

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI

**KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU VE BENLİK
SAYGISININ İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Arzu DEREGÖZÜ

İstanbul, 2016

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
KLİNİK PSİKOLOJİ BİLİM DALI

**KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU VE BENLİK
SAYGISININ İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Arzu DEREGÖZÜ

Öğrenci No:

140790053

Danışman:

Yrd. Doç. Dr. Samuray ÖZDEMİR

İstanbul, 2016

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Benlik Saygısının İncelenmesi**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

07/12/2016

Arzu DEREGÖZÜ



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

07.12.2016

Enstitümüz *Psikoloji* Anabilim Dalı *Klinik Psikoloji* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 140790053 numaralı *Arzu DEREGÖZÜ*'nün "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Benlik Saygısının İncelenmesi*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 06.09.2016 tarih ve 2016/35 sayılı toplantısında seçilen ve Faksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (02.) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında oyçokluğu/oybirliği ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

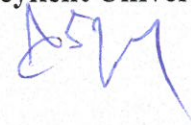
DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Samuray ÖZDEMİR
(Beykent Üniversitesi)



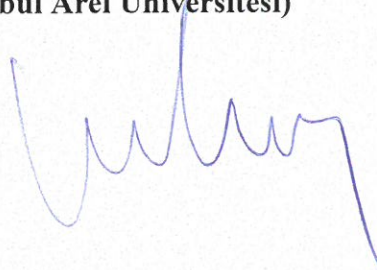
ÜYE

Prof. Dr. Ayten ERDOĞAN
(Beykent Üniversitesi)



ÜYE

Yrd. Doç. Dr. Muhammed AYZAZ
(İstanbul Arel Üniversitesi)



TEŐEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleőmesinde, iki yıl boyunca verdikleri derslerde bilgi ve tecrübelerini esirgmeden bizlerle paylaőan Beykent Üniversitesi Klinik Psikoloji öğretim üyelerine,

Tez çalıőmamda her konuda yol gösterici olan tez danıőmanım Yrd. Doç. Dr. Samuray Özdemir'e,

Tez süreci boyunca yardımlarını eksik etmeyen Prof. Dr. Ayten Erdoğan'a ve

Hayatımın her döneminde ve her koşulda yanımda olup maddi manevi desteklerini esirgemeyen aileme sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Arzu DEREGÖZÜ

Adı ve Soyadı : Arzu DEREGÖZÜ
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Samuray ÖZDEMİR
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2016
Alanı : Klinik Psikoloji
Anahtar Kelimeler : İş Doyumu, Benlik Saygısı, Kamu, Özel

ÖZ

KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU VE BENLİK SAYGISININ İNCELENMESİ

Bu araştırmanın temel amacı ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde çalışan kamuda görevli öğretmenler ile özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyumunun ve benlik saygısının karşılaştırılarak incelenmesidir. İkincil olarak, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu ve benlik saygısı değerlendirmelerinin sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmada iş doyumunu Minnesota İş Doyum Ölçeği ve benlik saygısı Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ile değerlendirilmiştir. Bu çalışma için İstanbul’da çalışan ve rastgele seçilen 50 kamu görevlisi öğretmen ile 50 özel sektörde çalışan öğretmen randomize edilmiştir.

Katılımcıların 59’u kadın, 41’i erkektir. Çalışma sonucunda “Bekar” olan katılımcıların “Genel Doyum Ölçeği” puanları “Evli” olan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Diğer değişkenler ile ölçek puanları arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Yaş grupları arasında “Genel Doyum Ölçeği” ve “Dışsal Doyum Ölçeği” açısından istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Çalışmadaki 30-40 yaş grubundaki katılımcılarda, “Genel Doyum Ölçeği” ve “Dışsal Doyum Ölçeği” puanları, diğer yaş gruplarındaki katılımcılara oranla istatistiksel açıdan anlamlı şekilde düşük saptanmıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada bekâr olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre genel iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu, 30-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin genel iş doyumunu ve dışsal iş doyum puanının daha düşük olduğu

bulunmuştur. Benzer araştırmalarda katılımcı sayısı çoğaltılıp daha güvenilir ve net sonuçlar elde edilebilir.

Name and Surname : Arzu DEREGÖZÜ
Advisor : Asst. Prof. Samuray ÖZDEMİR
Type and Date : Postgraduate, 2016
Field : Clinical Psychology
Keywords : Job Saticsfaction, Self Respect, Public, Private

ABSTRACT

PUBLIC AND PRIVATE SECTOR EMPLOYEES OF INVESTIGATION OF TEACHER JOB SATISFACTION AND SELF-ESTEEM

The primary goal of this study is to evaluate and compare the self-esteem and job satisfaction of elementary and middle school teachers, who work for government and private sector. The secondary aim is to evaluate whether job satisfaction and self-esteem differences are dependent on socio-demographic factors. In this study, Minnesota Satisfaction Questionnaire is used to evaluate employee satisfaction and Rosenberg Self-Esteem Scale is used to evaluate self-esteem. For this study, 50 government based and 50 private practice based teachers who work in Istanbul are randomized.

Fifty-nine of participants were females and 41 of participants were males. In this study, “Single” participants’ “General Satisfaction Scale” scores were statistically higher than “Married” participants scale scores. There were no statistically significant relationship between the other factors and the scale scores. There were statistically significant differences in “General Satisfaction Scale” and “Extrinsic Satisfaction Scale” between different age groups. “General Satisfaction Scale” and “Extrinsic Satisfaction Scale” scores were statistically lower in 30-40 years age group compared to other age groups.

As a result, single participants’ general satisfaction scale score was higher than the married participants’ and 30-40 years age group’s general satisfaction scale and extrinsic satisfaction scale scores were lower than the other age groups. More

reliable and clear results can be obtained by increasing participant number in similar studies.



İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

İÇİNDEKİLER.....i

TABLolar LİSTESİ.....iv

KISALTMALAR.....v

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler.....	2
1.2. Tanımlar.....	2
1.3. Sayıtlar.....	3
1.4. Sınırlılıklar.....	3

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. İş Doyumu Tanımı.....	4
2.2. İş Doyumu Alanındaki Temel Kuramlar.....	5
2.2.1. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı.....	7
2.2.2. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı.....	9
2.2.3. Wroom'un Beklenti Kuramı.....	10
2.2.4. Porter - Lawyer Kuramı.....	11
2.2.5. GÜdüleyici Koruyucu Kuram.....	12

2.2.6. Başarı Güdüsü Kuramı.....	13
2.2.7. İki Etmenli Kuramı.....	14
2.2.8. Hedef Koyma Kuramı.....	15
2.2.9. Yüksek Performans Döngüsü Kuramı.....	16
2.2.10. Değer Beklenti Kuramları.....	17
2.2.11. Hakkaniyet Kuramı.....	18
2.2.12. İş Özellikleri Modeli Kuramı.....	19
2.2.13. Bireysel Farklılıklar Kuramı.....	21
2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	21
2.4. Benlik.....	22
2.4.1. Değer ve Kişilik Kavramları	22
2.4.2. Benlik Nedir?.....	23
2.4.3. Benlik Kavramı.....	24
2.4.4. Benliğin Görevleri.....	26
2.4.5. Benlik Gelişimi.....	27
2.4.6. Benlik Algısı.....	28
2.4.7. Benlik Saygısı.....	30
2.4.8. Benlik ile İlgili Kuramsal Çalışmalar.....	32

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL ve YÖNTEM

3. MATERYAL ve YÖNTEM.....	40
3.1. Araştırma Modeli.....	40
3.2. Evren ve Örneklem.....	40
3.3. Verilerin Toplanması.....	41

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	41
3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	41
3.3.3. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği.....	42
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	43

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4. BULGULAR.....	44
4.1. Sosyodemografik Verilerin Dağılımının İncelenmesi.....	45
4.2. Demografik Verilerin Ölçekler ile Kıyaslanması.....	47

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

5. TARTIŞMA.....	59
-------------------------	-----------

ALTINCI BÖLÜM

ÖNERİLER

6. ÖNERİLER.....	62
-------------------------	-----------

KAYNAKÇA.....	63
----------------------	-----------

EKLER.....	74
-------------------	-----------

EK-1 Sosyodemografik Ölçek.....	74
--	-----------

EK-2 Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	75
--	-----------

EK-3 Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği.....	77
--	-----------

ÖZGEÇMİŞ.....	79
----------------------	-----------

TABLolar LİSTESİ

Tablo1	: Demografik Verilerin İncelenmesi.....	45
Tablo2	: Cinsiyetin Benlik Saygısı ve İş Doyumuna etkisi.....	47
Tablo 3	: Medeni Durumun İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi.....	48
Tablo 4	: Çalışma Sektörünün İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi.....	49
Tablo 5	: Çocuk Sahibi Olmanın İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi.....	50
Tablo 6	: Mesleki İsteğin İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi.....	51
Tablo 7	: Sigara Kullanmanın İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi.....	52
Tablo 8	: Alkol Kullanımının İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi.....	53
Tablo 9	: Kronik Hastalığın İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi.....	54
Tablo 10	: Psikiyatrik İlaç Kullanmanın İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi.....	55
Tablo 11	: Vasıta Sayısının İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi.....	56
Tablo 12	: Yaş Gruplarının İş Doyumu ve Benlik Saygısına Etkisi.....	57

KISALTMALAR

SS : Standart Sapma

Ort : Ortalama

Çev : Çeviren



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.Giriş

İş, insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri, ihtiyaçlarını karşılamaları ve ulaşmak istedikleri konfor ve ayrıcalıklardan faydalanabilmelerine olanak sağlayan önemli bir faaliyettir. Bu eylem, insanın hayatını devam ettirebilmesi için ihtiyaç duyduğu maddi birikime ulaşmasını, kendisini hür ve hoşnut hissetmesini ve hayattan zevk alabilmesini sağlayan bir etkinlik olarak benimsenmektedir (Gill, 1999).

İnsanların işlerine karşı olan tutumu pozitif ve ya negatif olabileceğinden, iş doyumunu kişilerin iş deneyimlerinin bitiminde duyduğu iyimser bir durum olarak, nitelendirmek, iş doyumsuzluğu da işine karşı göstermiş olduğu negatif tutum olarak düşünmek açıklayıcı olacaktır (Erdoğan, 1996). Başka bir deyiş ile iş doyumunun tanımı, çalışan bireylerin çalıştıkları işe karşı olan hissettikleri duygulardır. Yani İşin kazandırdıklarıyla çalışanın bekledikleri birbirine ne kadar uyarsa iş doyumunu o kadar gerçekleştirir (Bingöl, 1990).

İnsanların zaman içindeki sosyalleşme süreci, doğduğu andan itibaren gelen biyolojik yapısı, zekâ düzeyi, etrafındakilerin yaşamış oldukları yaşantı tarzının harmanlamasıyla şekillenecektir. Bu yaşantı tarzları kişinin sadece kendisinin karşılaşmış olduğu bireysel yaşantılar ile ait olduğu kültüre has olan ortak yaşantılardır. Kültüre has olan yaşantılardan toplumun kendisine yüklemiş olduğu ve kendisinden beklenen sosyal rolleri öğrenebilir. Yani kişi tek bir “ben” den değil, birçok “benlerden” oluşan bir “benlik kavramı” taşımış olur (Gürbüz, 2009).

Bu çalışmada da İş Doyumu ve Benlik Saygısının diğer değişkenler ile olan ilişkisi incelenmiş ve istatistiksel verilerle ortaya koyulmuştur.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Problemler

Bu çalışmada Kamu ve Özel sektörde çalışan öğretmenlerin sosyodemografik özelliklerini saptamak, İş Doyum düzeylerini ve Benlik Saygılarını ölçmek ve sosyodemografik değişkenlere göre iş doyum ve benlik saygısı belirti düzeylerinin belirlenmesi problemlerin yanıtlanmasına yönelik bir takım çalışmalar yapılması amaçlanmıştır. Bu hedefe ulaşmak için şu sorulara cevaplanmaya çalışılmıştır:

1. Kamuda ve Özel sektörde çalışan öğretmenlerin İş Doyumu ve Benlik Saygısı arasında pozitif bir ilişki var mıdır?

2. Minnesota İş Doyum ölçeği ile sosyodemografik veriler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği ile sosyodemografik veriler arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2. Tanımlar

İş Doyumu: İş Doyumu birçok kişi tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır.

Porter'a göre " İş görenin gereksinimleri ile çevrenin bu gereksinimleri karşılama derecesi arasındaki farktır" (Paknadel, 1985).

Lawler'a göre " Bireyin işini ve ya iş hayatını gözden geçirmesi sonucunda aldığı zevk ve ya ulaştığı pozitif duygusal durum" (Başaran, 1992).

Blum ve Naylor ise iş doyumunu " Bireyin kazanmış olduğu çeşitli tutumların bir sonucu" (Balcı, 1985) olarak tanımlamıştır.

Başka bir tanıma göre ise "İşte sahip olunan maddi çıkarlar, çalışan kişinin birlikte çalışmaktan haz aldığı takım arkadaşları ve eser ortaya çıkarmış olmanın sağladığı mutluluk" (Eren, 1989) dur.

Benlik Saygısı: İnsanın kendisini olduğu durumdan aşağıda ve ya yukarıda görmesinin dışında kendisini hoşnut bulma halidir. Kendisini kıymetli, pozitif, her şeye değer bir şekilde görmektir. Kendisini var olduğu gibi kabul etmeyi, kendisine güvenmeyi amaçlayan iyimser bir düşünceye kapılma durumudur (Yörükoğlu, 2000).

1.3. Sayıtlar

1. Arařtırma grubunun evrenini temsil ettięi dūřunūlmektedir.

2. Araştırmaya katılmış olan օęretmenlere, Kişisel Bilgi Formu'nu, Minnesota İş Doyum ֖lęęi'ni, Rosenberg Benlik Saygısı ֖lęęi'ni iğtenlikle ve geręek durumlarını ortaya koyacak şekilde cevapladıkları farz edilmektedir.

3. Arařtırmada ֖lęeklerden birisi olan Kiřisel Bilgi Formu'nun katılımcıların demografik ֖zelliklerini, Minnesota İř Doyum ֖lęęi'nin; iř doyumunu ֖lętūęü, Rosenberg Benlik Saygısı ֖lęęi'nin, benlik saygısı dūzeyini belirledięi dūřunūlmektedir.

1.4. Sınırlılıklar

1. Çalıřma Tūrkiye'nin İstanbul kentinde yařamakta olan ve g֖nūllūluk ile seęilen 50 kamu ve 50 ֖zel kurumda çalıřan օęretmen ile sınırlıdır.

2. Bu araştırma օęretmenler ile kısıtlıdır.

3. Çalıřmada incelenen օęretmenlerin verileri, yalnızca Minnesota İř Doyum ֖lęęinin ֖lętūęü maddelerle limitlidir.

4. Arařtırmada irdelenen օęretmenlerin verileri, sadece Rosenberg Benlik Saygısı'nın ֖lętūęü maddeler ile limitlidir.

İKİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

Bu bölümde İş Doyumu'nun ne olduğunu, iş doyumuna etki eden etmenler, iş doyumunu hakkında yapılan çalışmalar ile birlikte, Benlik Saygısı'nın tanımı, Benlik Saygısı hakkında yapılmış olan çalışmalarla ilgili bilgilere yer verilmiştir.

2.1. İş Doyumu

İş hayatı bireylerin buldukları toplumlarda kendilerini bir şekilde ifade ediş biçimi olarak gösterilmektedir. İnsanların zamanının büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamındaki doyumunu da şüphesiz tüm hayatına etki etmektedir. İş doyumunu terimi ilk olarak 1920'li senelerde kullanılmıştır. İş doyumunun pozitif yönde olmasının kişiye kattığı büyük sonuçlarla iş doyumunun önemini her zaman arttırmaktadır. Bir toplumun olduğundan daha sağlıklı, keyifli, huzurlu ve üretken bir şekilde olması çalışanların tümünün doyumunun iyi bir düzeyde hissetmeleriyle doğru orantılıdır (Akşit Aşık, 2010). İş doyumunu, çalışma hayatında olan kişilerin ihtiyaçlarının giderilmesi, çalışma şartlarının olgunlaştırılması (Başaran, 1992), bireyin istedikleriyle işin özelliklerinin birbiriyle uyum içinde olması ile gerçekleşir (Davis, 1988).

Fred Luthans iş doyumunun 3 farklı yönünden bahsetmiştir (Luthans, 1995):

- Duyusal yönden ağırlığı olan bir kavramdır. Sebebi ise hissedilebilen görülemez bir olgu olması.

- İkinci yönü, genelde ortaya çıkanların bireyin beklentilerini ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.

- Son olarakta, beraberinde birçok etkeni de yanında getirmektedir. Bunlar genelde maaş, iş, yükselme imkanları, idare şekli, takım arkadaşı vb. tutumlardır.

Yapılan birçok araştırmayla iş doyumunu üzerinde birçok faktörün etkili olduğu belirlenmiştir. Yapılan bu araştırmaların birçoğunda öğretmenlerin iş doyumunun da değişkenlik gösterdiği ve bunlara etki eden birçok unsurun olduğu

gözlemlenmiştir. İş doyumuna katkısı olan öğretmenlerde ki temel etken çocuklarla çalışmalarıdır. Öğretmenlerin öğrencileriyle samimi, sıcak ve kişisel yakınlıklar kurmaları, öğretimin zor ve birikim gerektiren bir meslek olması, öğretmenliğin özerkliği ve bağımsızlığı beraberinde getirmesi iş doyumuna fayda sağlamaktadır (Shann, 1998). Bununla beraber günlük rutin aktivitelerin sıkıcılığı, öğrencilerin bazılarının güdü ve otorite eksikliği, çalışma arkadaşlarının ve idarenin onay ve takdir eksiklikleri öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini olumsuz etkilemekte, hayal kırıklığına uğramalarına ve kendilerine olan saygıları ile ilgili negatif düşüncelere kapılmalarına sebep olmaktadır (Hargreaves, 1994; Little, 1996; Nias, 1996).

