychology, 261*.
- Cole, L. ve Morgan, J. J. B. (1985). *Çocukluk ve ergenlik psikolojisi*. (Çev. B. H. Vassaf) (3. Baskı). İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Conklin, E. A., & Cano, J. (1999). Job satisfaction of Ohio agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education, 40*(2), 19-27.

- Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- Cüceloğlu, D. (2007). *İnsan ve davranış: Psikolojinin temel kavramları* (16. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağlar, Ç. ve Demirtaş, H. (2011). Private course teachers' burnout and job satisfaction. *e-International Journal of Educational Research*, 2(2).
- Çelen, H. N. (2010). *Öğrenme psikolojisi: Kuramlar* (2. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Çelik, M. (2006). Müzik öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları ve başa çıkma tarzları. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.
- Çelik, Z. ve Baştürk, R. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin yordanması. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(1).
- Çınar, İ. ve Kavlak, O. (2009). İzmir ilinde çalışan ambulans ve acil bakım teknikerlerinde iş doyumunun ve buna etki eden faktörlerin incelenmesi. *Akademik Acil Tıp Dergisi*, 34.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., ve Öztora, S.(2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medicine Journal*, 28: 69-74.
- Day, A. L., & Jreige, S. (2002). Examining Type A behavior pattern to explain the relationship between job stressors and psychosocial outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 109–120.
- De Nobile, J. J., & McCormick, J. (2005). Job satisfaction and occupational stress in catholic primary schools. In *annual conference of the Australian Association for Research in Education, Sydney, Australia*.
- Dede, M., ve Çınar, S. (2008). Dahiliye yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi*, 1(1), 3-14.
- Demirkol, İ. (2006). Avukatlarda iş doyumunu, tükenmişlik ve denetim odağının bazı demografik değişkenler bağlamında incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Demirtaş, H. (2010). The Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers Working at Private Courses. *Inönü University Journal Faculty Education*, 11(2), 177-206.



- Denizoğlu, P. (2008). Fen bilgisi öğretmen adaylarının fen bilgisi öğretimi öz- yeterlik inanç düzeyleri, öğrenme stilleri ve fen bilgisi öğretime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Doğan, M. A. (2009). İlköğretim okullarında öğretmenlere uygulanan psikolojik şiddetin (mobbing) iş doyumuna etkisi: Ankara ili Sincan ilçesi örneği. Yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Driscoll, M. P. (2012), Öğretim süreçleri ve öğrenme psikolojisi, (Çev. Ö. F. Tutkun (çev editörü), S. Okay ve E. Şahin) (1. Baskı). Ankara: Anı.
- Ekinci, Y. (2006). İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş stresinin karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Erden, M. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım.
- Erdoğan, İ. (1994). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdoğan, İ. (2008). *Eğitim ve okul yönetimi: Okul yöneticileri ve öğretimle ilgilenen tüm eğitimciler için* (7.Baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, M. E. (2001). İstanbul Emniyet Müdürlüğü Tem. Şb. Md. personelinin stres kaynakları, belirtileri ve stresle başa çıkma yöntemleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yıldız Teknik Üniversitesi. İstanbul.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (9. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Farquharson, B., Allan., Johnston, D., Johnston, M., Choudhary, C., & Jones, M. (2012). Stress amongst nurses working in a healthcare telephone-advice service: Relationship with job satisfaction, intention to leave, sickness absence, and performance. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1624-1635.
- Friedman, M. (1977). Type A behavior pattern: Some of its pathophysiological components. *Bulletin of the New York Academy of Medicine*, 53(7), 593-604.
- Gençtürk, A., & Memiş, A. (2010). An Investigation of primary school teachers' teacher efficacy and job satisfaction in terms of demographic factors. *Elementary Education Online*, 9(3), 1037-1054.
- Gençtürk, Z. (2011). Anasınıfı öğretmenlerinde strese yatkınlığın iş tatminine etkisi: Isparta il örneği. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Gerrig, R. J. ve Zimbardo, P. G. (2012). *Psikoloji ve yaşam: Psikolojiye giriş*. (Çev. G Sart) (19. Baskı). Ankara: NobelA.