Bazı kuramcıların yaklaşımları iş doyumunun sebeplerini ve çalışanlardaki etkilerini açıklamaya çalışmıştır.

2.2. İş Doyumu Alanındaki Temel Kuramlar

1760- 1850 yılları arasında yaşanan Sanayi Devrimi sırasında İngiltere’de tarım, tekstil, demir-çelik, ulaşım, ekonomik politikalar ve sosyal yapı konularında temel değişiklikler yaşanmıştır. Bu dönemde İngiltere dünya ticareti için yönlendirici olmuştur. Dünyada o tarihlerde sanayileşme süreci başlamış olsa da, İngiltere’de, tarım ve zanaate bağlı üretim yerini fabrika üretimine bırakmıştır. Tarımda belirli bitkiler ekerek toprağın verimini arttırmak ve demirden yapılmaya yeni tarım aletlerinin kullanılması gibi tekniklerin geliştirilmesi, yiyecek ve hammadde artışı sağlarken yeni teknoloji ile birlikte üretim ve karlılık artmıştır. Madenlerden kömür elde etmek için değişik yöntemler geliştirilmiş ve üretim birkaç katına çıkmıştır.

Bu dönemin ticaretine damgasını vuran en önemli olay, James Watt’ın buhar makinesini geliştirmesi ve buharlı gemi taşımacılığında atılım sağlanmasıdır. Aynı dönemde, İngiltere’de, ölüm oranını azalması ve doğum oranının artmasıyla nüfus hızla artmış, şehir hayatı, sunduğu olanaklar sebebiyle genç insanlar tarafından tercih edilmeye başlanmış, yerleşim ise fabrikaların etrafında gerçekleşmiştir. Bazı durumlarda, yerleşim fabrika sahibi tarafından sağlanmış, dolayısıyla çalışanların üzerinde denetim kurmalarına olanak tanımıştır. Fabrika sahiplerince çalışanlara ücretin ödenme şeklinde belli bir standart sağlanmamıştır. Çalışma ortamı ise kötü fiziksel koşullarda olmuştur. Erkekler, kadınlar ve çocuklar günde on iki ile on dört saat arası çalıştırılmışlardır. Kadınlar ve çocuklar ise erkeklere kıyasla daha düşük

ücretle çalıştırılmışlardır. Sanayi Devrimi'nin önemli sonuçlarından biri, yeni toplumsal sınıfların üretim araçlarına sahip "burjuvazi", üretim süreci içinde sadece emekleri ile yer alan ancak söz sahibi olmayan "işçi sınıfı" ve üretimde doğrudan yer almayan mesleklerden (örneğin kamu görevlileri, öğretmen, avukat, doktor, mühendis gibi) oluşan "orta sınıf" olarak belirlenmesi olmuştur (Alpkaya ve Alpkaya, 2005; Montagna, 2006; Singhal, 2001; Torun, 2003).

1870'lerde yaşanan bilimsel gelişmelerle birlikte, Almanya ve ABD dünya pazarından pay almak için atılıma geçmiş ve teknolojiyi sanayileşme alanında İngiltere'den daha iyi kullanmışlardır. ABD ve Almanya'nın da katılmasıyla değişen rekabet koşulları Avrupa'da, kıta içindeki dayanışmayı arttırmak amacıyla, çalışanlara haklar tanıyan "sosyal devlet" anlayışının gelişmesine yol açmıştır (Alpkaya ve Alpkaya, 2005).

Bu dönemde, Taylor tarafından geliştirilen ve uygulamada üretimi ve karlılığı yüksek düzeyde arttırmış olan "Taylorizm" yöntemi, işçilerin yapması gerekenleri (ve bu işlerin sürelerini dakika dakika) belirlemiş ve bu kurallara uymayanlar parasal olarak cezalandırılmış, uyanlarsa ödüllendirilmiştir (Alpkaya ve Alpkaya, 2005).

İş doyumunun ne şekilde ortaya çıktığı hakkında birçok yaklaşım olmakla birlikte, geliştirilmiş kuramlar çerçevesinde temelde şu dört yaklaşımdan söz etmiştir (Mortimer, 1979) :

1. İş doyumunu, işin (özelliklerinin ya da yapılışının) bireyin gereksinimlerini karşılama seviyesine bağlıdır.

2. İş doyumunun, çalışanın mesleğinden almak istediği ile aldığı sonuç arasındaki dengesizliğin seviyesine bağlı olduğunu savunmuşlardır. Örneğin; bir çalışanın işi için almayı düşündüğü maaş ile aldığı maaş arasındaki farkın derecesi, kişinin ücreti hakkındaki doyumsuzluğunu belirleyicisidir. Bu yaklaşımda çalışanın ihtiyaçlarından söz edilmemiştir.

3. Başka bir yaklaşıma göre iş doyumunu çalışan kişinin değerlerine, başka bir deyişle kendi refahı ile neyin ilişkili olduğuna inandığına bağlıdır. Örneğin bir kişi, pahalı bir spor araba almaya yüksek değer verebilir, ancak bu o kişi için gerçek bir ihtiyaç değildir.

4. Diğer yaklaşım, daha çok hakkaniyet kuramına dayanır. alışan bireyin işe kendi kazandırdıkları ile çalışma arkadaşlarının çıktılarını karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonucunda kendi aldıklarının doyumunun daha az olması işten daha az doyum almasına sebep olacaktır.

2.2.1. Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, kişilerin öncelikli olan ihtiyaçlarını beş başlıkta toplamaya çalışmıştır. Bunlar, fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Maslow, insanların temel gereksinimlerinin hiyerarşik bir sıralaması olduğunu savunmuştur. Öncelikle ait olma ihtiyaı giderildikten sonra diğer sırada yer alan saygınlık gereksiniminin ortaya çıkması bu görüşe bir örnektir (Maslow, 1970).

Maslow, bireyi ihtiyaç duyan bir varlık olarak betimleyerek, insanları doyum sağlamak için davranışlarda bulunmak zorunda olan üç varsayımla açıklamaya çalışmıştır. Her davranış, bu ihtiyaçları giderme amacındadır, yalnızca giderilmesi mümkün olmayan ihtiyaçlar davranışları etkilemektedir. Gereksinimleri en alt basamaktan (fizyolojik-yeme, barınma), karmaşığa (benlik, başarma, kendini gerçekleştirme) gidecek şekilde sıralanır. Birinci seviyedeki ihtiyaç giderildikten sonra bir sonraki gereksinim için harekete geçilmektedir. Maslow' un gereksinimler hiyerarşisi, fizyolojik güvence, sevgi-aidiyet, saygı-kendini gerçekleştirme biçiminde basitten zora gidecek şekilde ilerlemektedir (Eren, 1993).

Maslow, fizyolojik ihtiyaçların sağlıklı gelişimin olması için öncelikli olarak giderilmesi gereken yeme, giyinme, uyku, barınma, cinsellik vb. şeklinde sıralar (Maslow, 1968). Bu sıralamadaki ikinci olan korunma ve güvenlik ihtiyaıdır. Kişi, beklediği güvenlik ortamı oluşmadığı takdirde ileri düzeydeki ihtiyaçlarından vazgeçip, tekrar korunaklı bir yer bulmak için arayışa geçecek ve gelişmesi engellenmiş olacaktır. Maslow'un daha sonrasında yer vermiş olduğu ait olma ihtiyaı kişinin topluluğa, aileye ait olma ve dostluk, sevmek, sevilme gibi soyut ihtiyaçları kapsamaktadır. Saygınlık ihtiyaı, toplumun kişiyi olduğu gibi kabul etmesi, değer göstermesi ve ona duymuş olduğu saygının yanında kişinin kendisine olan saygısını da kapsamaktadır. Birey kişiliğinin hem kendisi ve çevresi bakımından onay ve saygınlık görmemesi, değer verilmemesi halinde ruh sağlığına hkim olması

zorlaşacaktır (Maslow, 1968). Maslow, ihtiyaçların hiyerarşik sıralamasında kişinin beceri ve yapabileceklerini istediği gibi değiştirme rahatlığı şeklinde betimlediği kendini gerçekteştirmenin eksiksiz bir birey olmak, insanlığın ya da kişinin ulaşabileceği maximum yere varmak anlamında olduğunu söylemektedir. Maslow, kendini gerçekteştirmeyi başarmış olan bireylerin hem hür hem de çevresiyle özdeşleşmiş olan bireyler olduğunu düşünmektedir. Maslow, kendini gerçekteştirmenin devamlı olmadığını, yaş ile paralel gittiğini ve çok az kişinin bunu sağlayabildiğini de söylemektedir (Maslow, 1968). Maslow'un gereksinim hiyerarşisi kişilerin çeşitli fedakârlıklar yapmasının başka insanların düşünce ve emirlerinde çalışmayı kabul etmelerinin sebeplerine cevap bulmak için araştırmaya giriştiğinde çalışanların; fizyolojik ihtiyaçlarını gidermek için çalışmaya ihtiyaç oldukları, olası bir sebeple işsiz kaldıkları ve ya mağduriyet yaşadıkları durumlar için sendikalı olmak, sigortalı, gelecekleri için birikimde bulunmak gibi bazı önlemleri güvenlik gereksinimlerini karşılamak için aldıkları, toplumsal varlıklar oldukları için ve ait olma gereksinimlerinden ötürü anlaşabilecekleri iş yerlerinde çalışıp, kulüp, dernek ve sendika oluşturdukları saygınlık gereksinimlerini karşılamak için diğer insanlara hizmette bulunarak onların takdirlerini kazandıkları, böylece kendilerine güvenlerinin oluştuğu ve toplumda belli bir yer kazanmış olduğu; saygınlık gereksiniminin göze çarpan özelliğinin yükselme, fazla görev ve vazife altında kalma ve sosyal statüyü arttırmak için olduğu, kendini gerçekteştirme ihtiyaçlarının ise iş hayatlarındaki kendi yetenek ve becerilerini ortaya çıkarıp kendilerini gösterme şekli olarak ifade edebileceği söylenebilir (Eren, 1993).

Maslow'un kuramı, diğer araştırmacılar tarafından takdir edildiği gibi bazı noktalarda eleştirilmiştir. Örneğin, Urban, Maslow'un insan doğasını ifade etme çabasının kültürel anlamda eksik olduğunu belirtirken; gereksinim hiyerarşisinin hayatın aile ve iş yaşamı, iş ve boş zaman, özel ve kamu olarak ikiye ayırdığı toplumda bir inanılrlık taşıyabileceğini, fakat bu hiyerarşik sıralamanın her kültürde uygulanabileceği ihtimalinin yanlış olduğunu savunmuştur (Urban, 1982).

Maslow, bu gereksinimler hiyerarşisi kuramında direkt olarak çalışma hayatına uygulamak istememiştir. Fakat basit ve sade oluşundan ötürü çok tanınan doyum kuramı olmak zorunda kalmıştır. Davranışların temel güdüsel çıktısını doyum şeklinde betimleyen Maslow, güdüleme ile üretkenlik arasındaki bağlantıya açıklık bulmamıştır (Ergin, 1997; Karlıdağ, 2000; Özyurt, 2003; Özyurt, 2006) .

2.2.2. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı

Clayton Alderfer'in ERG Kuramı, İngilizce var oluş, aidiyet ve gelişme kelimelerinin baş harflerinden yola çıkılarak bulunmuştur. Var olma (Existance) ; birincil ihtiyaçları, aidiyet; sosyal ilişki gereksinimini, gelişme; kişisel gelişim ihtiyaçlarıdır. ERG Kuramı üç düşünceden oluşmaktadır. Her bir seviyedeki ihtiyaç kişi tarafından yok edilince daha fazlası arzu edilir. Alt basamaktaki ihtiyaçlar daha çok doyurulduğunda, üst basamaktaki ilgi artar. En üst basamaktaki gereksinimler tam olarak giderilemezse, alt düzeylere istek daha fazla olur (Ergin, 1997; Karlıdağ, 2000; Özyurt, 2003; Özyurt, 2006).

Erg kuramı, bireyin hangi durumlara bağlı olarak davranışının oluşup süreklilik kazanmasına sebep olduğunu açıklamaktadır. Alderfer, arzu ve doyum kavramlarını kişiye has öznel durumlar olarak belirlemiştir. İstek, doyuma göre dışsal bir zorunluluğu olmayan içsel ve öznel bir vaziyettir. Doyum ise, bireyin etrafındakiler ile olan ilişkisiyle şekillenen içsel bir durumdur. Doyum, arzu, hayal kırıklığı gibi kavramları içinde bulunduran kavram gereksinimdir. Alderfer, Varoluş, İlgililik ve Büyüme (ERG) Kuramını Maslow'un Gereksinim Kuramının alternatifi olarak oluşturmuştur. Varoluş gereksinimleri, maddesel ve fizyolojik temel isteklerin tüm farklı şekillerini barındırmaktadır. Varoluş gereksinimlerinin içinde ücret ve çalışma şartlarında örgütsel bağlamda düşünüldüğünde vardır. İlgililik gereksinimleri, kişinin diğer insanlarla olan duygusal alışverişinin olduğu süreci kapsayan iletişim ihtiyaçlarıdır. Onay, anlayış ve etki ilgililik sürecinin üç temel unsurudur. Alderfer, insanların ihtiyaç düzeylerini kendilerinin ve iletişimde kurdukları diğer insanların doyum düzeyi ile ilişkilendirmiştir (Alderfer, 1972).

Büyüme gereksinimlerinin içine kendini geliştirme, yaratıcılık ve üretken olma girmektedir. Bireyin yeni yetenekler kazanabilmesi ve var olan becerilerini kullanabilmesi gereksinimlerden doyum sağlamasına bağlıdır. Bazı ortamlar doyum sağlamaya olanak tanıyacak şekilde elverişli olur iken bazıları da kişiyi zorlamaktadır. Ortamın zorlayıcı olması halinde kişinin büyüme isteği anlamsız olur ve büyüme doyumundan bahsedilemez (Alderfer, 1972).

ERG Kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime üç gereksinimle cevap vermiştir. İki kuramda temelde alt basamaktaki doyumun

giderilip üst basamağa geçilmesini öngörürken birbirlerinde bazı farklı yönleri vardır. ERG Kuramı, ihtiyaçların doyuma ulaştırılmadığı durumlarda alt düzey bir gereksinimin belirdiğini savunur. Bu oluşan alt düzeye hayal kırıklığı ya da çekilme adı verilmiştir; sebebi ise kişinin daha somut amaçlara yönelme eğiliminde olmasıdır; fakat bu kişinin farklı uyarıcı kaynaklarına arayışa geçmesi olarak düşünüldüğünden temel hedefin bu tarzda giderilmesi ihtimal dâhilinde değildir (Alderfer,1972). Maslow'un kuramı ERG kuramına göre hiyerarşik anlamda daha katıdır. Alderfer gereksinimleri sıralarken somut ihtiyaçtan soyut ihtiyaca gidecek şekilde ilerlemiştir. Aynı zamanda birçok ihtiyacın ortaya çıkabileceğini dile getirmektedir. Örneğin, acıkmış olan bir kişinin bu hissi yaşarken aynı anda aidiyet duygusunu ve işle meşgul olma durumunda becerilerini kullanabilme ihtimalini de düşünebileceğini belirtmektedir (Alderfer, 1972).

2.2.3. Wroom'un Beklenti Kuramı

Wroom (1964) tarafından geliştirilen bu kurama göre kişinin davranışını yalnızca gereksinimler değil aynı zamanda davranışın bu gereksinimleri giderme amacına ulaşacağı yönünde bir beklenti de yönlendirir. Kişi, bir konuda çaba gösterdiğinde, bunun sonucunu elde edeceğini varsayar. Bu çabanın sonucunda kişinin kendisi hakkındaki algısı, kişisel yeterlilik, denetim odağı gibi etmenlerden de etkilense bile, sonuç başarılı olarak beklenmektedir. Bu kuramın üç temel ögesi şunlardır (Subba, 2000):

1-Beklenti: Çalışan işle ilgili belli bazı davranışları bekleyip beklemediğine karar vermelidir (örneğin işe vaktinde gelme, işe ilişkin olarak bazı prosedürleri izleme, verimliliği arttırma gibi).

2-Aracılık: Beklenti de sözü edilen davranışların sonucunda başka sonuçlar ortaya koyması gerekir (örneğin prim kazanmak).

3-Değer: Beklenti kuramına göre amaca verilen önemin beklenen değeri - ve ya + olarak tanımlanır. Birey amaca ulaşmak istiyorsa + değer, istemiyorsa - değer olarak belirlenir. Kişilerin verdiği önemlerin - ve ya + olması değişebilir. Örneğin birçok kişi için yüksek maaş + değer iken, tehlikeli bir iş – değere sahiptir. Çalışan birey bir davranışı gerçekleştirmek için sonuçların yeterli olup olmadığına karar vermelidir. Kişinin güdülenmesi, davranışın amacına ulaşacağına dair beklentiler ile değerlerin çarpımının toplanmasına eşittir:

Güdülenme = Σ (Beklenti * Değer) (İncir, 1990; Luthans, 1973; Schultz, 1998).

Beklenti kuramına göre çalışanı gayret sarfetmeye iten güç, gelecekte bekledikleri ve ileride kazanacaklarıdır. Wroom insanların iki şartta çalıştıklarını saptamıştır. Bunlar güdü ve ekonomidir. Kişinin çalışmayı ya da çalışmamayı tercih etmesi burada anlaşılmaktadır. Bu kuram çalışanın ekonomik anlamda beklentisinin fazla olduğu durumlarda çalışmak isteyebileceğini savunmaktadır (Özyurt, 2006).

2.2.4. Porter - Lawyer Kuramı

Bu kuramda ödüller sayesinde doyuma ulaşıldığı, performansın ödül ile ilişkili olduğunu varsaymaktadır (Özyurt, 2006). Bu kurama göre iyi bir performans ödülle sonuçlanır bu da beraberinde doyumu getirir. Ödülleri Porter ve Lawyer içsel ödül ve dışsal ödül olarak ikiye ayırmışlar. İçsel ödüller çalışanın işinde göstermiş olduğu yüksek performans nedeniyle işin kendisine verilir ve üst düzeydeki ihtiyaçların karşılanmasını sağlar. Dışsal ödüller ise, alt düzey ihtiyaçları karşılayan ve örgüt tarafından verilen ödüllerdir. Bu kurama göre herhangi bir şeyin ödül sayılabilmesi için ödülü alan kişinin o ödüle kıymet vermesi gerekir. Kurama göre performans; bireyin ödüle vermiş olduğu kıymet, emek, gayretin ödüllendirilmesi, bireyin beceri ve özelliklerinden önemli bir biçimde etkilenmektedir (Ergin, 1997; Musal, 1995; Özyurt, 2006).

Porter ve Lawler, bazı rol çatışmalarının örgütlerde bireylerin güdülenme, çaba ve başarısını negatif anlamda etkilediğini söylemişlerdir. Rol çatışmaları, örgütlerdeki iş tanımının doğru bir biçimde yapılmadığı, görev dağılımının belirsiz olduğu zamanlarda ortaya çıkmaktadır. Yani, rol çatışmalarının en aza indirildiği durumlarda örgütlerde güdülenme kolaylaşacaktır (Brief, 1998).

2.2.5. Güdüleyici Koruyucu Kuram

Herzberg, Snyderman ve Mausner yaptıkları araştırma ile Güdüleyici-Koruyucu Kuramı geliştirmişlerdir. Herzberg ve arkadaşlarının (1959), cevaplama çalıştıkları öncelikli problem, iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğuna sebep olan çeşitli faktörlerin etkilerinin nasıl olduğudur. Kuramcılar faktörleri direkt işle ilgili olanlar ve iş sırasında ortaya çıkan durumlar olarak iki farklı şekilde ayırmışlar; işle ilgili olan etmenlere doyum sağlayıcılar ve ya güdüleyiciler, iş yapılırken ortaya çıkan durumlara ise doyumsuzluk çıkarıcı ve ya koruyucu faktörler ismini koymuşlardır. Araştırmacılar bu ayrımı yaparken, faktörleri düşük sekanslı ve yüksek sekanslı durumlar biçiminde ayırmışlardır (Herzberg, 1959).

Düşük sekanslılar bireylerin kötü olarak nitelendirdikleri, yüksek sekanslılar ise iyi şekilde isimlendirdikleri yaşantılarla ilgili duygulardır. Yüksek sekanslı duygular kişilerin işlerine olan pozitif tutumda olmasına sebep olurken düşük sekanslı duygular bireyin çalışmasından doyum almasını engellemektedir. Tanınma, başarı, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme direkt işle ilgili; şirket politikası ve idare, denetleme, maaş sistemi ve çalışma şartları ise işle ilgili genel durumun parçalarıdır. Çalışanın işine karşı pozitif bir tavır sergilemesini ilk beş faktör sağlamakta; yani birey işini başarıyla gerçekleştirdiği, takım arkadaşları, astları ve yönetim katından dikkat çektiğini düşündüğü, çalışmasını farklı bulduğu, işi için gerekli sorumluluğun kendisine verildiği ve işinde ilerleme kat ettiği süre zarfında işinden doyum alabilmektedir (Herzberg, 1959).

Herzberg ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmalara göre bu beş faktörden yüksek sekanslı duyguların düşük sekanslı duygulara oranla oluşumunda daha az yer almaktadır; bu faktörlerin düşük sekanslı duygulara sebep olduğu durumların çokluğu göz ardı edilebilecek kadar azdır. Bu durumda, etmenlere doyum sağlayıcılar ve ya güdüleyiciler olarak isimlendirilmesinin ve bunların olmaması halinde çalışanın iş hayatından doyum alamamasının sebebini açıklamaktadır. Çalışanın işine karşı negatif bir tavır almasına sebebiyet veren etmenler ise şirket politikası ve yönetim tarzı, denetim, ücret ve çalışma şartlarıdır. Bireyin çalıştığı işyerinde yapılan iş planlamasının ve görev dağılımının düzgün şekilde yapılabilmemesi, yönetimin az ya da çok oluşu, personel politikalarının uygun olup olmama durumu, işin ilk denetiminden sorumlu yöneticinin beceri düzeyi, ilgili ya da ilgisiz oluşu, çalışanın maaşındaki zam beklentisine aldığı geri dönüş ile ortam,

havalandırma, araç-gereç ve ortamın uygun olup olmaması işten sağlanan doyumunu etkiler (Herzberg, 1959).

Herzberg ve diğerlerinin ulaştıkları sonuç, bu etmenlerin daha çok düşük sekanslı duyguların oluşmasında etkili olduğu ve tek başlarına iş doyumunu sağlamaya yetmeyeceği kanaatidir. Bu etmenler bu nedenle güdüleyici faktörlerin içinde değildir. Bunları koruyucu faktörler olarak isim vermenin sebebi tıbbi hijyen kurallarına benzeyen bir işlev görmeleridir; hijyenin sağlığımızı tehdit eden durumları yok etme görevini çalışma hayatında koruyucu faktörler üstlenmektedir. Bu faktörlerin de hijyen gibi onarıcı özellikleri olmamakla birlikte; yoklukları halinde daha çok rahatsızlık yaşanması mümkündür (Herzberg, 1959).

Bu kuramın güdüleyici faktörler üstünde yoğunlaşılmasına ve çalışan bireylerin güdülenmesindeki etkileri ve bunların en üst seviyeye çıkarılması biçiminde betimlenen iş zenginleştirme çalışmalarına öncülük ettiği belirtilmektedir (Paknadel, 1995).

2.2.6. Başarı Güdüsü Kuramı

Bu kuram, yüksek başarı güdüsüne sahip olan bireylerin hedeflerini gerçekleştirmek ve üstlerine aldıkları iş ne olursa olsun ilerleme kaydetmek ihtiyacında olduklarını savunur. Bu kuram McClelland ve diğerleri (Schultz ve Schultz, 1998) tarafından 1950'lerden itibaren araştırılmış olup, birçok ülkede başarılı olan yöneticilerin yüksek başarı güdüsüne sahip oldukları belirlenmiştir

McClelland bu tarz yöneticilerin üç özelliği barındırdığına işaret etmektedir:

1. Problemleri çözebilmek için görev alabilecekleri bir iş ortamı isterler.
2. Kendilerine normal ve kazanılabilir hedefler koymak ve öngörülebilir riskler almak istemektedirler.
3. İşlerini iyi yaptıklarını bilmek ve hissetmek için geri bildirim ihtiyacı duyarlar.

Kuram, ilgili bütün araştırmalar onu desteklemese de, çalışan motivasyonu için makul bir açıklama olarak kabul edilmiştir.

2.2.7. İki Etmenli Kuram

Gereksinimler sıradüzen kuramı gibi bu kuramda da kişinin gereksinimlerinin davranışını yönlendirdiği varsayılır. Herzberg (1966) tarafından geliştirilen bu kuramda, kişilerin işyerlerinde yaşadıkları ve kendilerinde olumlu-olumsuz duygular yaratan olayların anlatılması istenilerek, doyuma ve doyumsuzluğa yol açan etmenler saptanmaya çalışılmıştır.

Herzberg'in kuramı, koruyucu faktörler kategorisine dâhil edilmiş olan bazı faktörlerin aynı zamanda güdüleyici faktörler de olabileceği için eleştirilmiştir (Paknadel, 1995).

Herzberg'in İki Etmenli İş Doyumu Kuramı iş doyumuna etki eden pozitif etmenleri; ait olma duygusu, başarıma, sorumluluk alabilme, işinde ilerleme-kendini geliştirme iken, negatif etmenleri; maddi yetersizlik, belirsizlik ve olumsuz fiziki koşullar olarak tanımlar (Ergin, 1997; Karlıdağ, 2000; Özyurt, 2003; Özyurt, 2006).

Herzberg'in kuramına göre pozitif (güdü) etmenlerin beslenmesi iş doyumunu sağlarken, koruyucu faktörlerin beslenmesi iş doyumsuzluğunun ortaya çıkmasına fayda sağlar ama iş doyumunu sağlamaz. Yani işte doyumlu olmak ile işte doyumlu olmamak birbirlerinin tersi değildir. Bu kurama önemli katkılarıyla beraber yöntem hataları yüzünden eleştirilmiştir (Karlıdağ, 2000; Musal, 1995; Yüksel, 2003; Özyurt, 2006). Bununla beraber, çalışanların yaptıkları işlerin özellikleri ile bu işlerin karşılığında alabilecekleri ödüllerle ilgili tutum ve beklentileri ile bu beklentilerinin ortaya çıkmasında etkili olan değer yargılarını konu almalarından ötürü bu kuramları değer kuramları başlığı altında incelemek daha doğru olacaktır.

Herzberg bu kuramda çalışan bireylerin iş doyumunu ve üretkenliğini arttırmak adına güdüleyiciler üzerinde durmuştur. Çalışanlara işlerinde öncelik tanınmasını sağlayan bu yaklaşıma "İş Zenginleştirme" adı verilmiştir.

Herzberg iş zenginleştirme yaklaşımı için 4 öneride bulunmuştur (İncir, 1990; Luthans, 1973; Mortimer, 1979; Schultz ve Schultz, 1998):

1. Çalışan bireyin özerkliğini, sorumluluğunu ve özgürlüğünü artırma adına bazı yönetsel kontrollerin ortadan çıkarılması.

2. Çalışanın, yaptığı işin bir bölümüyle ilgilenmesinden bütünü yapması.
3. Çalışanın yaptığı iş karşılığında verimlilik ve performans hakkında devamlı olarak ve dolaysız geribildirim alması.
4. Çalışana kendini geliştirmesi adına yeni ve onu zorlayıcı sorumluluklar verilerek bir konu hakkında uzmanlaşmasının sağlanması.

2.2.8. Hedef Koyma Kuramı

Locke tarafından geliştirilen Hedef Koyma Kuramına göre, çalışanın işle ilgili güdülenmesi başarmak istediği belirli bir hedefin var olmasına göre değişir. Belirli ve onu zorlayıcı hedeflerin olması kişiyi güdüler ve o amaç için davranışlarını yönlendirir. Bu durum çalışanın bir hedefinin olması ya da hiç hedefinin olmamasına göre değişir. Bu kuramla ilgili olarak Locke, Latham ve Erez (1988) ortaya bir yaklaşım koymuşlardır: “Hedefe ulaşmak için kişisel çaba”. Bu araştırmacılara göre hedefe bağlılık üç tür etmene bağlıdır (Schultz ve Schultz, 1990):

1-Dışsal etmenler: Otorite, emsaller ve dışsal ödüller. Çalışanı yüreklendirici motive edici güvenilen bir yöneticinin varlığı, takım arkadaşlarının etkisi ile ücret artışı çalışanın işine olan hedefe bağlılığını arttırmaktadır.

2-Etkileşimli etmenler: Rekabet ve hedef koyma konusundaki fırsatlar. Çalışanın kendisine yüksek hedefler koyması onlara ulaşmak için daha fazla çalışmasını gerektirir.

3-İçsel etmenler: Çalışanın kendi kendini ödüllendirmesi ve başarı beklentisi. Çalışanın başarıya dair umudu azaldığında hedefe olan bağlılığı da azalır. Hedefe bağlılıkla ilgili olarak başka etkilerin varlığı da savunulmuştur: A tipi kişilik olarak da tanımlanan başarıma isteği, dayanma, içsel denetim odağı, yüksek benlik saygısı özelliklerinin yüksek hedefe bağlılıkla ilişkili olduğu görülmüştür.

2.2.9. Yüksek Performans Döngüsü Kuramı

Locke ve Latham tarafından geliştirilen bu kuram Hedef Koyma kuramının daha kapsamlı hale getirilmiş bir biçimidir. Bu kurama göre, kişinin bir konuda hedef koyması o konudaki davranışlarını düzenleyici etki yaratır ve zor hedefler kolay olanlara kıyasla daha yüksek performans göstermesine neden olur. Ancak kişinin yüksek performans göstermesi için bu hedef koymak yeterli koşulu sağlamaz (Locke ve Latham, 1990).

Yüksek performans için şu koşulların sağlanması gerekir:

1. Hedefe bağlılık

2. Hedefte ilerlemenin sağlandığının izlenebilmesi için geribildirim

3. Kişinin kendisinden yüksek performans beklentisi

4. Çok zor olmayan bir görev Tüm bunların varlığı durumunda ise, performansı etkileyen ve hedefi gerçekleştirme konusunda kişinin davranışlarını düzenleyen dört mekanizma vardır (Schultz ve Schultz, 1998).

Hedef koyma (Schultz ve Schultz, 1998);

1. Kişinin dikkatini ve kaynaklarını koyulan hedefe yönlendirir.

2. Kişiyi hedefini gerçekleştirmeye yönelik çaba harcamaya teşvik eder.

3. Özellikle zor hedefler, kişinin amacını gerçekleştirme konusundaki ısrarını olumlu yönde etkiler.

4. Kişinin karşılaştığı zorluklar karşısında stratejiler geliştirmesine olanak tanır.

Bu koşulların olması halinde yüksek performans sağlanmaktadır. Yüksek performansın devamı ise ödüllerle sağlanabilir. Bu ödüller ücret artışı gibi dışsal ya da başarı duygusu gibi içsel olabilir. Ödüller başarının gerçekleşmesine bağlı olmalıdır. Yapılan işe bağlı olmayan ödüllerin performans üzerinde doğrudan bir etkisi yoktur. Bu kuram, yüksek performansın yüksek doyumun sağlayıcısı olmasındansa sebebi olduğunu söyler; başka bir deyişle yüksek performans önce gelir (Schultz ve Schultz, 1998).

2.2.10. Değer (Beklenti) Kuramları

Değer kuramları arasında ilk bahsedilecek kuram, Cornell Doyum Çalışmaları olarak bilinen, Smith, Hulin ve Kendall (1969) tarafından geliştirilmiş olan Cornell Modelidir. Smith ve arkadaşlarına göre, iş doyumunu çalışanın işiyle ilgili olan duyguları, ya da iş hayatının farklı boyutlarına göre geliştirmiş olduğu duyuşsal tepkileridir. Araştırmacılar, bu duyguların, çalışanın verili bir durumda var olan alternatiflerle ilişkili olarak yanıt bulma isteği ile yaşantıları arasında tezatlık olmasından çıkmaktadır (Smith ve ark.,1969).

Cornell çalışmalarının temelini oluşturan referans çerçevesi terimini ilk kez ortaya atan araştırmacılar Smith ve arkadaşlarıdır. Referans çerçevesini, çalışanın bir değerlendirmede kullanmış olduğu iç standartlar olarak nitelendirmişlerdir. Bu standart çalışanın daha önceki yaşantıları, beklentisi ve verili bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile alakalıdır. Referans çerçevesinin iki yönü vardır. Bunlardan ilki, bireyin yaşantıları arasındaki tüm uyarıcılar ve durumların genel ortalamasını temsil eden Genel Adaptasyon Düzeyi, diğeri ise kişinin öznel alternatifler sırasındaki amaç noktaları veya alternatiflerdir. Kişinin hayatında genel adaptasyon düzeyi ulaşabileceği alternatifler kadar önem arz etmektedir. Örneğin bireyin sahip olabileceği en iyi ve kötü işler davranış ve duygularının temelini oluşturmaktadır. Var olan düşlediği en iyi işe, yani olumlu öznel hedefine ne kadar yaklaştıysa kişi yaptığı işten o kadar doyum alacaktır (Smith ve ark., 1969).

Referans çerçevesi teriminin uzun süreli ve kısa süreli olmak üzere zaman perspektifi, göreceli-mutlak ve değerlendirici-tanımlayıcı olmak üzere üç farklı boyutu vardır. Çalışan işini tüm yaşamında kazanabileceği tüm işlere göre değerlendirebilir. Bu referans çerçevesi kişiye çalışmak istediği iş sorulduğunda ya da işini değiştirmek istemesi halinde belirginleşmektedir. Çalışanın işine giderken yapacağı işleri, bu işler için ayırmış olduğu zamanın ne derece uygun olduğu ve yöneticinin o günkü ruh hali, hareketleri gibi şeyleri düşünmesi ise kısa süreli referans çerçevesine örnek olarak verilebilir. Kişi, değerlendirme yaparken kendisine bir referans noktası belirleyerek, bir kalıba göre yapar. Bu kalıp bazen içsel, verili bir bağlamdan bağımsız olması nedeniyle mutlak; bazen ise dışsal, yani verili bir bağlama has olması nedeniyle göreceli olabilmektedir. Çalışanın iş ortamına yapmış olduğu katkılar ile bunların sonucunda aldığı maaş, sosyal imkânlar, kendini gerçekleştirme,

ödülleri gibi kazanımları ile kendi işine benzer iş yapan bireylerin fayda ve kazançlarını kıyaslaması görece bir değerlendirme şeklidir. Görece yargılar mutlak yargılara oranla genel adaptasyon düzeyi bakımından daha uzaktırlar. Referans çerçevesinin tanımlayıcı boyutunda sıcaklık, kirlilik, çalışma süresi gibi işe has, yoruma kapalı konularla ilgilidir. Değerlendirici boyut ise yöneticinin yeterliliği, işin ne derece iyi olduğu, yönetimine ne kadar adaletli olduğu gibi tamamen öznel konularla alakalıdır. Smith ve arkadaşları referans çerçevesinden yola çıkarak işin kendisi, ücret, terfi olanakları, yönetim, denetim ve takım arkadaşları boyutunu ekledikleri İş Tanımlama Ölçeğini ortaya koymuşlardır (Smith ve ark., 1969).

2.2.11. Hakkaniyet Kuramı

Adams'ın geliştirdiği Hakkaniyet Kuramına göre güdülenme, çalışanın iş hayatında ne derece hakkaniyetli davranıldığı hakkındaki düşüncesine bağlıdır. Nasıl bir çalışma ortamında olursa olsun, kişi çabası ve sonuçlarını belki de bilinçsizce hesaplar. Sonuçların çabasına olan oranını diğer takım arkadaşlarınınkini ile karşılaştıra birey, bu oran ile hakkaniyete bir aykırılık olduğunu düşünmesi halinde, oranı hakkaniyeti gerçekleştirme amacıyla değiştirmek için çaba harcayacaktır (Schultz ve Schultz, 1998).