- Giallo, R., & Little, E. (2003). Classroom behaviour problems: The relationship between preparedness, classroom experiences, and self-efficacy in graduate and student teachers. *Australian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3(1), 21-34.
- Gitmez, A. S., & Morçöl, G. (1994). Socio-economic status and life satisfaction in Turkey. *Social Indicators Research*, 31(1), 77-98.
- Göktaş, Z. (2007). Balıkesir ilindeki beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(1).
- Grimm, L. G., & Yarnold, P. R. (1984). Performance standards and the Type A behavior pattern. *Cognitive Therapy and Research*, 8(1), 59-66.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9 (3), 541-576.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 77-95.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel davranış* (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S.(2011). *Davranış bilimleri* (6.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güran, N. (1991). Aile hizmetleri. B. Dikeçligil ve A. Çiğdem (Der.). Aile hizmetleri 4. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- Gürgür, H., Kış, A. ve Akçamete, G. (2012). Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Education Faculty*, 1(23), 272-294.
- Gürün, O. A. (1996). Psikoloji sözlüğü. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 135-142.
- Hançerlioğlu, O. (2003). Ruhbilim sözlüğü (4. bs.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Harbin, T. J. (1989). The relationship between the Type A behavior pattern and physiological responsivity: A quantitative review. *Psychophysiology*, 26(1), 110-119.
- Hazır-Bıkmaz, F. (2004). Öz yeterlik inançları. Y. Kuzgun ve D. Deryakulu (Ed.). *Eğitimde bireysel farklılıklar*. 1. Baskı içinde (289-314), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 815–835.

- Heller, H. W. (1993). The Relationship between Teacher Job Satisfaction and Principal Leadership Style. *Journal of School Leadership*, 3(1), 74-86.
- Hoy, W. K., ve Miskel, C. G. (2010). Eğitim Yönetimi: Teori, Araştırma ve Uygulama. (Çev. S. Turan) (7. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hurlbert, J. S. (1991). Social networks, social circles, and job satisfaction. *Work and Occupations*, 18, 415-430.
- Hurren, B. L. (2006). The effects of principals' humor on teachers' job satisfaction. *Educational Studies*, 32(4), 373-385.
- Irvine, J., Garner, D. M., Craig, H. M., & Logan, A. G. (1991). Prevalence of Type A behavior in untreated hypertensive individuals. *Hypertension*, 18(1), 72-78.
- İnandı, Y., Ağgün, N., ve Atik, Ü. (2011). Yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1).
- Jamal, M. (1990). Relationship of job stress and Type-A behavior to employees' job satisfaction, organizational commitment, psychosomatic health problems, and turnover motivation. *Human Relations*, 43(8), 727-738.
- Jamal, M. (2007). Type-A behavior in a multinational organization: A study of two countries. *Stress and Health*, 23, 101-109.
- Jamal, M., & Baba, V. V. (2001). Type-A behavior, job performance, and well-being in college teachers. *International Journal of Stress Management*, 8(3), 231-240.
- Jamal, M., & Baba, V. V. (2003). Type A behavior, components, and outcomes: A study of Canadian employees. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 39-50.
- Jepson, E., & Forest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76(1), 183-197.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 530.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi, *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil.

- Kalkan, M. (2012). Sosyal öğrenme kuramı. Y. Özbay ve S. Erkan (Ed.). *Eğitim psikolojisi*. 4. Baskı içinde (245-269). Ankara: PegemA.
- Karaca, B. ve Balcı, V. (2011). İlköğretim ve ortaöğretim beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini üzerine ampirik bir çalışma: Ankara'daki devlet okulları ile özel okullar karşılaştırması. *Sportmetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 9(1), 33-40.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2013). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 3-14.
- Karakuş, M. ve Çankaya, İ. H. (2012). Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddete ilişkin bir modelin sınanması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 225-237.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 18. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kartal, S. (2005). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmeleri (Ankara İli Örneği). *Ege Eğitim Dergisi*, 6 (2), 99-112.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayın Dağıtım.
- Kasatura, İ. (1998). *Kişilik ve özgüven* (1. Baskı). İstanbul: Evrim Yayınevi.
- Kazdin, A. E. (Ed.). (2000). *Encyclopedia of psychology* (Vols. 7). Oxford New York: Oxford University pres.
- Kent, L. K., & Shapiro, P. A. (2009). Depression and related psychological factors in heart disease. *Harvard Review of Psychiatry*, 17(6), 377-388.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 100-119.
- Kılıç, S. Z., ve Gümüşeli, A. İ. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksekokullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39(2), 290-309.
- Kılıç, S., Tanrikulu, T., & Uğur, H. (2013). Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ve sosyal karşılaştırma düzeylerinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 760-779.
- Kirel, Ç. (2004). Örgütsel stres ve yönetimi. E. Özkalp (Ed.). *Örgütsel davranış*. 2. Baskı içinde (185-202). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset Tesisleri (TC. Anadolu Üniversitesi Yayını no:1468, Açıköğretim Fakültesi Yayını no: 782). [http://books.google.com.tr/books?id=zEHDUr-TMAAC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.tr/books?id=zEHDUr-TMAAC&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false) adresinden 15 Nisan 2013 tarihinde edinilmiştir.