Huseman, Hatfield ve Miles bu kuramı 1987'de genişletmiş ve iş ortamındaki çalışanları davranışlarıyla ilgili olarak üçe ayırmışlardır (Smither, 1994):

1-İyilikseverler: Özgeci, diğer çalışanlardan az ödüllendirildiklerinde de doyum sağlayan, diğer çalışanlarla eşit ya da onlardan daha fazla ödüllendirildiklerinde suçluluk duyan kişilerdir.

2-Hakkaniyete duyarlı olanlar: Hakkaniyet kuramında sözü edilen türde davranış gösteren kişilerdir. Çalışanların hakkaniyete uygun bir biçimde ödüllendirilmesini isterler.

3-Kendini hak sahibi olarak görenler: Aldıkları her şeyin kendilerinin hakkı olduğuna inanan kişilerdir. Sadece diğer çalışanlardan daha fazla ödüllendirildiklerinde doyum alırlar, eşit ya da daha az ödüllendirildiklerinde sıkıntı duyarlar (Smither, 1994).

2.2.12. İş Özellikleri Modeli Kuramı

İş Özellikleri Kuramı, Hackman ve Oldham'ın (1975) iş özelliklerinin çalışanları nasıl etkilediği hakkındaki en etkili kuramdır. İş özelliklerinden kastedilen, iş olarak adlandırılan görevin kendi doğası ve içeriğidir. Bu kurama göre, kişiler işlerini hoşlarına gidecek ve anlamlı bir şekilde bulduklarında işlerinden keyif alırlar ve daha iyisini gerçekleştirebilmek için motive olurlar. İş Özellikleri Kuramına göre, iş doyumunu belirleyen, herhangi bir işe uygulanabilecek işe ait beş farklı boyut vardır (Hackman ve ark., 1975):

Beceri Çeşitliliği: Çalışanın işi gerçekleştirebilmesi için gerekli olan farklı becerilerin sayısıdır.

İşin Önemi: İşin diğer insanlar üzerindeki etkisi.

Görev Özdeşliği: Çalışan bireyin bir işin bir kısmını mı yoksa tamamını mı yaptığını belirler.

Özerklik: Çalışan kişinin işini olması gerektiği gibi düşündüğü gibi gerçekleştirme iradesi.

Geribildirim: Çalışan kişiye işini ne derece iyi yaptığı konusunda verilen geri dönüt.

Bir işle ilgili olarak değişik oranlarda iş özellikleri bulunabilir. Bu nedenle ifade edilen iş özelliklerinin, içsel motivasyonu yansıtacak biçimde tek bir çatı altında toplaması daha çok bilgi verici olacaktır. Bu amaçla formüle dayalı olarak bir işin Potansiyel Motivasyon Skoru (PMS) saptanabilir (Şahin, 2002).

$$PMS = (B.Ç. + G.Ö. + İ.Ö.) / 3 * Özerklik * Geribildirim$$

$PMS = (Beceri Çeşitliliği + Görevin Bütünlüğü + Görev Önemi) / 3 \times Özerklik \times Geri Bildirim$ Formüldeki çarpım, bir işin motive edici olması için üç psikolojik durumu da ortaya koyması gerekliliğini ima etmektedir. İş ne kadar motive ve tatmin edici ise PMS puanı o kadar yüksek olacaktır. Oldham ve Hackman, modellerine kişilik değişkeni olan Büyüme Gereksinimi Gücünü (BGG) de dâhil etmişlerdir. BGG değişkeni, bireyin kişisel büyüme ve özerklik gibi en üst düzey ihtiyaçlarının

gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu değişken eklendiğinde model, işin özelliklerinin motive edici olabilmesi için Büyüme Gereksinimi Gücünün yüksek olması gerektiğini savunmuştur (Spector, 1997).

Oldham ve Hackman bu kurama kişilik değişkenini de eklemiştir. BGG (Büyüme Gereksinimi Gücü) adı verilen bu değişken, diğer değişkenler arasındaki ilişkiyi etkileyen bir ara değişken görevi görür. BGG değişkeni özerklik, kişisel gelişim gibi çalışanın daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlarına karşılık gelir ve güdüleyici etmenlerin sadece yüksek BGG sahibi kişilerde işlerlik kazandığı düşünülür. Dolayısıyla bu kurama göre, işinde mücadele ve ilginçlik arayan kişilerin işlerinde daha mutlu olacakları savunulmaktadır (Spector, 1997).

Kurama ilişkin araştırmalar, iş özelliklerinin iş doyumuna yol açacağı yönünde net bir sonuç vermemektedir. Ayrıca, iş doyumunun, kişilerin iş özellikleri hakkındaki algılarını etkilediği hakkında da bulgular vardır. Genel olarak iş özelliklerinin iş doyumunu etkiledikleri söylenebilse de, BGG değişkeni ile iş doyumunu arasında pozitif bir bağlantının bulunduğu varsayımının her çalışan için geçerli olmadığı görülmüştür (Spector, 1997).

Bireyin iş olanakları ile ilgili düşüncesi piyasanın o dönemdeki sönmesi veya canlanmasına göre değişmektedir (örneğin, geliştiği ve işsizlik düzeyinin azaldığı dönemlerde çalışanın alternatif iş olanaklarının arttığını düşünmesi ve bununla beraber, kendi var olan işinin maddi gelirini düşünerek çalışmasına olan katkısının arttığını, bununla beraber işyerinden aldığı faydanın eskiye göre eksildiğini hissettiği gözlemlenmiştir. Bu modeldeki iş doyumunu çalışmalarında önemli olmasının ve bütünsel şekilde isimlendirilmesinin sebebi, fırsat maliyeti ve işin bireye katkısının adı geçen Cornell modelinin referans çerçevesi yaklaşımını ile iş yerinden ayrılma modellerini aynı ortam içine yerleştirebilmesidir. Bu model bu alandaki birçok kuramcının (Salancik ve Pfeffer; 1987), iş doyumunun çalışanın etken olarak geliştirdiği bir düşünce ve tutum olduğu yönündeki fikriyle aynıdır. İki kuramda da kişi, bir dizi değişkeni, örneğin, çevresindeki iş imkânları ile kendi işinin ücretini ve getirisini kıyaslamalı ve buradan hareketle bir tavır olarak iş doyumunu geliştirebilmektedir (Hachiya, 1985).

2.2.13. Bireysel Farklılıklar Kuramı

Bu kurama göre iş doyumu, çalışma ortamındaki çalışanı memnun etme konusundaki kişide oluşan düşüncedir. Çalışan, bu algıyı ortaya çıkarırken yetenekleri ve bilgisi gibi kişisel özelliklerini kullanıp iş çevresindeki gerçekleşen olayları ve şartları ezberler; işiyle ilgili bir tavırda girişim yapacağı zamanlarda depodaki bu ezberleri açığa çıkarır (Brief, 1998).

İş doyumsuzluğu ise; çalışanın işinden hoşlanmaması, işe karşı isteksizlik, bıkkınlık ve kaçma isteği içinde olmasını ifade eder. İş doyumsuzluğu, çalışanı üzer ve onu negatif düşünmeye iter. İş doyumsuzluğu çalışan kişide devamlı bir kaygı yaratmakta, onun psikolojisini negatif etkilemektedir. Aynı zamanda çalışanda işi bırakma, bıkkınlık, devamsızlık, yöneticilerle ve iş arkadaşları ile çatışma gibi istenmeyen bazı davranışlara sebep olmaktadır (Aksu ve arkadaşları 2002). Bunların yanı sıra çalışanın sağlık durumunu da etkilenmektedir. İş doyumu düşük olan çalışanların sinirsel ve duygusal çöküntülerin olduğu ve iş doyumsuzluğu ile aralarında doğru bir orantı olduğu gözlemlenmiştir (Miner, 1992).

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

1. İnançlar, Kişilik, Beklentiler, Değer Yargıları ve Sosyo-Kültürel Çevre
2. Aynı İşte Kalma Süresi, Yaş ve Tecrübe,
3. Zekâ, Cinsiyet ve Eğitim Düzeyi
4. İşin Zorluk Derecesi, İşin Toplum İçindeki Genel Algılanması ve Yapısı
5. Statü, Ücret ve Terfi İmkânı
6. Sosyal İmkânlar, Ödüllendirme, Çalışma Koşulları ve Örgütsel Ortam

Bazı araştırmalarda cinsiyetin iş doyumunda etkili olduğunu kanıtlayan bazı bulgulardan olan erkek öğretmenlerin kadınlara göre, iş doyumunda etkili olan bazı faktörler açısından, yapmış oldukları işten çok daha fazla doyum aldıkları görülmüştür (Bishay, 1996; Günbayı, 2001).

Devlet ve özel sektörde çalışan öğretmenler ile idarecileri arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan araştırmalar nihayetinde, özel sektördeki çalışanların ve yöneticilerin daha çok motive oldukları görülmüştür. Bu durumun sebebi olarak ise, özel sektörde çalışanların maddi olanaklarının devlette çalışanlara göre daha çok olması gösterilmektedir. Hem devlet çalışanları hem de özel sektör çalışanları motivasyondaki en önemli etkenin iş güvenliği olduğunu ve bunun maddi imkânlardan çok daha önemli olduğunu ifade etmektedir (Buelens ve Broeck, 2007).

2.4. Benlik

İş doyumunu ile beraber öğretmenlerle ilgili çok fazla yapılan diğer bir araştırma konusu da benlik saygısıdır. Bu bölümde benlik ve benlik saygısı hakkındaki tanımlara yer verilecektir.

Kişilik, kimlik ve benlik kavramlarını da kapsayan kişiye has tüm ayırım özellikleridir (Kulaksızoğlu, 1998). Benlik, bireyin kendisi hakkındaki değerlendirmelerinin tümü olarak nitelendirilebilir (Kulaksızoğlu, 2000).

Benlik insana has olmakta, bireyi birey yapan değerlerin tümü olması bakımından kişilik ve değer kavramlarına da yer vermek gerekmektedir.

2.4.1. Değer ve Kişilik Kavramları

Ben, benlik ve kişilik genelde hepsi aynı anlama çıkan terimlerdir. Kişiyi kendine has yapan, diğerlerinden farklı kılan tutum, duygu ve davranışların tamamının kenetlenmiş halini ifade eder. Benlik terimi (self-concept) kişinin benliğini algılaması ve kavraması şeklinde nitelendirilir (Yiğit, 2010).

Hayata mana katan ve öznel bir terim olan değer; Elle tutulamayan, görülemeyen, ama davranışlarımızla tanımlanabilen ve sözel olarak dile getirilebilen bir kavramdır. Değerler davranışlarımızı yönlendirmemizi sağlayan, hayatımızdaki hedefler için faaliyetlere, kararlara, devamlılık kazandıran ve şekillendiren arzularla alakalı olan duygulardır. Son zamanlarda değerler sosyal bilimlerin önemli problemlerinden biri olarak görülmektedir. Antropolog, sosyolog, sosyal psikolog ve

psikologlar bu alanlarda araştırmalar yapan bilim adamları içinde yer alabilirler (Yiğit, 2011).

İnsana has imkânları, bireyi birey yapan ve hayvan ile bitkilerden farklı kılan imkânları yani insana has tüm eylemleri insansal eylemler olarak hedeflerine uygun bir şekilde ortaya çıkarabilecek durumda olmalarına yardımcı olmaya değer denir. Aristoteles'in deyimiyle, bireylere "insanın işini" gerçekleştirebilecek durumda olmaları için yardım etmek: yani insanlara doğru bilmenin, doğru değerlendirmenin, doğru düşünmenin, doğru etkinlik içinde olduğunu bilmesine yardım etmektir.

Psikologların son zamanlarda çalıştıkları diğer bir alanda kişiliğin birincil özelliklerini veren 'ben' ya da 'benlik' olarak adlandırılan bir katmandır (Köknel, 1985). Benlik kavramı, bireyin varoluşunu ve insan tarafından hissedilerek tecrübeleri kapsayan bir terimdir (Kasatura, 1998).

2.4.2. Benlik Nedir?

Bireyin kendi kişiliğine olan düşüncelerinin toplamı, insanın kendisini tanıması ve değerlendirmesi, bir başka ifadeyle kişiliğin birincil özelliklerini içeren bölüm benliktir (Özerkan, 2004). Benlik, kişiliğimize karşı tutumumuz ve kendimizi değerlendiriş, düşünüş şeklimizden oluşmaktadır. Bu yüzden kişiliğin öznel olan tarafı olarak nitelendirilebilir (Baymur, 1984). İç varlığımızın tamamını gösteren benliğin karmaşık yapısı vardır. Benlik bazı problemlerin yanıtını barındırır (Baymur, 1993):

• Ben neyim? Sorusunun cevabını bazı insanlar genelde negatif olarak yani ben aptalım, beceriksizim, çirkinim diye yanıtlayabilir.

• Bende ne gibi yetenekler var? Ben ne yapabilirim? Bu soruya ben iyi konuşurum, matematikten anlarım gibi içimizde ne tarz beceriler olduğuna dair kanılarımız benliğin bir kısmını oluşturur.

• Ben ne yapmalıyım ve ne yapmamalıyım? Benim için ne değerlidir? Örneğin, para kazanmalıyım, başka insanlara yardımda bulunmalıyım, her zaman önce tabi ki kendimi düşünmeliyim, tarzında kendi içinde bulunduğu topluluktan

kendine göre önemli pozitif ve ya negatif düşüncelerden oluşan bir değer sistemi oluşmuştur. Bu olanlar benliğimizin diğer bir tarafıdır.

- Yaşamdan ne isterim? Avukat, öğretmen, mimar, hoş giyimli bir kişi gibi ideal ve istekler de benliğin öteki tarafını oluşturur.

2.4.3. Benlik Kavramı

Psikoloji de önemli bir yere sahip olan benlik kavramı, doğum itibariyle basımıza gelen olayların ve çevremizdeki insanlarla olan ilişkilerimiz gibi hayatımızın devamı halinde kazanmış olduğumuz bir oluşumdur (Baymur, 1985). Kişilikteki öznel tarafı yansıtan benlik son zamanlarda çokça araştırma yapılan konulardan olmuştur. Benlik, kişinin kendi kişiliğine dair düşünceleri, bireyin kendisini değerlendirme ve tanıma şeklidir. Benlik, bireyin kendisi ile algılamalarının, geçmiş yaşantılarının, kişisel atıflarının, sosyal rollerinin, amaçlarının, kafasında var oluşu ve zihinde “ben” şeklinde bir araya gelmesidir (Saymer ve ark., 2007). Benlik ile sistematik bir biçimde ilgilenen ilk araştırmacı psikolog olan James'tir. William James'in *The Principles of Psychology* (1952/1891) adlı eseriyle Psikoloji içinde benlik konusunun ele alınışı başlamış olur. James eserinde, benliğin “bilinen ve bilen benlik” olarak iki boyutta ayrılması gerektiğini, bilim konusunun ise bilinen benliğe dâhil olmasının gerektiğini söylemektedir. Çünkü bilen benlik özne iken bilinen benlik nesnedir. Konu, bilginin nesnesi olduğuna göre benlik bilme konu edildiğinde “nesne” durumunda yer almaktadır. Yani psikolojide bilinen konu benliktir. James'a göre benlik, manevi, maddi, sosyal ve saf benlik olarak 4'e ayrılır. Bireyin kendisine söyleyebileceği şeylerin tamamı olarak nitelendirmiştir (Yiğit, 2010).

Benlik, kontrol edilen ve bilişsel gelişim süreçleri tarafından geliştirilen bir yapıya sahiptir. İnsanın benliğini ve kendi kendini algılama, kavrama biçimi şeklinde tanımlanan benlik kavramının psikolojide yeri önemlidir. En basit anlamıyla, kişinin bir insan olarak kendi davranış, yetenek, değer biçimi ve bedenine karşı duymuş olduğu saygıya, bunlara karşı gösterdiği değerlendirme, tavır, değerlerin tamamı olarak tanımlanır. İnsan hayatındaki çeşitli noktalarda bilişsel ve duygusal değişkenler kişinin benlik kavramına birçok şekilde biçimde fayda sağlar. Aynı

şekilde kişinin çevresinden aldığı geri dönüşlere dayanarak, toplumsal etkileşimlerle gelişmektedir (Erman ve ark., 2007).

Kişinin kendisi hakkındaki tutumunu sergileyen ilk öge benlik kavramıdır. Kişinin kimliği, fiziki ve düşünsel becerileri, kendilik değeri, sınır çizgileri, ahlaki tutumu, inançları, arzuları, amaçları vb. gibi kendisiyle ilgili kanıların bütünüdür. Bireysel bütünlüğün merkezi olan benlik, bireyin kendisini her anlamda kabul etmesi ve tanıması için benliğinin farkında olması gerekir. Benlik, kendisini tanımlama şekli olan benliğe göre bireylerin benlik algıları şekil almaktadır ve bireyselleşmenin son noktasıdır. Başka bir ifade ile benlik bireyin kendi gücünün farkına varması ve bireyin bilinçli bir biçimde kendisi olmanın, kendi varoluşunu gerçekleştirme halidir (Çakmak ve Kara, 2009).

Benlik ile ilgili yapılan çalışmalar;

W. James, Benlik kavramını sistematik olarak ilk dile getiren kişidir. James benliği, en basit anlamıyla bireyin kendine söyleyebileceklerinin tamamı olarak ifade etmiştir (Yiğit, 2010).

‘Sullivan üç önemli benlik sisteminden söz etmiştir:

1) İyi Ben: Anneyle arasında olan, ödül getirilen, hoş karşılanılan etkileşimler ile meydana gelir. Çocuğun kendisine pozitif duygular geliştirip ve kendisine olan saygısının artması sağlanır.

2) Kötü Ben: Annenin iyi bir şekilde bakmadığı durumlarda ortaya çıkar. Kötü ben anksiyete ve endişe halindedir. Ama anksiyete çok fazla değildir. İstenilmeyen hareketin olmaması için kişiye yardımcı olur. Ama kötü ben'de kişi kendisi için negatif duygular geliştirmeye başlar. Bunlar kişinin anti-sosyal davranışlara eğilimli olmasını engeller ve bilincin gelişmesinde de yardımcı olur.

3) Ben ve Ben Olmayan: Herhangi bir yapıcı işlevi bulunmamaktadır. Annenin çocuğuna devamlı olarak memnuniyetsizlikle yaklaşıp çocukta güçlü bir anksiyeteye yol açmasından ötürü meydana gelir. Kişi öteki benliklerle olan bağı koparır ve kontrol edemeyecek duruma ulaşır. Bu kısım bilinçaltı seviyede kalıp

bireyin bu durumdan ortaya çıkan olaylarla yüz yüze gelince ciddi bir kaygıya kapılır (Yiğit, 2010).

Roger, kişinin kendisi ile alakalı düşüncelerine etki eden iki etmenden birincisinin kişinin kendine olan tutumu ikincisinin ise toplumun bakış açısı olduğunu dile getirmiştir (Akman, 2002).

Yapılan bir diğer araştırma ise Strong'un benliği 4'e ayırması iken, Leary ve Tanglely ise benliği 3'e ayırmıştır. Bu yaklaşımda benlik üç temel süreci ortaya koymaktadır (Çağlayan, 2011):

1. Dikkat Süreci: Kişinin kendine ilişkin farkındalığı, kendisine ilgi göstermesi,
2. Bilişsel Süreç: Kişinin kendisi için tasarladığı tutum, yargı, duygu ve düşünceleri,
3. Yönetsel Süreç: Kendisini, kontrol etme, karar alma gibi organları kullanarak yönlendirmesindeki çabası.

Strong (1957), benlikte dört temel kavramından söz etmiştir. Bunlar (Örgün, 2000):

1. Bireyin benlik değeri, yeteneklerinin algısı ve rolleri olarak “bütünsel benlik kavramı”,
2. Başarısızlık ya da başarı gibi geçici ve düzensiz olaylardan etkilenen duruma göre değişen “değişken benlik kavramı”,
3. Başka insanlar tarafından bireyin kabul görmesi ve bireyin sosyal yeterliliğine göre olan “sosyal benlik kavramı”,
4. Bireyin olmak istediği ve idealindeki benlik yapısı olan “ideal benlik kavramı olarak nitelendirilir.

2.4.4. Benliğin Görevleri

Özerkan (2004) benliğin görevlerini şu şekilde sıralamıştır:

1. Dürtülerden ve içgüdülerden kaynaklanan güdülerini düzenlemek, engellemek ve denetlemek,
2. Çevredeki kişi ve nesnelere bağlantıda olmak,
3. Gerçeği tanımak, anlamak, denemek,
4. Etraftan gelmekte olan uyaranları zamanlamak, sıraya koymak, sınırlamak,
5. Algılamak, saklamak, düşünmek, yargıya varmak, hatırlamak, karşılaştırmak, çıkarımlar yapmak,
6. Kişinin karşılaştığı engelleri aşabilmesi için güç toplamak,
7. Gelecek hakkında beklenti ve amaçlarda bulunmak,
8. Kişiliğin kayıdan kurtulması için savunma düzenlerini kullanmak.

Benlik bilincimiz, kendimiz ile alakalı algılamalarımızı ve düşüncelerimizi kapsamaktadır. Fakat benlik bilinci her zaman gerçeği yansıtacak diye bir şey söz konusu değildir. Bazen başarılı olduğumuzda bile kendimizi başarısız olarak görebiliriz. Bu benlik bilincidir, kendimizi ne şekilde gördüğümüzü içerir (Cüceloğlu, 2002). Roger, kişinin kendisiyle ilgili algılamaları düşünceleri ve inançlarının benliği ve bilinci oluşturduğunu savunmaktadır. Aynı zamanda Roger, benliğini ifade eden kişiyi kendini gerçekleştirmiş olan kişi şeklinde değil, kendini gerçekleştirmek üzere olan kişi olarak görmektedir. Başka bir ifadeyle, benlik devamlı gelişip ilerlemekte ve devamlılık göstermektedir. Roger, benliğini geliştiren bireylerin özelliklerini yaşantılarının açık, her zamanlarının dolu bir şekilde yaşama eğilimi, başkalarının fikirleri veya aklı yerine kendi içgüdüleriyle davranabilmesi yeteneği, düşünce ve davranışlarda bağımsızlık duygusu ve yaratıcılık olarak nitelendirmiştir (Kara, 2009). Roger aynı zamanda, bireyin kendisi ile ilgili düşüncelerini etkilemekte olan iki etmeden birincisinin kişinin kendisine olan bakış açısı ikincisinin ise çevresi olduğunu da söylemiştir (Üstün ve Akman, 2002).

2.4.5. Benlik Gelişimi

Benlik saygısı ve Benlik kavramı sosyoloji, psikoloji, kültürel psikoloji, sosyal psikoloji ve kişilik psikolojisinin önemli alt başlıklarındandır. Doğum

öncesinden başlayıp etrafıyla ilişki içinde olan birey hem kendi bedeninden olsun hem de dış dünyadan uyarımlar almaktadır. Bu uyarımlar, duyum izlenimleri olarak yorumlanıp anlamlı bir bütünlük oluşturmaktadır. Bu şekilde birey hayatın ilk anlarından başlayıp, kendisi ve etrafı ile ilgili izlenimlerde bulunur. Bireydeki öz ben içsel ve ya varlık, başlangıçta kendisini, kendisini doğuran annesinin bir uzantısı şeklinde düşünmektedir. Yani, kendisini annesinden ayırıp hür bir oluşum olarak düşünmemekte ve annesi ile beraberken benliğinde bir problemle karşılaşmamaktadır. Hayatın ileri safhalarında birey, anneden ayrı birer insan olduğunu fark eder ve anneden ayrı bir ben'in oluşumuna gereksinimde bulunur Bu durum, yeni bir beraberlik arayışı olduğu gibi, kendisini ifade edebileceği yeni bir sistemi (benlik sistemi) doğuracak ipuçlarına olan ihtiyacı da belirtmektedir. Benlik algısı insanın bir kimlik sahibi olma ihtiyacını karşılamaktadır. Sistemin oluşumu ayrılık travmasının yaşanması ile beraber çevreyle girilen iletişimle başlar (Bayat, 2003).

Bazı yaşantılar sonucunda sağlanan edinilmiş bir yapı olan benlik, bir oluşumdur. Çocuk en başta kendi varlığının henüz farkına varamamıştır. Çocuk ben ile ben olmayana birbirinden ayıramaz. Onun için dünya içten mi dıştan mı geldiğini bilmediği bir karmaşadır. Ama benlik çocuk doğduğu zaman başından geçen tüm olaylarla etrafında edindiği kişilerin etkisiyle zamanla oluşmaya başlar. Çocuk öncelikle bedeninin sınırlarını öğrenir ondan sonra çevresiyle etkileşim içine girmeye başlar. Kişiler arası ilişkilerin benliğin gelişmesinde önemli bir rolü vardır. Toplumdaki insanların tepkileri benliğin içeriğini oldukça etkiler. Önem verdiğimiz insanların bize karşı olan beğenileri, bizden hoşnut olmaları ya da bizden utanç duymaları bu insanların bizler için söyledikleri benliğin oluşturacağı şekli etkilemektedir. Yani yaşanan pozitif ya da negatif her türlü şey benliğin gelişimine katkı sağlar (Baymur, 1993).

2.4.6. Benlik Algısı

İnsan kişiliğinde en temelde "ben" vardır, benliğin merkezi noktasında ise, bir çekirdek bulunur. Bu içsel varlık ve ya öz ben dışarıyla devamlı bir ilişki içerisinde olur ve benlik algısı adı verilen sistem bu etkileşim içerisinde gelişmektedir. Yani insanın doğumundan gelen bu içsel varlık diğer adıyla öz ben çevresi ile olduğu etkileşim ile beraber benlik algısı diye nitelendirilen ve bireyin kendisi ile ilgili

resmini ifade eden sistemi ortaya çıkarır (Bayat, 2003). Kişiden algılanan ve kendisini tanımlarken kullanmış olduğu benlik algısı sisteminde yer alan benlik algısı sistemini bölerek kişide kimlik çatışmasının yaşanmasına sebep olacaktır. Bu esnada, gerçekçi bir benlik algısına sahip olan kişiyle, gerçekçi olmayan benlik algısına sahip kişi arasında davranışsal bakımdan değişiklikler gözlemlenecektir. Bu konuda genel olarak söylenebilecek olanlar şunlardır (Eisenberg, 1979):

1. Gerçekçi benlik algısı olan kişilerin gelecekte umutları ulaşılabilir ve gerçekçi hedeflerden var olmaktadır.

2. Bu kişiler stres ve kaygıya diğerlerinden daha güçlüdürler ve hayatlarındaki stres ile basa çıkarken daha başarılı olmaktadır.

3. Gerçekçi benlik algısına sahip olan kişiler iş hayatlarında işlerine kendi görüş açılarından yaklaşır, işleri konusundaki bakış açıları işleri ile alakalı durumları kavramak, başarmak ve iyi anlamak olarak belirtmektedir.

4. Bu kişiler tutum ve düşüncelerine güvenmekte kendi yaşam ve iş hayatı içindeki vaziyetlerin kendi imkânlarıyla ortaya çıkabileceğine inanırlar.

5. Son olarak da bu kişilerin hareketleri hayattaki tutumlarıyla şekillenir, kararlarına ve tepkilerine güvenirlir, değişik fikir ve yeniliklere her zaman açıktırlar ve bu konudaki eğilimlerini kendi kararlarıyla alırlar.

Gerçekçi olmayan benlik algısına sahip olan bireyler ise (Eisenberg, 1979):

1. Etrafındakilere ve aynı zamanda kendilerine güvenleri yoktur.

2. Farklı yaşam ve düşüncelere kaygı ile bakarlar.

3. Kendileri ile yüzleşmek istemezler.

4. Devamlı ve sebepsiz başkalarını kızdırmamak için çabalarlar.

5. Dikkat çekmek istemez ve sosyal anlamda başarılı değildirler.

6. Bu kişiler dostluk ilişkileri kurmakta zorlanır, çünkü toplum onlar için güven teşkil etmez.

7. Bireysel kararları hiçbir zaman olmaz, her zaman başkalarından alınmış ve riski olmayan kararlar verirler.

İnsanlar, yaşamlarında "kendileri gibi olmak" eğilimi içerisinde olurlar. Bu eğilimle sıkıntı, suçluluk, öfke ya da utanç gibi dayanılmaz duyguları mümkün olmayan duygular haline getirebilir. Bu düşünceden yola çıkan Rogers ve Maslow kendine saygı ve kendini sevmenin insanın en temel ihtiyaçları olduğunu düşünmüşlerdir (Bayat, 2003).

2.4.7. Benlik Saygısı

Kişinin kendisini nasıl gördüğünün ve onaylanma ya da reddedilme beklentisinin neticesinde benlik saygısı oluşur. Bu kavram kişinin kendisini kıymetli bulup bulmadığını ve ya ne miktarda kıymet verdiğini gösterir. Benlik saygısı kavramı yaşam boyu sürer ve öğrenilmiş yaşantılar sonucu oluşur. Benlik saygısı, kişinin geleceği doğru planlayabilme, değer sistemlerini geliştirme, diğer insanlarla sağlıklı ve sürekli iletişim kurma, hedefe yönelik aktivitelerde bulunma, hayatı doyumlu geçirme, başarılı olabilme, yüksek düzeyde uyum gösterme, bağımsızlık kazanabilme açısından önemli bir yere sahiptir (Erşan ve ark., 2009).

Benlik saygısı, benlik teriminin ne derece beğenildiğini göstermektedir. Bireyin kendine yönelik değerlendirme neticesinde ulaştığı benlik kavramını onaylanmasından meydana gelen beğeni halidir. Benlik saygısı, kendinden memnun olma durumudur. Kendini olduğundan aşağıda ya da olduğundan yukarıda görmez. Benlik saygısı, kişinin olduğu ve olmak istediği arasındaki farkın çokluğuna göre ortaya çıkan duygularını gösterir. Bir birey olarak, değerleri konusunda kazandıkları sonuçtur. Kendi benliğini onaylaması, kendisinden memnun olması ve kendini beğenmesi halidir (Yavuzer, 2003). Bireyin benliği için sahip olduğu tavra göre benlik saygısı çeşitlilik göstermektedir. Şayet birey kendini olmak istediğinden aşağıda ya da yukarıda görmüyor ve kendi benliğinden memnunsaydı benlik saygısı yüksek olacaktır. Bu sayede birey kendini olduğu gibi kabul edecek ve bireyin kendisine olan inancı yerinde olacaktır. Fakat birey kendini eleştirmekte ve benliğinden memnun değilse benlik saygısında düşüklük beklenecektir. Ahlaki özellikler, bireysel, fiziksel, sosyal, ailesel etkenlerin de benlik saygısının şekillenmesinde etkisi olduğu belirtilmiştir (Avanoğlu, 2004).

Genel anlamda benlik saygısı; kişinin kendini etkin, gayretli, olumlu, değerli ve başarılı hissetme durumudur. Kişinin kendine yönelik değerlendirmesi ve kendini sorgulaması neticesinde ortaya çıkan bir his ve durumdur. Bireyin zihninde oluşturduğu benlik imgesiyle ideal benliği arasındaki farkın değerlendirilmesidir. Kişinin olmak istediği benlik ve kendisini nasıl algıladığıyla ilgili fark bize o kişinin özsaygı düzeyini verir. Benlik saygısının oluşumu ve gelişmesinde öncelikli olan unsurlar; kişinin yetenekleri, başarıma, kendini değerli bulma, kabiliyet, birikim ve yeteneklerini ortaya koyma, toplum içinde beğenilir olma, fiziksel özelliklerini benimseme ve kabul etmedir (Kohut, 1971).

Bireyin kendisine değer vermesi, benimsemesi, saygı duyması ve kendine güvenmesi anlamına gelen bu terimin, insanların hayatında özellikle ergenlikte önemli bir rolü vardır. İlk dönemdeki bağlanmalardan başlanıldığında erken dönem çocukluk yılları da içinde olmak üzere ergenlik zamanına kadar olan zaman zarfında kişide bir kimlik duygusu meydana gelir. Bu duygusuyla beraber bir benlik saygısı da gelişmeye başlar. Yaşanılan olayların duygusal boyutuna göre kimlik ya da benlik saygısı olumlu veya olumsuz değerler alır (Fenichel, 1974).

Bireyin kendini değerlendirmesi ile ulaştığı, benlik kavramını kabul etmesinden kaynaklanan onay durumuna benlik saygısı denir (Yavuzer, 2000). Kişiliğin önemli bir bölümü olarak, kişinin yaşamının tamamını etkileyip davranışlarında değişikliklerde bulunmasıdır (Hamarta, 2004).

Benlik kavramı, bazen özseverlik (Andre ve Lelord, 2001) olarak düşünülmektedir. Bu kavram benliğin bilişsel tarafı, benlik saygısı ise benliğin duygusal yanı olarak nitelendirilmektedir (Kulaksızoğlu, 2001). Benlik saygısı, temelde kişinin kendini değerlendirirken kullandığı tutumun şekline göre değişmektedir. Birey kendini değerlendirdiğinde pozitif tutuma sahipse, benlik saygısı yükselir; negatif tutuma sahipse benlik saygısı düşmeye başlar.

Benlik saygısı düşük olan bireyler, kendi becerilerinden şüphe eder ve kendisi ile ilgili gerçekçi olmayan beklentiler içine girerler. Diğer insanların görüşlerinden, ne dediğinden oldukça etkilenerek kendisini eleştirmeye başlarlar. Olan hemen hemen hiçbir şeyi tam anlamıyla doyurucu bulmama eğiliminde olurlar (Çağlayan, 2011). Düşük benlik saygısı; anksiyete, stres, motivasyon kaybı, intihar eğilimleri, depresyon, yeme bozuklukları gibi davranışsal ve duygusal bozukluklara yol açabilmektedir (Öz ve ark., 2009).

Yüksek benlik saygısına sahip olan kişi ise, toplumda kendisini değerli bir kişilik olarak görmekte ve kendine saygı duymaktadır. Düşük benlik saygısı ise, genelde baki olan ve devamlı kişinin kendisini negatif değerlendirmesi eleştirilmesi anlamına gelmektedir (Hamarta ve ark., 2004). Aynı zamanda bireyin yüksek benlik saygısına sahip olması yaşam statüsünü arttırdığı gibi ve depresyon için de önleyici bir faktör olmaktadır. Benlik saygısı yüksek olan insanların kendilerinden beklentileri oldukça fazladır. Pozitif tutumları ve ulaştıkları başarılı sonuçlardan ötürü fikirlerini kabul etmektedirler. Ulaştıkları sonuçlara hem de davranış ve tutumlarına güven duyarlar. Böylece, aykırı bir görüşe karşı kendilerini rahatça ifade edebilir ve yeni fikirlere de açık olma eğiliminde olurlar. (Turanlı, 2010).

Rosenberg, benlik saygısını bireyin kendisine olan olumlu veya olumsuz bakış açısı olarak ikiye ayırır. Yani birey kendisini değerlendirirken pozitif bir tavır sergiliyorsa yüksek benlik saygısına; negatif bir tavır sergiliyorsa düşük benlik saygısına sahip olur. Toplumda kendini değerli bir kişilik olarak gören ve kendine saygı duyan bir birey yüksek benlik saygısına sahiptir. Genelde kalıcı ve devamlı bir şekilde kendisini negatif değerlendirmesi kişinin benlik saygısının düşük olması anlamına gelmektedir (Hamarta ve ark., 2009).

Benlik saygısının gelişmesinde 3 ana kaynak bulunmaktadır (Kohut,1971):

1. Başkalarının saygısı
2. Yeterlik
3. Bireyin bu iki kaynağı kendisi için değerlendirmesi

2.4.8. Benlik İle İlgili Kuramsal Çalışmalar

William James, benliğin sosyal, maddi, manevi ve saf benlikten ibaret olduğu fikrini benimseyerek insanların çeşitli benliklere sahip olabileceği fikrinin öncülüğünü yapan isim olmuştur. İnsanın giyecekleri, bedeni, evi, ailesi, parası maddi benliğini; çevresinden edindiği kendisi hakkındaki bilgiler sosyal benliğini; öznel ya da içsel varlığı, manevi benliğini oluşturmaktadır (Elmas, 2009).