- Kim, I., & Loadman, W. E. (1994). Predicting Teacher Job Satisfaction. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:fBJfiM2vHCQJ:scholar.google.com/+Kim,+I.,+%26+Loadman,+W.+E.+\(1994\).+Predicting+Teacher+Job+Satisfaction.&hl=tr&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:fBJfiM2vHCQJ:scholar.google.com/+Kim,+I.,+%26+Loadman,+W.+E.+(1994).+Predicting+Teacher+Job+Satisfaction.&hl=tr&as_sdt=0,5) adresinden 10 Mayıs 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Klassen, R. M., Bong, M., Usher, E. L., Chong, W. H., Huan, V. S., Wong, I. Y., et al. (2009). Exploring the validity of a teachers' self-efficacy scale in five countries. *Contemporary Educational Psychology*, 34(1), 67-76.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102, 741-756.
- Klassen, R. M., Usher, E. L., & Bong, M. (2010). Teachers' collective efficacy, job satisfaction, and job stress in cross-cultural context. *The Journal of Experimental Education*, 78(4), 464-486.
- Klecker, B. (1997). Male Elementary School Teachers' Ratings of Job Satisfaction by Years of Teaching Experience. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:1TamWg2c5NwJ:scholar.google.com/+Klecker,+B.+\(1997\).+Male+Elementary+School+Teachers%27+Ratings+of+Job+Satisfaction+by+Years+of+Teaching+Experience.&hl=tr&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:1TamWg2c5NwJ:scholar.google.com/+Klecker,+B.+(1997).+Male+Elementary+School+Teachers%27+Ratings+of+Job+Satisfaction+by+Years+of+Teaching+Experience.&hl=tr&as_sdt=0,5) adresinden 10 Mayıs 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Klecker, B., & Loadman, W. E. (1996). Exploring the Relationship between Teacher Empowerment and Teacher Job Satisfaction. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:2CwzmiH-A4EJ:scholar.google.com/+Klecker,+B.,+%26+Loadman,+W.+E.+\(1996\).+Exploring+the+Relationship+between+Teacher+Empowerment+and+Teacher+Job+Satisfaction.&hl=tr&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:2CwzmiH-A4EJ:scholar.google.com/+Klecker,+B.,+%26+Loadman,+W.+E.+(1996).+Exploring+the+Relationship+between+Teacher+Empowerment+and+Teacher+Job+Satisfaction.&hl=tr&as_sdt=0,5) adresinden 10 Mayıs 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Koç, G. (2003). Sosyal Öğrenme Kuramı. A. Ulusoy (Ed.). *Gelişim ve öğrenme* (2. Baskı). Ankara: Anı.
- Koç, H., Yazıcıoğlu, İ., & Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin iş doyum algıları ile performansları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22.
- Koçak, R. ve Eves, S. (2010). Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *International Journal of Educational Management*, 15(7), 354-358.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48(2), 159-167.
- Larsen, S., Marnburg, E., & Øgaard, T. (2012). Working onboard—Job perception, organizational commitment and job satisfaction in the cruise sector. *Tourism Management*, 33(3), 592-597.

- Lelord, F. ve André, C. (2013). *Zor kişilikler”le yaşamak*. (Çev. R. Madenci) (21. Baskı). İstanbul: İletişim.
- Leung, T. W., Siu, O. L., & Spector, P. E. (2000). Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong: The role of locus of control. *International Journal of Stress Management*, 7(2), 121-138.
- Linn, L. S., Yager, J., Cope, D., & Leake, B. (1985). Health status, job satisfaction, job stress, and life satisfaction among academic and clinical faculty. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*, 254(19), 2775-2782.
- Linzer, M., Konrad, T. R., Douglas, J., McMurray, J. E., Pathman, D. E., Williams, E. S., & et al., (2000). Managed care, time pressure, and physician job satisfaction: Results from the physician work life study. *Journal of General Internal Medicine*, 15, 441–450.
- Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-up Survey in the United States for 2000–2001. *Teaching and Teacher Education*, 24(5), 1173-1184.
- Lobosco, A. F., & Newman, D. L. (1992). Teaching special needs populations and teacher job satisfaction implications for teacher education and staff development. *Urban Education*, 27(1), 21-31.
- Losyk, B. (2006). *Sakin ol, sınırlarına hâkim ol: Stresle başa çıkma yolları*. (Çev. G. Engin). İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Lowther, M. A., Gill, S. J., & Coppard, L. C. (1985). Age and the determinants of teacher job satisfaction. *The Gerontologist*, 25(5), 520-525.
- Manthei, R., Gilmore, A., Tuck, B., & Adair, V. (1996). Teacher stress in intermediate schools. *Educational Research*, 38(1), 3-19.
- Margolis, L. H., McLeroy, K. R., Runyan, C. W. & Kaplan, B. H. (1983), Type A behavior: An ecological approach, *Journal of Behavioral Medicine*, 6(3), 245-258.
- Masters, K. S., Lacaille, R. A., & Shearer, D. S. (2003). The acute affective response of Type A Behaviour Pattern individuals to competitive and noncompetitive exercise. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 35(1), 25.
- Meijer, C. J. W., & Foster, S. F. (1988). The effect of teacher self-efficacy on referral chance. *The Journal of Special Education*, 22(3), 378-385.
- Miller, P. H. (2008). *Gelişim Psikolojisi Kuramları*. (Çev. Z. Gültekin) (1. Baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Morgan, C. T. (1991). *Psikolojiye giriş*. (Çev. H. Arıcı ve diğerleri) (8. Baskı). Ankara: Meteksan.

- Morgan, C. T. (2011). *Psikolojiye Giriş*. S. Karakaş ve R. Eski (Ed.). (19. Baskı). İstanbul: Eğitim Akademi.
- Myers, I. B., ve Myers, P. B. (1997). *Kişilik: farklı tipler farklı yetenekler*. (Çev. H. Ovacık). İstanbul: Kuraldışı.
- Nakano, K. (1990), Effects of two self-control procedures on modifying type behavior, *Journal of Clinical Psychology*, 46(5), 652-567.
- Nir, A. E., & Kranot, N. (2006). School principal's leadership style and teachers' self-efficacy. *Planning and Changing*, 37(3), 205-218.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyum ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14(4), 230-240.
- O' Connor (2002), Type A, Type B, and the Kleinian Positiond: Do they relate to similar processes? *Psychoanalytic Psychology*, 19(1), 95-117.
- Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G., & İrbán, A. (2011). Bir kamu hastanesinde çalışan işçilerin iş doyum ve etkileyen faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(4), 203-213.
- Okpara, J. O., Squillace, M., & Erondü, E. A. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20(3), 177-190.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde meslek tatmini ve iş stresi*. İstanbul: Özgü Yayınları.
- Onafowora, L. L. (2005). Teacher Efficacy issues in the practice of novice teachers. *Educational Research Quarterly*, 28(4), 34-43.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343.
- Örücü, E., Yumuşak, A. G. S., & Bozkır, Y. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Celal Bayar Üniversitesi BF*, 3(1).
- Özaltın, H., Kaya, S., Demir, C., & Özer, M. (2002). Türk silahlı kuvvetlerinde görev yapan muvazzaf tabiplerinin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 44(4), 423-427.
- Özbay, Y. (2002). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi: Araştırma- kuram- uygulama* (3. Baskı). Trabzon: İBER Matbaacılık.
- Özen-Kutunis, R. (2009). *Örgütlerde davranış bilimleri: Ders notları* (4. Baskı). Adapazarı: Sakarya.

- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: PDREM.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış* (4. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkaya, M. O., Yakın, V. ve Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin iş doyumuna üzerine etkisi: Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(15).
- Öztürk, G., Çetin, M., Yıldırım, M., Türk, Y. Z. ve Fedai, T. (2012). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Anadolu Tıbbi Araştırmalar Dergisi*, 6(4):239-245.
- Özyürek, M. (1986). İnsan ve Öğrenme. M. Zillioğlu (Ed.). *Davranış Bilimleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Pearlin, L. I., Menaghan, E. G., Lieberman, M. A., & Mullan, J. T. (1981). The stress process. *Journal of Health and Social Behavior*, 337-356.
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Educational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: Pegem.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş yaşamında stres* (1. Baskı). Ankara: Pegem.
- Penrose, A., Perry, C., & Ball, I. (2007). Emotional intelligence and teacher self efficacy: the contribution of teacher status and length of experience. *Issues in Educational Research*, 17(1), 107-126.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.
- Poyraz, E. (2009). İlköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538.
- Ratcliffe, G. (2006). *Yaşamını kontrol et çünkü tekrarı yok: Etkin bir stres yönetimi için 5 aşamalı yaşam planı*. (Çev. F. H. Önürme) (1. Baskı). İstanbul: Kaizen; Resital.
- Rhodewalt, F., Strube, M. J. & Wysocki, J. (1988), The Type A behaviour pattern, induced mood, and the illusion of control, *European Journal of Personality*, 2, 231-237.