Benlik terimine James gibi önemli katkısı olan diğer bir isim de Erik Erikson'dur. Erikson toplumsal etkileşimin kendine has etkilerini ve benliğin gelişim

evrelerini açıklamıştır. Erikson, insan hayatını, kişiliğin gelişimini, bireyin toplumsallaşma süreci ile paralel bir şekilde harmanlayarak tüm hayatı yoksulluk ve sosyal zenginlik anlamında değerlendirmiş ve kişilik gelişiminin bu durumdan ne şekilde etkileneceğini tespit etmeye çalışmıştır. Erikson bu duruma “insanın sekiz çağı” adını vermiştir (Öztürk, 1997).

Erikson'un psikososyal gelişim evreleri sırasıyla;

1-Temel Güvene Karşı Güvensizlik (0-18 ay)

2-Özerkliğe Karşı Utanç ve Şüphe (1,5-3 yaş)

3-Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu (3-6 yaş)

4-Çalışkanlığa Karşı Yetersizlik Duygusu (6-11 yaş)

5-Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası (12-21 yaş)

6-Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık (Yalnızlık) (21-30 yaş)

7-Üretkenliğe Karşı Verimsizlik (Durgunluk) (30-65 yaş)

8-Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk (65 yaş ve sonrası)

1-Temel Güvene Karşı Güvensizlik (0-18 ay)

Erikson (1968), kişinin sağlıklı bir psikolojide olabilmesi için önemli olan birçok faktörün içinde “temel güven duygusu” nun da olduğunu söylemiştir. Erikson'a göre hayatın ilk yıllarındaki tecrübelerden çıkarılan, dünya ve diğer insanlara yönelik yaygın olan tutumlar temel güven duygusudur. “Güven” kavramı, kişinin kendisine olan güven duygusu ve diğer insanlara olan temel güven duygusunu da belirtir. Doğum itibariyle ilk bir yıl içinde, bebekler ebeveynleriyle ilişkilerinin sonucunda ya temel güven duygusunu kazanır ya da güvensizlik ortaya çıkar. Dolayısıyla bebek temel güven duygusunu kazanamamış olursa yerini güvensizlik alır. Erikson'a göre temel güven duygusu, diğer insanların bizimle ilgili pozitif duyguları olduğu, onlara inanabileceğimiz, yardım alabileceğimiz, diğer insanlara bağlanabileceğimiz gibi olumlu duygu ve düşüncelerin yapı taşıdır. Tam tersi olan güvensizlik ise diğer insanlara karşı olumlu duygu ve düşüncelerimizi

geliştirmeyi engeller ve ya sınırlar. Bu temel yapı kişide uyumsuz ve anormal davranışların kaynağı olarak nitelendirilir (Arı, 2005).

2-Özerkliğe Karşı Utanç ve Şüphe (18 ay-3 yaş)

Bu dönem çocuğun kas sistemindeki değişimin etkisindedir. Çocuklar özellikle bu dönemde psiko-motor hareketlerindeki öz-yeterliliği ve kontrolü sınamak ve bundan zevk almaya çalışır. Çocuklar bu dönemde bağımsızlığını kazanmak için efor sarfeder. Bağımsızlıktan kast edilen çocuğun vücudunu ve hareketlerini kontrol altına alması olarak değerlendirilir. Bu dönemde başarılı olan çocuklar kendine güveni, yeterli duygusunu, ayrıca öz değerlerini benimsemiş olurlar. Bu değerleri kazanamamış olan ya da engellenen çocuklar bağımlılık duyguları ile beraber utanma ve kendi değerliliklerine yönelik şüpheyi içlerinde barındırırlar (Özbay, 2003).

3-Girişimciliğe Karşı Suçluluk Duygusu (3-6 yaş)

Bu dönemde çocuğun bir kişi olarak kendisine inanma duygusunun başladığını ve bir birey olarak gücünün kapasitesini keşfetmeye çalıştığını ifade eden Erikson'a göre bu dönemde:

a. Çocuklar git gide daha özgür bir biçimde çevresinde hareket etmeyi öğrenir ve bu yüzden kendisini daha rahat ve sınır konmayan bir biçimde hedeflerini gerçekleştirebilecekleri bir ortam arayışına girerler.

b. Çocuklar anlamadığı konuları anlamak için çaba harcar ve birçok konuda devamlı olarak soru sorabilirler.

c. Çocukların düşünce ve hayal güçlerinde bir artış olur. Uzak ve yakın çevredeki yetişkin rol modelleri fark edilmeye ve irdelenmeye başlanır. Farklı rolleri tanıyan ve kendi içinde özdeşim yapan çocuk, sadece oyunları da ve hayallerinde kendini bu rollere sokmadığı gibi, gerçek hayatta da imrendiği rolleri oynamaya çalışır. Bütün bu rol denemelerinden çocuğun aldığı özellik “girişim” duygusu olur. Bu kafasında kurduklarını gerçekleştirmek için işe girişmek, hedeflerine ulaşmak için girişime geçmeyi ifade eder (Dereboy, 1993). Çocuklarda olan bu girişimcilik duygusu anne babalar tarafından her zaman desteklenmelidir. Çocukların atlamaları, koşmaları, fırlatmaları ve oynamaları için onlara ortamlar ve fırsatlar verilmelidir. Çocuklar kim olduklarını başarabildikleri ve yapabildikleri şeylerle (Parktaki

kaydırağın merdivenlerini tek başına çıkabilen çocuk, “ben kaydırağın merdivenlerini çıkabiliyorum” dediğinde “ben merdivenleri tek başına çıkabilen birisiyim” demek istiyor olabilir) belirtir. Aileler çocuklardaki bu doğal girişimci tavrı cezalandırdıklarında çocukta girişimcilik ruhu yerine suçluk duygusu oluşmaya başlar (Arı, 2005).

4-Çalışkanlığa Karşı Aşağılık Duygusu (6-12 yaş)

Erikson (1968), bu dönemde çocuğun hiçbir zaman olmadığı kadar hazır olduğunu istekli bir şekilde ve çabucak öğrenme amacıyla olduğunu ifade etmektedir. Bu dönemde, girişimcilik döneminin sonunda olduğundan çok daha fazla bir şekilde, çocuğun disiplin, görev paylaşımı ve bir şeyler ortaya çıkarabilme duygusunda büyük bir artma oluşmaktadır. Bu dönemde çocuk diğer çocukları bir şeyler yapmaya zorlamak yerine, yapıcı ve planlı bir paylaşım duygusu ile onlarla birlikte bir şeyler yapmaya eğiliminde olur. Bu yaşlarda çocuk birçok toplumda okul eğitimine başlamıştır. Diğer dönemdeki odipal enerji yerine öğrenme ve yapma eğilimindedir. Bu dönemde önceden yetişkinlere yönelik olarak geliştirilen kıyaslama ve taklit akranlara indirgenmeye başlamıştır. Akranları içinde en iyisi olmak için çabalama duygusu geliştirir. Bitmek bilmeyen enerji ve meraklarını okuldaki akranları ve sosyal çevresini tanıma ile bu ilişkilerde başarılı olma amacıyla kullanır. Fiziksel gelişimi bir önceki döneme göre daha yavaş gerçekleşir. Sosyal ve cinsel roller daha belirgin bir şekilde algılanmaya başlamış olur. Bu dönemde çocuk ya çalışkan olma duygusunu kazanmış olacak ya da yaptığı şeyler istediği gibi ödüllendirilmediği veya engellendiği için bu duyguyu sahip olamayacaktır. Başarısızlığa uğradığı her girişimden sonra yetersizlik ve aşağılık duyguları geliştirecektir. Çocuk çalışkanlık duygusunu yaşayarak, yaparak, onaylanarak, ödüllendirilerek, geliştirir. Erikson kişinin yetişkinlik çağındaki çalışkanlığı ve çalışmaya karşı geliştirdiği tutumların bu dönemde oluştuğunu ve beslendiğini dile getirir (Arı ve ark., 1998).

5-Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası (12-21 yaş)

Çocukluk dönemi ve yetişkinlik dönemi arasındaki, belirgin ve bilinçli olan evreyi ergenlik dönemi olarak nitelendirir. İlkokul zamanının sonlarında çocuklar, cinsel olgunlaşma ile ilgili fiziksel değişimler ve önündeki yetişkin rollerindeki belirsizlik ile uğraşmak zorunda kalabilirler. Ergenler, günlük rutin hayatlarındaki

ideal örneklerle, diğer dönemlerde sahip oldukları beceri ve roller arasında nasıl bir ilişki kuracağı sorusunu sıklıkla düşünmeye başlar bu dönemde (Erikson, 1968).

6-Yakınlığa Karşı Yalıtılmışlık

Bireyin yakın bir ilişki kurmayı başarabilmesi sadece kimlik karışıklığı problemini çözdükten sonra olabilmektedir. Kişi kendisinin eksiksiz olduğuna dair inanca sahip olduğunda karşısındakinin özel ve tek olduğunu ve nasıl bir insan olduğunu değerlendirmeye başlar. Bu dönemden önce kurulan ikili romantik ilişkilerde birey kendisinin ne olduğunu tanıma döneminde iken bu evrede kurulan yakın ilişkiyle beraber yüzeysel ilişkilerden kurtulabilmektedir (Domino ve Affonso 1990).

7-Üreticiliğe Karşı Verimsizlik

Üreticiliğe Karşı Verimsizlik dönemi orta yetişkinlik zamanını kapsamaktadır. Üretkenlik, çocuk yapma ve büyütmeden ibaret değildir. Kişi için soyunu devam ettirmek çocukları sayesinde önemli olmakla beraber evi dışında da gelecek nesillerin yetişmesine önderlik ederek üretken olabilir. Üretken olmadığı takdirde işe yaramazlık duygusuna kapılıp durgunluk içine girebilir. Bu dönemi olumlu bir şekilde atlatabilmesi için bireyin işini ve evini paylaştığı kişilere önemli görevler düşmektedir. Yetişkin bu dönemde verimli, yaratıcı ve üretkendir. Birey kendi evi dışında da çevresine faydalı olabileceği, kendinden sonrakilere örnek olabildiği sürece üretken olur. Aksi takdirde bir işe yaramama duygusuna kapılır ve durgunluk döneminde bulabilir kendisini. Çevresine karşı kayıtsız tavırlar geliştirirler. Yapay, sahte ilişkiler kurar, bencillik gözetirler. Aynı zamanda ilerlemediğini düşünürse memnuniyetsiz ve huzursuz olabilmektedir. Bu dönemdeki çatışma, kişinin hayatını etkilememesi için; ortamlarını paylaştığı insanlara yoğun iletişimde olduğu kişilere önemli sorumluluklar düşmektedir (Geçtan, 1994).

8-Benlik Bütünlüğüne Karşı Umutsuzluk

Birey yetişkinlik döneminin bitiminden sonra emekli olur. Tüm yaşamını gözden geçirmek ister. Şayet kişi hayatını yaşanmaya değer bulursa, olumlu ve olumsuz yanlarıyla yaşamı ile barışabilirse, benlik bütünlüğüne ulaşmış olur. Fakat pişmanlıklarla dolu bir hayatı olduğuna karar verirse, umutsuzluk yaşayacak demektir (Saydanoğlu, 2011).

Freud kişiliği üçe ayırmıştır. Bunlar; İd, ego ve süper ego olarak isimlendirilir. İd, başta içgüdüler olmak üzere doğuştan insana getirilmiş olan tüm zihinsel faaliyetleri kapsamaktadır (Mischel, 1999).

-İd (İlkel Benlik/Altben): Kişiliğin temel taşı iddir. Ruhsal enerjinin, içgüdülerin kaynağıdır ve doğuştan gelir. Öznel bir yaşantı dünyasındadır. Ruhsal enerji içgüdüler biçiminde ortaya çıkar ve doyurulmak ister (Bacanlı, 2002).

-Ego (Benlik/Ben): Kişiliğin düzenleyici, uyum ve denge sağlayıcı parçası egodur. Ego, idin arzu ve ihtiyaçlarını dış dünyanın gerçekleri ve süperegonun koyduğu sınırlar çerçevesinde doyum için çalışır. Temeldeki işlevi uyumdur. Gerçeklik ilkesi uyarınca çalışır (Korkman, 2003). Ego, Ruhsal enerji doyurulma isteğiyle içgüdü şeklinde ortaya çıkınca ortaya çıkar. Ego, kişiliğin yürütme organı olarak görev yapar. Mantıklı, akılcı bir kişilik bölümüdür yani bir anlamda kişiliğin karar organıdır (Bacanlı,2002).

Süperego: Kişiliğin diğer bir bileşeni olan süperego çocukluk yıllarında oluşmaktadır. Çocuk, dünyaya geldiği zaman henüz iyi ve kötüyü, doğru ile yanlış fark edebilecek kapasitede değildir. Fakat çocuk, zamanla, anne babasının, etraftaki diğer insanların benimsemiş olduğu ahlaki değer yargılarını idrak etmeye başlar. Örneğin çocuk, ebeveyninin ne gibi davranışlara ne tepki verdiğini hangi davranışı onaylayıp hangisini onaylamadığını, hangi davranışlara ne şekilde tepki verdiğini, yanlış ya da doğru bulduklarını fark edebilir duruma gelir. Böylece bu davranışları sergilediğinde ebeveyninin ödül ve ceza sistemiyle karşılaşp, onların tepkisini öğrenir ve bunu kendisinde içselleştirir. Bu şekilde, kişiliğin ahlaki boyutunu oluşturan “süper ego” gelişir. Süper ego; ailesi ve toplumdan çocuğa iletilen ahlaki ve toplumsal kurallarla, kültürel değerlerin tamamını içerir. Yani; süper ego, çevrenin ve ailenin kurallarını benimsediği için, vicdani ve ahlaki yanını oluşturur. Ayrıca, süper ego, doyurulması ve gerçekleştirilmesi ahlak tarafından benimsenmeyen id’in arzularını engellemek ve bastırmak için çaba gösterir (<http://tr.www.forumgercek.com.>, 2012).

Erikson ve Freud gibi benlik konusunda araştırma yapan diğer isimde Maslow’ dur. Maslow İhtiyaçlar Piramidi teorisini bir psikolog olarak klinik ortamında yapmış olduğu araştırmalar ile literatüre kazandırmıştır (Walsh, 2011).

Şekil:1 Maslow İhtiyaçlar Piramidi



Şekil 1’de gösterilen Maslow’un İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre; ilk basamakta en temel gereksinimler fiziksel nitelikte olmakta uyuma, yeme içme, barınma vb. ihtiyaçlarıdır. İkinci basamak; korunma güvenlik ihtiyacı olup bireylerin güvendikleri bir ortamda karışıklıktan ve çatışmalardan uzak bir yerde yaşama arzuları bir gereksinim olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer bir basamakta ise; aitlik ve sevgi tmerkezli olup sosyal ihtiyaçlar; sevme, sevilme ve bir yerlere ait olma şeklindeki ihtiyaçlar olarak dile getirilmektedir. Dördüncü basamakta bireyin bir şeyleri başarma, onaylanma ve saygı görme bir gereksinim olarak belirtilmektedir. Son basamakta ise kişinin kendini gerçekleştirme ve kişinin mevcut olan kapasitesinin farkında olması ve başarının bununla beraber elde edilmesi olarak belirtilmektedir (Cao ve ark., 2012).

Allport (1955), kendi zamanında psikologların benlik çalışmalarına ara verdiklerini belirtmiş ve bunu eleştirmiştir. Allport benliğin gelişimini “proprium” kavramı ile açıklamıştır. Allport (1955) bu eserinde proprio kavramının nelerden oluştuğunu açıklamış olup, bu maddeler aynı kaynaktan aşağıdaki şekilde özetlenerek aktarılmıştır. Birinci madde “beden anlamında benlik” tir. Allport bu evreyi “coenesthesia” olarak adlandırmıştır. Bedenin oluştuğu, kas, kemik, damarlar, eklemler gibi parçaların bir “duyusal akış” oluşturduğunu, bu akışın sıklıkla farkında olmadığımızı ancak egzersiz, acı, zevk gibi bazı durumlarda hatırlanmakta olduğunu belirtmiştir. Allport, yeni doğan bebeklerin beden algılarının gelişmemiş olduğunu ifade etmiş ve beden algısıyla ilgili olarak tükürük örneğini vermiştir. Bir kaba tükürükten sonra, onu içmek istemeyiz; oysaki sürekli ağzımızda var olan bir sıvıdır. Allport bu durumu, salgının bedenden uzaklaşmasıyla benliğimizden de

uzaklaşması olarak açıklamıştır. İkinci basamak “benlik kimliği” dir. Bu aşamada kişi, nasıl geçmişte yaptıklarını ya da söylediklerini hatırlıyorsa, aynı şekilde bir süreklilik hissi kazanır. Allport bu evrede sosyal etkileşimin öneminden bahsetmiş; dört-beş yaşlarına kadar benlik kimliğinin istikrarlı olmasının beklenemeyeceğini, ancak bu yaştan sonra sabit bir benlik kimliği oluştuğunu belirtmiştir. Üçüncü basamak “ego geliştirme” evresidir. Allport bu evrenin hayatta kalma dürtüsüyle, özünü arama ve kendini ifade etmeyle ilgili olduğunu belirtmiştir. Dördüncü basamak “benliğin genişlemesi” evresidir. Bu genişleme kişi için önemli, “benim” olarak tanımlayacağı kişiler, nesnelere, fikirler vs. ile olmaktadır. Beşinci unsur rasyonellikle ilgilidir. Kişi yaşamda karşılaştığı sorunlara rasyonel yaklaşımla çözüm bulmaktadır. Altıncı evre “benlik imgesi” olarak adlandırılmıştır. Allport iki tür benlik imgesi olduğundan bahsetmiş, birinin kişinin gelecekte olmak istediği benliğiyle, diğerinin kişinin ideal benliğiyle, tutkularıyla ilişkili olduğunu ifade etmiştir. Allport ayrıca “otoma- Sosyal Bilimler Dergisi Sayı:48 87 Nisan/2016 April/2016 tik kültürel öğrenme” yoluyla benlik imgesi gerektirmeyen bir var oluş şekli olduğundan da söz etmiştir. Yedinci aşama motivasyon ile ilgilidir. Allport’a (1943) göre bir işi farkında olarak yapmak o işe benliği katmaktır. Allport (1955), uzun dönem amaçların bir insanı hayvandan ayırdığını belirtmiş; pek çok zihin durumunun ilgiler, eğilimler, beklentiler, planlar gibi gelecek zaman odaklı olduğunu ifade etmiştir. Allport (1943) psikolojik bir bulgudan bahsetmiş; insanların genellikle geleceklere odaklanmış olduklarının bilindiğini ancak psikologların ise genellikle kişilerin geçmişleriyle ilgilendiklerini belirtmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL ve YÖNTEM

3. MATERYAL ve YÖNTEM

Araştırmanın üçüncü kısmında yer verdiğimiz araştırma grubu, evren, örneklem ve verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar ve araştırmada kullanılan istatistiksel veriler belirtilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelinde bir çalışmadır. Tarama modelleri, büyük grupları içeren evrenden seçilmiş olan bir örneklem grup üzerinde yapılan geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu biçimiyle irdelemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.