- Rimm-Kaufman, S. E., & Sawyer, B. E. (2004). Primary-grade teachers' self-efficacy beliefs, attitudes toward teaching, and discipline and teaching practice priorities in relation to the "responsive classroom" approach. *The Elementary School Journal*, 321-341.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel davranış*. (Çev. Ed. İ. Erdem) (14. Baskı). Ankara: NobelA.
- Rodgers-Jenkinson, F., & Chapman, D. W. (1990). Job satisfaction of Jamaican elementary school teachers. *International Review of Education*, 36(3), 299-313.
- Ross, J. A. (1994). Beliefs that make a difference: The origins and Impacts of teacher efficacy. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:94wYUKbgJQJ:scholar.google.com/+Ross,+J.+A.+\(1994\).+Beliefs+that+make+a+difference:+The+origins+and+Impacts+of+teacher+efficacy.&hl=tr&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:94wYUKbgJQJ:scholar.google.com/+Ross,+J.+A.+(1994).+Beliefs+that+make+a+difference:+The+origins+and+Impacts+of+teacher+efficacy.&hl=tr&as_sdt=0,5) adresinden 10 Mayıs 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Rowshan, A. (2002). *Hayatımızın sorumluluğunu almak için stresi nasıl yönetebiliriz*. (Çev. Ş. Cüceloğlu), İstanbul: Sistem Yayınevi.
- Russell, D. W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72(2), 269.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji* (4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset.
- Sari, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school headteachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. *Educational Studies*, 30(3), 291-306.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu: Manisa ili örneği. *Amme İdaresi Dergisi*, 33 (3): 111 - 124
- Saygılı, S. (2002). *Strese son*. İstanbul: Elit.
- Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Özgüven, H. D. (1997). Ankara Üniversitesi hastanelerinde çalışan doktor ve hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri, *Kriz Dergisi*, 5(2), 71-77.
- Senemoğlu, N. (2012). *Gelişim, öğrenme ve öğretim: Kuramdan uygulamaya* (22. Baskı). Ankara: PegemA.
- Sergiovanni, T. (1967). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. *Journal of Educational Administration*, 5(1), 66-82.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(5).

- Schneider, M. (2003). Linking School Facility Conditions to Teacher Satisfaction and Success. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:KQ69PXYKNwj:scholar.google.com/+Schneider,+M.+\(2003\).+Linking+School+Facility+Conditions+to+Teacher+Satisfaction+and+Success.&hl=tr&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:KQ69PXYKNwj:scholar.google.com/+Schneider,+M.+(2003).+Linking+School+Facility+Conditions+to+Teacher+Satisfaction+and+Success.&hl=tr&as_sdt=0,5) adresinden 10 Mayıs 2012 tarihinde edinilmiştir.
- Schunk, D. H. (2009). Öğrenme teorileri: Eğitimsel bir bakışla. (Çev. Ed.: M. Şahin) (5. Baskı). Ankara: Nobel.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57(s1), 152-171.
- Shields, M. A., & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi* (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Smith, M., & Bourke, S. (1992). Teacher stress: Examining a model based on context, workload, and satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 8(1), 31-46.
- Solberg, I. B., Rø, K. I., Aasland, O., Gude, T., Moum, T., Vaglum, P., et al. (2012). The impact of change in a doctor's job position: a five-year cohort study of job satisfaction among Norwegian doctors. *BMC Health Services Research*, 12(1), 41.
- Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences (Vol. 3). Printed in the United states of america: SAGE Publications.
- Stephanou, G., Gkavras, G., & Doulkeridou, M. (2013). The role of teachers' self-and collective-efficacy beliefs on their job satisfaction and experienced emotions in school. *Psychology*, 4(3A), 268-278.
- Super, D. E. (1939). Occupational level and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 23(5), 547.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Peşken, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009), Okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumları: Burdur örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18), 160-174.
- Şahin, S., Çek, F., ve Zeytin, N. (2011). Eğitim müfettişlerinin mesleki memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(2), 221-246.

- Şanlı, S. (2006). Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Şişman, M. (2002). *Öğretmenliğe giriş* (5. Baskı). Ankara: Pegem.
- Tarhan, N. (2002). *Stresi mutluluğa dönüştürmek* (2. Baskı). İstanbul: Timaş.
- Tarlan, D. ve Tütüncü, Ö. (2001). Konaklama işletmelerinde başarımların değerlendirilmesi ve iş doyumu analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 141-163.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2010). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Taylor, D. L., & Tashakkori, A. (1994). Predicting Teachers' Sense of Efficacy and Job Satisfaction Using School Climate and Participatory Decision Making. [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:daFRkG4uHFMJ:scholar.google.com/+Taylor,+D.+L.,+%26+Tashakkori,+A.+\(1994\).+Predicting+Teachers%27+Sense+of+Efficacy+and+Job+Satisfaction+Using+School+Climate+and+Participatory+Decision+Making.&hl=tr&as\\_sdt=0,5](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:daFRkG4uHFMJ:scholar.google.com/+Taylor,+D.+L.,+%26+Tashakkori,+A.+(1994).+Predicting+Teachers%27+Sense+of+Efficacy+and+Job+Satisfaction+Using+School+Climate+and+Participatory+Decision+Making.&hl=tr&as_sdt=0,5) adresinden 22 Mayıs 2013 tarihinde edinilmiştir.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online Dergisi*, 10(1), 91-108.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2), 13.
- Tellenback, S., Brener, S. O., & Löfgren, H. (1983). Teacher stress: Exploratory model building. *Journal of Occupational Psychology*, 56(1), 19-33.
- Toker, B. (2011). Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Torun, A. (1997). Stres ve tükenmişlik. S. Tevrüz (Ed.). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. 2. Baskı içinde (43-54). Türk Psikologlar Derneği (Ankara) ve Kalite Derneği (İstanbul) ortak yayını.
- Tosun, M. (1981). *Örgütsel etkililik*. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. No: 196.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23(6), 944-956.
- Tutar, H. (2004). *Kriz ve stres Yönetimi* (1. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Tutar, H. (2013). *Davranış bilimleri: Kavramlar ve kuramlar* (1.Baskı). Ankara: Seçkin.

- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumunu Düzeylerinin İncelenmesi. *Gazi Eğitim Dergisi*, 32 (2): 331-346
- Ushasree, S., Seshu-Reddy, B. V., & Vinolya, P. (1995). Gender, gender-role and age effects on teachers' job stress and job satisfaction. *Psychological Studies*. *Psychological Studies*, 40(2), 72-76.
- Uygur, M. (2010). İngiliz dili eğitimi anabilim dalı lisans öğrencilerinin öz-yeterlik algılarının farklı değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113-118.
- Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (support) model and psychological well-being: A review of 20years of empirical research. *Work and Stress*, 13, 87–114.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., et al. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15(4), 351-360.
- Watson, G. (2006). Technology professional development: Long-term effects on teacher self-efficacy. *Journal of Technology and Teacher Education*, 14(1), 151-166.
- Weaver, C. N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s. *Journal of Applied Psychology*, 65(3), 364.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Wilkinson, G. (2004). *Stres*. İstanbul: Morpa Kültür.
- Wong, T. H. (1989). The Impact of Job Satisfaction on Intention to Change Jobs among Secondary School Teachers in Hong Kong. *Chinese University Education Journal*, 17(2), 176-84.
- Woolfolk, A. E. (1998). *Educational psychology* (7. Edition). London: Allyn and Bacon.
- Wu, V., & Short, P. M. (1996). The relationship of empowerment to teacher job commitment and job satisfaction. *Journal of Instructional Psychology*. 23(1), 85-89.
- Xiaofu, P., & Qiwen, Q. (2007). An analysis of the relation between secondary school organizational climate and teacher job satisfaction. *Chinese Education & Society*, 40(5), 65-77.

- Yaşar, M., Öztürk, N. ve Demirbaş, E. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 123-134.
- Yavuz, C.ve Karadeniz, C.B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin motivasyonunun iş tatmini üzerine etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(9).
- Yavuzer, H. (2001). *Çocuk ve suç* (10. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yazgan-İnanç, B., Bilgin, M. ve Kılıç-Atıcı, M. (2007). *Gelişim psikolojisi: Çocuk ve Ergen Gelişimi*. Ankara: Pegem A.
- Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları* (6. Baskı). Ankara: PegemA.
- Yazıcı, H. (2012). Motivasyon. Y. Özbay ve S. Erkan (Ed.). *Eğitim psikolojisi*. 4. Baskı içinde (379-405). Ankara: PegemA.
- Yeşilyaprak, B. (2001). Rehber öğretmenlerin iş doyumunun yordanması. *Eğitim Araştırmaları*, 3-4.
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. Ö. (2010). Genel özyeterlik ölçeği türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4): 301-308.
- Yılmaz, A., ve Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi 1. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 66, 277-394.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2009). Bireylerinkişisel özellikleri yönünden iş doyum düzeylerine göre tükenmişlikleri: Afyonkarahisar ilinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 197-214.
- Yılmaz, Z. ve Murat M. (2008). İlköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 203-222.
- Yoon, S. J. (2002). Teacher characteristics as predictors of teacher-student relationships: Stress, negative affect, and self-efficacy. *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 30(5), 485-493.
- Youngs, B. B. ve Youngs, J. L. (2004). *Gençler için stres & Yaşamın baskılarıyla başetme klavuzu: Gençlerin katkılarıyla*. (Çev. S. Kunt Akbaş). Ankara: HYB.
- Yörük, S., Çankaya, İ., Büyükalın, İ. E. ve Kızılkaya, H. (2013). Bilim sanat merkezlerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının bazı örgütsel faktörlere göre incelenmesi: Ankara ve Afyonkarahisar örneği. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Özel sayı, 307-328.

Yunying, C. & Shaobang, S. (1994). A measurement study of teachers' job satisfaction. *Psychological Science*. 3.

Zel, U. (2006). *Kişilik ve liderlik* (2. Baskı). Ankara: Nobel A.

## **8.EKLER**

## Ek 1. Araştırma İzni

T.C.  
TRABZON VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 80105252.605.99/ 1318

16 OCAK 2013

Konu : Araştırma İzni.

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : 03/01/2013 tarihli ve 25919855-044-16 sayılı yazı.

Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Şefika DURSUN'un "Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlilik Algısı ve İş Doyunu" adlı çalışması kapsamında kullanılacak veri toplama araçlarını (7sayfa 121 soru) Müdürlüğümüze bağlı İlimiz Merkez ve Yomra İlcesinde bulunan resmî-özel ilkokul, ortaokul, lise ve özel eğitim kurumlarında uygulama isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

  
Tamer KIRBAÇ  
Millî Eğitim Müdürü

  
OLUR  
16 Ocak 2013  
Hüseyin ECE  
Vali a.  
Vali Yardımcısı



## Ek 2. Bilgi Toplama Formu

Değerli öğretmenler,

Elinizdeki ölçekler bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır. Size uygun düşen ifadeyi işaretlemeniz, boş bırakmamanız ve bir ifade için birden çok işaretleme yapmamanız araştırma sonuçlarının geçerli ve güvenilir olmasını sağlayarak araştırmaya önemli katkılar sağlayacaktır.

Teşekkür ederim.

Şefika GAMSIZ

### BİLGİ TOPLAMA FORMU (FORM A)

1	Cinsiyet	Kadın (1) Erkek (2)
2	Yaş	.....
3	Medeni durum	Evli (1) Bekar (2) Boşanmış ya da eşi vefat etmiş (3)
4	Öğrenim Düzeyiniz	Ön lisans (1) Lisans (2) Lisans Üstü (Devam) (3) Lisans Üstü (Mezun) (4)
5	Toplam hizmet yılınız	.....
6	Görev yaptığınız okul	Resmî (1) Özel (2)
7	Görev yaptığınız kademe	Okul Öncesi (1) İlkokul (2) Ortaokul (3) Lise (4)
8	Branşınız	.....
9	Okul Türü	Genel Lise (1) Meslek Lisesi (2) Anadolu Lisesi (3) Fen Lisesi (4) Sosyal Bilimler (5) Güzel Sanatlar ve Spor Lisesi (6) Ortaokul (7) İlkokul(8) Anaokulu (9) Diğer (10).....
10	Aylık gelir düzeyiniz	0-700 TL (1) 701-1250 TL (2) 1251-1850 TL (3) 1851-2650 (4) 2651 TL ve üstü (5)
11	İdari görev deneyiminiz	Daha önce idarecilik yaptım (1) Halen idareciyim (2) İdarecilik yapmadım (3)

### Ek 3. Genel Öz Yeterlik Ölçeği

#### FORM B (GÖÖ)

Aşağıda çeşitli durum veya olaylarla karşılaşıldığında kişilerin neler yapabileceğini anlatan ifadeler vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyarak o maddede yer alan ifadenin size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. Verdiğiniz karara göre aşağıdaki ölçeği dikkate alarak yandaki sayılardan uygun olanın üzerine (X) işareti koyunuz.

	Sizi ne kadar tanımlıyor?				
	Hiç .....				Çok iyi
1. Planlar yaparken, onları hayata geçirebileceğimden eminimdir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Sorunlarımdan biri, bir işe zamanında başlayamamamdır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam, başarana kadar uğraşırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Belirlediğim önemli hedeflere ulaşmada, pek başarılı olamam.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Her şeyi yarım bırakırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Zorluklarla yüz yüze gelmekten kaçınırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Eğer bir iş çok karmaşık görünüyorsa onu denemeye bile girişmem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Hoşuma gitmeyen bir şey yapmak zorunda kaldığımda onu bitirinceye kadar kendimi zorlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. Bir şey yapmaya karar verdiğimde hemen işe girişirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Yeni bir şey denerken başlangıçta başarılı olamazsam çabucak vazgeçerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Beklenmedik sorunlarla karşılaştığımda kolayca onların üstesinden gelemem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Bana zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Başarısızlık benim azmimi arttırır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. Yeteneklerime her zaman çok güvenmem.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Kendine güvenen biriyim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Kolayca pes ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Hayatta karşıma çıkacak sorunların çoğuyla baş edebileceğimi sanmıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

## Ek 4. A Tipi Kişilik Ölçeği

### FORM C (ATKÖ)

Aşağıda verilen ifadelerin sizi ne derecede tanımladığını %0 ile % 100 arasında değerlendiriniz.

		%0	%25	%50	%75	%100
1	Konuşurken bazı önemli kelimelerin üzerine basmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Hızlı yemek ve yürümek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Çocukların rekabetçi olmaya özendirilmesi gerektiğine inanmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	İnsanlar konuşurken, ne söylemek istiyorlarsa bir an önce söylemeleri için aceleci davranmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Trafikte sıkışıp kalınca, ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarınızla uğraşmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışmak (Yemek yerken traş olmak, ya da saç kurutmak vb.)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Tatillerinizi işlerinizi yetiştirmek amacıyla kullanmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Konuşmalar sırasında konuyu sizi ilgilendiren konulara doğru çekmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Sadece gevşemek ve rahatlamak için zamanı harcadığımızda suçluluk duymak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İşyerinizdeki dekorasyonu ya da pencereden görülen manzarayı fark edemeyecek kadar işe gömülmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Yaratıcılığınızı geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine, kendinizi daha çok iş çıkarmak zorundaymışsınız gibi hissetmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Randevularınıza hep zamanında gitmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Konuşurken kendi görüşlerinizi vurgulamak için yumruklarınızı sıkmak ya da masaya vurmak gibi bazı hareketler yapmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Başarılarınızı hızlı çalışma yeteneğinize atfetmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini hissetmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	İşleri bitirmek için sürekli olarak daha etkili yollar bulmaya çalışmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Oyunlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar etmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Diğer kişiler geç kaldıklarında rahatsız olmak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	Yemekten sonra hemen masadan uzaklaşıp işe yönelmek	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	Telaş içinde olmak (kendinizi sürekli olarak bir şeyleri hemen bitirmek zorundaymışsınız gibi hissetmek)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Şimdiki işleyiş düzeyinizden memnun olmamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