3.2. Evren Ve Örneklem

Araştırma evreninde özel sektör bölümünü Çarem Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi, Gül şeker Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi ve Lalegül Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezine bağlı olarak çalışan 50 öğretmen oluşturmuştur. Kamu sektörü bölümünü ise, Kazım Karabekir İmam Hatip Lisesi, Bayrampaşa Anadolu İmam Hatip Lisesi ile Arnavutköy İlçesindeki bazı devlet okullarında çalışan 50 öğretmen oluşturmuştur.

Araştırmanın örneklemini araştırma evreninden gönüllülük esasına göre tesadüfî yöntemle seçilen, 59'u kadın, 41'i erkek öğretmen olmak üzere toplam 100 öğretmen oluşturmuştur.

3.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada belirlenmiş olan hedeflere ulaşabilmek için gerekli olan veriler araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan bir kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

On bir sorudan ibaret olan kişisel bilgi formu araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin bireysel özelliklerini (cinsiyet, yaş, çalıştıkları sektör, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, kronik hastalığa sahip olup olunmama, alkol kullanımı, psikiyatrik ilaç kullanımı, mesleği seçim isteği, iş vasıta sayısı) saptamak ve kıyaslamak amacıyla araştırmacı tarafından belirlenmiştir.

3.3.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği birçok araştırmayla ortaya konulan ve temel alınan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kısa formudur . Ölçek iki ayrı form olarak kullanılmaktadır. Bunlardan birincisi uzun formdur bu form 100 sorudan oluşmaktadır. İkincisi de 20 sorudan oluşan kısa formdur. Uzun formda yer almakta olan her bir boyutun beş unsuru bulunmaktadır. Kısa formda ise tek bir unsur yer almaktadır (Weiss ve ark; 1967). Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin puanlaması 1-5 arasındadır ve beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin puanlamasında “Hiç memnun değilim” yanıtına 1 puan; “Memnun değilim” yanıtına 2 puan; “Kararsızım” yanıtına 3 puan; “Memnunum” yanıtına 4 puan; “Çok memnunum” yanıtına 5 puan verilir ve ölçeğin sonucunda toplam bir puana ulaşılır. Test sonucunda yüksek puan alınması iş doyumunun da yüksek olduğunu ispatlar (Spector, 1997). Minnesota İş Doyum Ölçeği 2 faktörden oluşur ve bu faktörler içsel, dışsal, genel doyum düzeyinin belirleyicisidir (Weiss, 1967; Karadağ 2009).

Alt Boyut (İçsel doyum): Başkaları tarafından tanınma, onaylanma, övgü, başarı, işin getirmiş olduğu sorumluluklar, işin kendisi, kademe atlama, terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine bağlı tatminkarlık ile ilgili faktörlerden

oluşmaktadır. İçsel doyum puanının elde edilmesi için bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlar 12'ye bölünür.

Alt Boyut (Dışsal doyum): Yönetici, çalışma, astlarla olan ilişkiler, işletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, maaş, çalışma şartları gibi işin çevresine bağlı unsurlardan oluşmaktadır. Dışsal doyum puanının elde edilmesi için bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamı 8'e bölünür. Genel doyum puanının elde edilmesi için de tüm maddelerden elde edilen puanların toplamı 20'ye bölünür (Weiss ve ark; 1967).

Farklı mesleğe sahip olan gruplardan 1460 iş görene Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin orijinal kısa formu uygulanmıştır. Uygulama neticesinde yapılan güvenilirlik çalışmasında ölçeğin genel doyum için medyanı 0.90, içsel doyum için medyanı 0.86 ve dışsal doyum için medyanı 0.80 olarak hesaplanmıştır. Bir hafta aralıklarla kısa formun uygulanması neticesinde elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının.89, bir yıl ara ile uygulanması neticesinde elde edilen test-tekrar test korelasyon katsayısının ise.70 olduğu rapor edilmiştir. Ülkemizde çeşitli araştırmalarda (Ünüvar, 2006; Kelecioğlu, 2006) kullanılmış bir ölçektir.

3.3.3. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği

Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği: Morris Rosenberg (1965) tarafından geliştirilmiş ve 12 alt ölçeği olan ölçek toplamda 63 madde olarak belirlenmiştir. Ölçek 4 dereceli Likert türü olan ve sorulardan beşi ters kodlanmış olan 10 maddeden oluşan bir ölçektir. Rosenberg tercihe göre alt ölçeklerin araştırmalarda parça parça kullanılabileceğini söylemiştir. Araştırmanın amacına uygun olarak benlik saygısını ölçmek için ölçeğin ilk '10' maddesi kullanılmıştır. Ölçeğin kendi içindeki değerlendirme sistemine göre denekler, 0 ile 6 puan arasında değişen puan almaktadır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması, benlik saygısı düzeyinin düşmesine demektir. 0-1 puan: Yüksek düzeyde benlik saygısı, 2-4 puan: Orta düzeyde benlik saygısı, 5-6 puan: Düşük düzeyde benlik saygısı olarak belirlenmiştir (Erman, Şahan ve Can; 2008).

Çuhadaroğlu (1986) tarafından Türkçeye uyarlaması yapılan ölçeğin test tekrar test güvenilirliği 0.89, geçerliği ise 0.71 olarak saptanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması Tuğrul (1994) tarafından da yapılmış ve psikiyatrik

görüşme sonuçları ile ölçek arasındaki korelasyonun 0.71 olduğu belirlenmiştir (Demirtaş ve Dönmez, 2006).

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Verilerin analizinde SPSS v.22 paket programı kullanıldı. Tanımlayıcı istatistikler sürekli değişkenler için ortalama \pm standart sapma veya ortanca (minimum-maksimum) olarak, kategorik değişkenler ise frekans ve (%) şeklinde gösterildi. Değişkenlerin dağılımının normal dağılıma uygun olup olmadığı KolmogorovSmirnov ve ShapiroWilk testleriyle sınıandı.

Analizler sonucu “Demografik Veriler (Cinsiyet, yaş vb.)” için; kategorik değişkenlerde frekans ve (%) şeklinde, sürekli değişkenlerde ise ortalama \pm standart sapma veya ortanca (minimum-maksimum) biçiminde veriler verildi. Normal dağılıma uyumu tespit edilen kategorik değişkenler ile sürekli değişkenlerin kıyaslanmasında ise iki alt gruba sahip olan değişkenlerde parametrik testlerden Bağımsız Gruplarda T-Testi (Independent T-Test), ikiden fazla alt gruba sahip olan değişkenlerde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ONE Way ANOVA Test) kullanılarak gerekli analizler gerçekleştirildi. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edildi.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.Bulgular

Çalışmada toplam 100 katılımcı dâhil edilmiş olup, bu katılımcılardan 59'u (%59) “kadın”, 41'i (%41) “erkek” cinsiyet olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılmış olan katılımcıların yaş dağılımını incelendiğinde; 20-30 yaş grubunda 54 kişi (%54), 30-40 yaş grubunda 32 kişi (%32), 40+ yaş grubunda olan ise 14 kişi (%14) olarak belirlenmiştir.

Araştırma grubunu oluşturan katılımcılardan 59 kişi (%59) evli iken, 41 kişinin (%41) bekar olduğu saptanmıştır.

Bununla beraber yine aynı çalışma grubunda 50 şer kişi kamu ve özel sektöre eşit olarak dağılmış şekildedir.

Çalışmaya katılan katılımcılardan 41 kişi (%41) çocuk sahibi kişilerden oluşurken, 59 kişi (%59) çocuk sahibi olmayan kişilerden oluşmuştur.

Ek olarak toplam 100 katılımcıdan 26 kişi (%26) sigara içerken, 9 kişi de (%9) alkol tüketmektedir. Kronik hastalığa sahip kişi sayısı 8 kişi (%8) iken, psikiyatrik ilaç kullanan kişi sayısı ise 6 kişi (%6) olarak belirlenmiştir.

4.1. Sosyodemografik Verilerin Dağılımının İncelenmesi

Tablo 1: Sosyodemografik Verilerin İncelenmesi

DEMOGRAFİK VERİLER VE DAĞILIMLARI		N	%
CİNSİYET	Kadın	59	59.0
	Erkek	41	41.0
	TOPLAM	100	100.0
YAŞ GRUPLARI	20-30 yaş	54	54.0
	30-40 yaş	32	32.0
	40+ yaş	14	14.0
	TOPLAM	100	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	59	59.0
	Bekar	41	41.0
	TOPLAM	100	100.0
SEKTÖR	Kamu	50	50.0
	Özel	50	50.0
	TOPLAM	100	100.0
ÇOCUK VARLIĞI	Evet	41	41.0
	Hayır	59	59.0
	TOPLAM	100	100.0

MESLEKİ İSTEK	Evet	91	91.0
	Hayır	9	9.0
	TOPLAM	100	100.0
SİGARA	Evet	26	26.0
	Hayır	74	74.0
	TOPLAM	100	100.0
ALKOL	Evet	9	9.0
	Hayır	91	91.0
	TOPLAM	100	100.0
KRONİK HASTALIK	Var	8	8.0
	Yok	92	92.0
	TOPLAM	100	100.0
PSİKİYATRİK İLAÇ	Evet	6	6.0
	Hayır	94	94.0
	TOPLAM	100	100.0
İŞE KAÇ VASITA İLE GİDİYOR	1 Araç	95	95.0
	2 Araç	5	5.0
	TOPLAM	100	100.0

Her biri 2 alt gruba sahip olan “Cinsiyet, Medeni Durum, Sektör, Çocuk Varlığı, Mesleki İstek, Sigara, Alkol, Kronik Hastalık, Psikiyatrik İlaç, İşe Ulaşmak İçin Kullanılan Vasıta Sayısı” değişkenleri ile çalışmadaki katılımcılardan elde edilen verilerle şekillendirilmiş 4 ölçek olan “Benlik Saygısı, Genel Doyum, Dışsal Doyum, İçsel Doyum” ölçeklerinin puanları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı Bağımsız Gruplarda T-Testi (Independent T-Test) ile araştırıldı.

Yapılan test sonucuna göre; “Bekâr” olan katılımcıların “Genel Doyum Ölçeği” puanları “Evli” olan katılımcılara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde yüksek bulunurken ($p=0.020$, $t=-2.366$), buna ek olarak “İşe Ulaşmak İçin 1 vasıta kullanan” katılımcıların “İçsel Doyum Ölçeği” puanları “İşe Ulaşmak İçin 2 vasıta kullanan” katılımcılara oranla istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek ($p=0.026$, $t=2.264$) olarak belirlenmiştir.

Diğer değişkenler ile ölçek puanları arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye bulunamamış olup, sonuçlar tablolarda verilmiştir

4.2. Demografik Verilerin Ölçekler ile Kıyaslanması

Tablo 2: Cinsiyetin Benlik Saygısı ve İş Doyumuna etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort.	Ss	t	P
CİNSİYET	<i>Benlik Saygısı</i>	Kadın	59	0.7203	0.48723	0.010	0.992
		Erkek	41	0.7193	0.55415		
	<i>Genel Doyum</i>	Kadın	59	3.5941	0.63525	-0.495	0.622
		Erkek	41	3.6585	0.64806		
	<i>İçsel Doyum</i>	Kadın	59	3.7102	0.70325	-0.275	0.784
		Erkek	41	3.7490	0.68105		
	<i>Dışsal Doyum</i>	Kadın	59	3.3629	0.71554	-0.395	0.694
		Erkek	41	3.4202	0.71421		

Cinsiyet ortalamaları, standart sapma ve analiz sonuçları Tablo.2’de görülmektedir. Tabloya göre kadınların benlik saygısı ortalamaları 0.72, genel doyum puanları ise 3.59 olarak belirlenmiştir. Erkeklerin benlik saygısı ortalaması ise 0.71, genel doyum puanı ise 3.65 olarak saptanmıştır. Yapılan analizin bulgularına göre, cinsiyet ile iş doyum ve benlik saygısı ölçeği ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$).

Tablo 3: Medeni Durumun İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort.	Ss	t	P
CİNSİYET	Benlik Saygısı	Kadın	59	0.7203	0.48723	0.010	0.992
		Erkek	41	0.7193	0.55415		
	Genel Doyum	Kadın	59	3.5941	0.63525	-0.495	0.622
		Erkek	41	3.6585	0.64806		
	İçsel Doyum	Kadın	59	3.7102	0.70325	-0.275	0.784
		Erkek	41	3.7490	0.68105		
	Dışsal Doyum	Kadın	59	3.3629	0.71554	-0.395	0.694
		Erkek	41	3.4202	0.71421		

Medeni durum gruplarının ortalamaları, varyans analizi ve standart sapma sonuçları Tablo.3’de görülmektedir. Analiz sonuçlarına göre, medeni durum ile dışsal iş doyum, içsel iş doyum ve benlik saygısı ölçeği ortalamaları arasındaki değişiklik istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Fakat test sonucuna göre; “Bekâr” olan katılımcıların “Genel Doyum Ölçeği” puanları “Evli” olan katılımcılara göre istatistiki olarak istatistiki açıdan yüksek bulunmuştur ($p<0.05$).

Tablo 4: Çalışma Sektörünün İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort.	Ss	t	P
CİNSİYET	<i>Benlik Saygısı</i>	Kadın	59	0.7203	0.48723	0.010	0.992
		Erkek	41	0.7193	0.55415		
	<i>Genel Doyum</i>	Kadın	59	3.5941	0.63525	-0.495	0.622
		Erkek	41	3.6585	0.64806		
	<i>İçsel Doyum</i>	Kadın	59	3.7102	0.70325	-0.275	0.784
		Erkek	41	3.7490	0.68105		
	<i>Dışsal Doyum</i>	Kadın	59	3.3629	0.71554	-0.395	0.694
		Erkek	41	3.4202	0.71421		

Çalışma sektörünün ölçekler üstündeki etkisine bakılması için ortalamaları, standart sapmaları ve analiz sonucu bulunmuştur. Sonuçlara göre kamuda çalışan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.71, standart sapmaları 0.50'dir. Yine kamuda çalışan öğretmenlerin genel iş doyumunu ortalamaları ise 3.61, standart sapmaları 0.64 olarak tespit edilmiştir. Özel sektörde çalışan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.72, standart sapmaları 0.52'dir. Özelde çalışan öğretmenlerin genel iş doyumunu ortalamaları ise 3.63, standart sapmaları 0.63 olarak belirlenmiştir.

Yapılan analiz sonucuna göre çalışma sektörü ve iş doyumunu ile benlik saygısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5: Çocuk Sahibi Olmanın İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort.	Ss	t	P
CİNSİYET	<i>Benlik Saygısı</i>	Kadın	59	0.7203	0.48723	0.010	0.992
		Erkek	41	0.7193	0.55415		
	<i>Genel Doyum</i>	Kadın	59	3.5941	0.63525	-0.495	0.622
		Erkek	41	3.6585	0.64806		
	<i>İçsel Doyum</i>	Kadın	59	3.7102	0.70325	-0.275	0.784
		Erkek	41	3.7490	0.68105		
	<i>Dışsal Doyum</i>	Kadın	59	3.3629	0.71554	-0.395	0.694
		Erkek	41	3.4202	0.71421		

Çocuk sahibi olmanın ölçekler üstündeki etkisine bakılması için ortalamaları, standart sapmaları ve analiz sonucu bulunmuştur. Sonuçlara göre çocuk sahibi olan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.72, standart sapmaları 0.56'dir. Yine çocuk sahibi olan öğretmenlerin genel iş doyumunu ortalamaları ise 3.54, standart sapmaları 0.64 olarak görülmüştür. Çocuğu olmayan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.71, standart sapmaları 0.48'dir. Genel iş doyumunu ortalamaları ise 3.67, standart sapmaları 0.63 olarak belirlenmiştir.

Yapılan analiz sonucuna göre çocuk sahibi olmanın iş doyumunu ile benlik saygısı arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 6: Mesleki İsteğin İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort	Ss	T	P
MESLEKİ İSTEK	Benlik Saygısı	Evet	91	0.6849	0.45311	-1.292	0.231
		Hayır	9	1.0733	0.89018		
	Genel Doyum	Evet	91	3.6516	0.60016	1.095	0.303
		Hayır	9	3.3056	0.92919		
	İçsel Doyum	Evet	91	3.7664	0.64470	1.298	0.228
		Hayır	9	3.3189	1.01406		
	Dışsal Doyum	Evet	91	3.4084	0.68302	0.980	0.329
		Hayır	9	3.1644	0.98137		

Mesleği kendi isteği ile seçip seçmemenin ölçekler üstündeki etkisine bakılması için ortalamaları, standart sapmaları ve analiz sonucu bulunmuştur. Sonuçlara göre mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.68, standart sapmaları 0.45'dir. Yine mesleğini kendi isteğiyle seçen öğretmenlerin genel iş doyum ortalamaları ise 3.65, standart sapmaları 0.60 olarak görülmüştür. Kendi isteği dışında bu mesleği seçen öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 1.07, standart sapmaları 0.89'dur. Genel iş doyum ortalamaları ise 3.30, standart sapmaları 0.92 olarak belirlenmiştir.