## Ek 5. İş Doymu Ölçeği

### FORM D (İDÖ)

Aşağıda iş yaşamına ilişkin olarak verilen maddelerden her birinin sizi ne kadar tatmin ettiğini (doyum verdiğini) % 0 ile % 100 arasında değerlendiriniz.

		%0	%25	%50	%75	%100
1	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	İşimde bana sağlanan yükselme imkânları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	İş yerimdeki idari yapılaşma	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Amirlerimin yöneticilik stili	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	İş yerimdeki kararlara katılma payım	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	İş yerimin fiziksel koşulları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	İşimin kapsamı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	İş yerimdeki rollerdeki belirginlik düzeyi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	İdarenin personele karşı tavrı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren durumlarda kararların alınış şekli	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	İşimdeki çeşitlilik miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	İş yerimdeki çalışma saatlerim	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	İş yerimdeki gürültü düzeyi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	İş yerimdeki düzen ve temizlik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	İş yerimdeki teknolojik imkânlar	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	İş performansım ile ilgili olarak bana verilen bilgi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	Yaptığım işin eğitimime uygunluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

## Ek 6. Stres Kaynakları Ölçeği

### FORM E (SKÖ)

İşiniz ve çevrenizle ilgili olarak aşağıdaki hususlar sizde ne derece stres oluşturuyor?

Lütfen size en uygun olan kutucuğu işaretleyerek cevaplayınız

		Hiç	Az	Orta	Çok	Pek çok
1	Ücret yetersizliği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Yükselme olanağının az olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	İşin sıkıcı olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	İş ortamının kalabalık olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	İş ortamının gürültülü olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	İş ortamında aydınlatmanın yetersiz olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Çalışma saatinin uzunluğu ve kötü olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	İşimde benden ne beklendiğinin açık olmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	İş yükünün ağır olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Mevzuatın karışık olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Yöneticilerin teşvik etmemesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Yetkilerin yetersiz olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Sorumlulukların endişe yaratması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Önemli karar verme zorluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Görevle ilgili sorumluluk ve yetkilerin açıkça belirlenmemesi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18	Beklenen işleri çok kısa sürede yapma zorunluluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Yapılan işte yeteneklerin tam olarak kullanılamaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21	Çalışmaların karşılığını alamamak	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22	Görevde tarafsız kalabilmenin güçlüğü	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
23	İş ortamındaki huzursuzluk	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
24	İş arkadaşları ile geçimsizlik	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
25	Üstlerle anlaşmazlık	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
26	Astlarla anlaşmazlık	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
27	İş arkadaşlarıyla anlaşmazlık	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
28	Vatandaşların haksız talepleri	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
29	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
30	İş yerinde dedikodu olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
31	İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı taleplerde bulunması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
32	İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
33	Moral bozukluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
34	İş arkadaşları ile politik görüş farklılığı	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
35	Meslektaşların koyduğu kurallara uyma zorunluluğu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
36	Mesleğin statüsünün düşük olması	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Ekleme isteğiniz başka stres nedenleri varsa aşağıya yazabilirsiniz.						

## 9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

05.05.1985 yılında Adıyaman'ın Gökçay köyünde doğdu. İlkokulu Adıyaman'da, ortaokul ve liseyi Malatya'da okudu. 2007 yılında İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'ndan mezun oldu. Aynı yıl Diyarbakır'ın Ergani ilçesinde bulunan Ergani Lisesine psikolojik danışman/rehber öğretmen olarak atandı. 2010-2011 Eğitim-öğretim yılında KTÜ Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2010 yılında Trabzon/ Ticaret İlköğretim Okuluna atandı. 2012 yılından itibaren 80.Yıl Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinde psikolojik danışman/rehber öğretmen olarak görev yapmaktadır.

### İLETİŞİM BİLGİLERİ

**Adres** : Şefika GAMSIZ, Anadolu Bulvarı Erzurum Yolu Üzeri 2.km Deliklitaş Cd. No 80,  
80.Yıl Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi /Trabzon

**E-Posta** : sefikadursun85@hotmail.com

**Tel** : 0553 425 69 30