Test sonucuna göre meslek seçimindeki isteğin iş doyumuna ve benlik saygısına herhangi bir etkisi olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tablo 7: Sigara Kullanmanın İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort	Ss	T	P
MESLEKİ İSTEK	Benlik Saygısı	Evet	91	0.6849	0.45311	-1.292	0.231
		Hayır	9	1.0733	0.89018		
	Genel Doyum	Evet	91	3.6516	0.60016	1.095	0.303
		Hayır	9	3.3056	0.92919		
	İçsel Doyum	Evet	91	3.7664	0.64470	1.298	0.228
		Hayır	9	3.3189	1.01406		
	Dışsal Doyum	Evet	91	3.4084	0.68302	0.980	0.329
		Hayır	9	3.1644	0.98137		

Sigara kullanmanın ölçekler üstündeki etkisine bakılması için ortalamaları, standart sapmaları ve analiz sonucu bulunmuştur. Sonuçlara göre sigara kullanan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.73, standart sapmaları 0.62'dir. Genel iş doyum ortalamaları ise 3.52, standart sapmaları 0.75 olarak görülmüştür. Sigara kullanmayan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.71, standart sapmaları 0.47'dir. Genel iş doyum ortalamaları ise 3.52, standart sapmaları 0.75 olarak belirlenmiştir.

Test sonucuna göre sigara kullanmanın iş doyumunu ile benlik saygısı arasında istatistiki anlamda belirgin bir farklılık bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 8: Alkol Kullanımının İş Doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort	Ss	T	P
	Benlik Saygısı	Evet	91	0.6849	0.45311	-1.292	0.231
		Hayır	9	1.0733	0.89018		
MESLEKİ	Genel Doyum	Evet	91	3.6516	0.60016	1.095	0.303
		Hayır	9	3.3056	0.92919		
İSTEK	İçsel Doyum	Evet	91	3.7664	0.64470	1.298	0.228
		Hayır	9	3.3189	1.01406		
	Dışsal Doyum	Evet	91	3.4084	0.68302	0.980	0.329
		Hayır	9	3.1644	0.98137		

Alkol kullanmanın ölçekler üstündeki etkisine bakılması için ortalamaları, standart sapmaları ve analiz sonucu incelenmiştir. Buna göre alkol kullanan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.91, standart sapmaları 0.43'dir. Yine alkol kullanan öğretmenlerin genel iş doyumunu ortalamalarına bakıldığında ise 3.35, standart sapmaları 0.69 olarak görülmüştür. Alkol kullanmayan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.70, standart sapmaları 0.51'dir. Genel iş doyumunu ortalamaları ise 3.64, standart sapmaları 0.63 olarak belirlenmiştir.

Test sonucuna göre alkol kullanmanın iş doyumuna ve benlik saygısına istatistiki açıdan bir katkısı olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 9: Kronik Hastalığın İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort	Ss	t	P
KRONİK HASTALIK	Benlik Saygısı	Var	8	0.5725	0.51815	-0.846	0.400
		Yok	92	0.7327	0.51338		
	Genel Doyum	Var	8	3.5313	0.68761	-0.411	0.682
		Yok	92	3.6283	0.63701		
	İçsel Doyum	Var	8	3.7063	0.72897	-0.084	0.933
		Yok	92	3.7278	0.69179		
	Dışsal Doyum	Var	8	3.1563	0.75759	-0.953	0.343
		Yok	92	3.4064	0.70866		

Çocuk sahibi olmanın ölçekler üstündeki etkisine bakılması için ortalamaları, standart sapmaları ve analiz sonucu bulunmuştur. Sonuçlara göre çocuk sahibi olan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.72, standart sapmaları 0.56'dir. Yine çocuk sahibi olan öğretmenlerin genel iş doyum ortalamaları ise 3.54, standart sapmaları 0.64 olarak görülmüştür. Çocuğu olmayan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.71, standart sapmaları 0.48'dir. Genel iş doyum ortalamaları ise 3.67, standart sapmaları 0.63 olarak belirlenmiştir.

Analiz sonucuna göre çocuk sahibi olmanın iş doyum ve benlik saygısı arasında istatistik açıdan herhangi bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 10: Psikiyatrik İlaç Kullanmanın İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort	Ss	t	P
PSİKIYATRİK İLAÇ	Benlik Saygısı	Evet	6	0.5000	0.22361	1.084	0.281
		Hayır	94	0.7339	0.52357		
	Genel Doyum	Evet	6	3.3500	0.38471	1.072	0.286
		Hayır	94	3.6378	0.64839		
	İçsel Doyum	Evet	6	3.6233	0.45403	0.374	0.709
		Hayır	94	3.7327	0.70464		
	Dışsal Doyum	Evet	6	2.8633	0.32513	1.880	0.063
		Hayır	94	3.4198	0.71770		

Psikiyatrik ilaç kullanmanın ölçekler ile olan ilişkisine bakılması için ortalamaları, standart sapmaları ve analiz sonucu incelenmiştir. Buna göre ilaç kullanan kişilerin benlik saygısı ortalamaları 0.50, standart sapmaları 0.22'dir. İlaç kullanan öğretmenlerin genel iş doyumunu ortalamaları ise 3.35, standart sapmaları 0.38 olarak görülmüştür. İlaç kullanmayan öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.73, standart sapmaları 0.52'dir. Genel iş doyumunu ortalamaları ise 3.63, standart sapmaları 0.64 olarak gözlemlenmiştir.

Analiz sonucuna göre psikiyatrik ilaç kullanmanın iş doyumuna ve benlik saygısına herhangi bir etkisi olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 11: Vasıta Sayısının İş doyumuna ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort	Ss	t	P
PSİKIYATRİK İLAC	Benlik Saygısı	Evet	6	0.5000	0.22361	1.084	0.281
		Hayır	94	0.7339	0.52357		
	Genel Doyum	Evet	6	3.3500	0.38471	1.072	0.286
		Hayır	94	3.6378	0.64839		
	İçsel Doyum	Evet	6	3.6233	0.45403	0.374	0.709
		Hayır	94	3.7327	0.70464		
	Dışsal Doyum	Evet	6	2.8633	0.32513	1.880	0.063
		Hayır	94	3.4198	0.71770		

İşe giderken kullanılan vasıta sayısı ile ölçekler arasındaki ilişkiye bakılması için ortalamaları, standart sapmaları ve analiz sonucu bulunmuştur. Sonuçlara göre 1 araç ile işe giden öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.70, standart sapmaları 0.50'dir. Yine 1 araçla işe giden öğretmenlerin genel iş doyum ortalamaları ise 3.63, standart sapmaları 0.64 olarak görülmüştür. İşe 2 araçla giden öğretmenlerin benlik saygısı ortalamaları 0.98, standart sapmaları 0.69'ur. Genel iş doyum ortalamaları ise 3.31, standart sapmaları 0.35 olarak belirlenmiştir.

İşe Ulaşmak İçin 1 vasıta kullanan katılımcıların "İçsel Doyum Ölçeği" puanları İşe Ulaşmak İçin 2 vasıta kullanan katılımcılara oranla istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek ($p=0.026$, $t=2.264$) olarak saptanmıştır.

Tablo12: Yaş Gruplarının İş Doyumu ve Benlik Saygısına Etkisi

	Ölçek	Değişken	N	Ort.	Ss	F	P
YAŞ GRUBU	Benlik Saygısı	20-30 yaş	54	0.7020	0.46264	0.078	0.925
		30-40 yaş	32	0.7344	0.62426		
		40+ yaş	14	0.7557	0.44600		
		TOPLAM	100	0.7199	0.51299		
	Genel Doyum	20-30 yaş	54	3.6898	0.65137	3.219	0.044**
		30-40 yaş*	32	3.4031	0.64382		
		40+ yaş	14	3.8500	0.43501		
		TOPLAM	100	3.6205	0.63806		
	İçsel Doyum	20-30 yaş	54	3.7348	0.68772	3.009	0.054
		30-40 yaş	32	3.5541	0.72897		
		40+ yaş	14	4.0857	0.47815		
		TOPLAM	100	3.7261	0.69102		
	Dışsal Doyum	20-30 yaş	54	3.5206	0.75727	3.713	0.028**
		30-40 yaş*	32	3.1113	0.65051		
		40+ yaş	14	3.4979	0.48823		
		TOPLAM	100	3.3864	0.71194		

Üç ana alt gruba sahip “Yaş Grubu” değişkeni ile çalışma kapsamında katılımcılardan elde edilen verilerle şekillendirilmiş 4 ölçek olan “Benlik Saygısı, Genel Doyum, Dışsal

Doyum, İçsel Doyum” ölçekleri puanları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir fark olup olmadığı ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ONE Way ANOVA Test) ile sınıandı.

Yapılan test sonucuna göre yaş grupları arasında “Genel Doyum Ölçeği” ($p=0.044$) ve “Dışsal Doyum Ölçeği” ($p=0.028$) açısından istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. “Genel Doyum Ölçeği” ve “Dışsal Doyum Ölçeği” ile yaş alt grupları arasındaki farkın neden kaynaklandığını belirlemek için ise Bonferroni Testi uygulanmış olup, değişiklikten sorumlu grubun “30-40 yaş” grubu olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak 30-40 yaş grubundaki katılımcılarda, “Genel Doyum Ölçeği” ve “Dışsal Doyum Ölçeği” puanları, diğer yaş gruplarındaki katılımcılara oranla istatistiksel açıdan anlamlı bir biçimde düşük saptanmıştır denilebilir.



BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

5.Tartışma

Bu araştırmanın amacında Kamu ve Özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve benlik saygılarının incelenmesi ve cinsiyet, medeni durum, yaş ve birçok etmene sahip olan sosyo-demografik özelliklerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır.

İş doyumunu ölçmek için uygulanan Minnesota iş doyum ölçeğiyle kişilere 5li likert tipinden oluşan 20 soruluk test verilmiş ve sonucun yüksekliğiyle iş doyumunun yüksek bulunması hedeflenmiştir.

İş Doyumu ile beraber Benlik saygısını belirlemek için 10 soruluk Rosenberg Benlik Saygısı ölçeği uygulanmış ve bu iki test ayrıca sosyo-demografik anketle de karşılaştırılmıştır.

İş doyumunu ve benlik saygısı ile yapılan araştırmalarda farklılıklar göze çarpmıştır.

Howell, Bellenger ve Wilcox (1987) yüksek benlik saygısıyla iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin bulunmasını, yüksek benlik saygısına sahip kişilerin stresle başa çıkmada daha başarılı olmalarına bağlamıştır.

Yaşa göre iş doyumunun değişip değişmediği hakkında yapılan yut dışı çalışmalarında araştırmalar genellikle yaş ve iş doyumunu arasında doğru bir orantı gösterse de Türkiye’de yapılan araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişkinin bulunamadığını göstermektedir (Bilgiç, 1998). Türkiye’deki meslek edinebilme ve iş sahibi olma koşullarının, yabancı kaynaklı araştırmaların çoğunun yapıldığı diğer ülkelere göre farklılık göstermesi, Türkiye’de kişilerin doyum alacakları işi bulmak için iş değiştirmekten ziyade ekonomik koşullar sebebiyle mevcut işlerinde kalmayı tercih etmeleri ya da meslek seçiminde sınırlı tercihler yapmak zorunda kalmaları olabileceğini düşündürebilir.

Yapılan araştırma sonucunda bekâr olan katılımcıların evli olan katılımcılara göre genel iş doyum düzeninin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Buna göre kişilerin medeni durumunun iş doyum üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu söylenebilir. Şimdiye kadar yapılan çalışmalarda medeni durumun hem genel iş doyumunu hem de işin kendisine ait doyumla önemli bir bağlantı içinde olduğu saptanmıştır (Clark, 1996). Fakat literatürde yapılan

araştırmalarda medeni durum ile iş doyumunun arasındaki ilişkiye dair farklı sonuçlar vardır. Bazı araştırmalarda karşımıza çıkan değişkenler açısından medeni durum ile iş doyumunu arasında pozitif anlamlı düzeyde bir farklılık bulunamazken (Erdem ve Demirel, 2009; Kış ve ark., 2012) bazı çalışmalarda gözlenmiştir. Örneğin, Clark (1996), evli işçilerin doyumunu yüksek ama işin kendisi açısından dul olan çalışanların genel iş doyumunu düzeyinin diğerlerinden çok daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Canbay (2007) işle ilgili özellikler boyutunda evli olan öğretmenlerin yapmış oldukları işe karşı doyum seviyelerini dul ve bekrlara oranla daha yüksek bulmuştur.

Bizim alışmamızda cinsiyet ile genel iş doyumunu, dışsal doyum ve içsel doyum düzeylerinin arasında belirgin bir değişikliğe rastlanmamıştır. Yapılan bazı araştırmalarda erkeklerin kadın öğretmenlere göre, iş doyumuna etki eden bazı faktörler bakımından, yaptıkları işten daha çok doyum aldıkları gözlemlenmiş (Bishay, 1996; Günbayı, 2001); bazı çalışmalarda ise öğretmenlerin cinsiyetleri ve iş doyumunu arasında bir bağlantı bulunamamıştır. Bu çalışmalarda erkek ve kadın öğretmenlerin birbirlerine yakın iş doyumlarına sahip oldukları görülmüştür (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005). Yani iş doyumunu sadece cinsiyetle ilişkilendirilemeyeceği açıktır. Cinsiyetin iş doyumunu üstünde olumlu bir etkiye sahip olmadığı, ama kadınların sosyal statüsünün ve iş hayatını şekillendiren toplumsal kültür ve yaşam şartlarının, iş doyumunun farklılaşmasında önemli olduğu söylenebilir.

Yaş ve iş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda literatürde farklı bilgiler bulunmaktadır. Örneğin bir çalışmada düşük yaş gruplarındaki öğretmenlerin yüksek yaş grubundaki öğretmenlere göre daha az iş doyumunu aldıkları (Günbayı ve Toprak, 2010); yine farklı bir çalışmada ise yaşın ilerlemesinden sonra daha fazla doyum sağlamadığı bulunmuştur (Dinham ve Scott, 1996). Buna karşın yapılan araştırmalar, yaş ve iş doyumunu arasında U biçiminde bir bağlantı olduğunu; çalışan bireylerin iş doyumunu mesleki kariyerlerinin başlangıcında fazla iken kariyerlerinin ortalarına doğru düşmeye, kariyerlerinin sonlarında ise tekrar yükselişe geçtiğini göstermektedir (Crossman ve Haris, 2006). Bazı çalışmalarda ise yaş ile iş doyumunun arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Lee ve Wilbur, 1985) dile getirilmektedir. Yaptığımız bu araştırmada da 30-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarındaki kişilere göre istatistiksel açıdan genel iş doyumunu ve çevresel faktörlerden sorumlu olan dışsal iş doyum puanı daha düşük bulunmuştur. Öğretmenlerin mesleğe ilk başladıkları zamanki heyecan ve azimleri ile emekliliğe yakın tekrar yükselen doyumları sonuçların bu şekilde çıkmasına neden olmuş olabilir.

Öğretmenlerin işe giderken kullandıkları vasıta sayısı 1 ve daha az olanların, 1den çok vasıta kullananlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür. İnsanların rahat ve konforlu bir zaman dilimi kullanmasının doyumlarında etkili olduğu saptanmıştır. Daha çok vasıta kullanan kişiler yollarda fazla zaman kaybı yaşadıkları için iş doyumunda düşüklük saptanmış olabilir. Literatürde bunun üzerine çok çalışma yapılmamış olması birçok araştırmada bunun göz ardı edildiğini düşündürmektedir.

Çalışmamızın ana başlıklarından olan sektör ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında farklı çalışmalar bulunmuştur. Andıç ve Baş'ın 2001 yılında üniversitede çalışanlar ile yaptıkları çalışmada da özel üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş doyumunu düzeyleri, kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerden daha yüksek bulunmuştur. Fakat bizim çalışmamızda kamuda ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin ikisi arasında anlamlı düzeyde belirgin farklılıklar bulunamamıştır. Bunun nedeni çalışma popülasyonunun düşük çıkması ile açıklanabilir.

Bulgularda da görüldüğü üzere “Cinsiyet, Medeni Durum, Sektör, Çocuk Varlığı, Mesleki İstek, Sigara, Alkol, Kronik Hastalık, Psikiyatrik İlaç” değişkenleri ile genel iş doyumunu, dışı doyum ve içsel doyum düzeyleri arasında herhangi bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

İş doyumunu dışında çalışmamızın diğer bir araştırma konusu olan benlik saygısı ve demografik etkenlerde rakamsal açıdan değerlendirilmiştir. Bunun sonucunda sosyo-demografik farklılıkların hiçbirisiyle benlik saygısı arasında bir ilişki saptanamamıştır.

Bu çalışmada öğretmenlerin cinsiyeti, çalışma sektörü, yaş aralığı gibi birçok faktörün benlik saygısı bir ilişkisi saptanamamıştır. Aksini ispatlayan ya da destekleyen herhangi bir literatür çalışması da görülmemiştir. Genelde öğretmenlerle ilgili olarak mesleki benlik saygısı araştırılmış ve genel benlik saygısı incelenmemiştir.

ALTINCI BÖLÜM

ÖNERİLER

6.Öneriler

Bu araştırmanın sınırlı alanı içinde yer alan çalışmanın yelpazesi genişletilerek katılımcı sayısı çoğaltılıp daha güvenilir ve bariz sonuçlar elde edilebilir.

Benlik saygısı ve öğretmenlerin arasındaki çalışma eksikliğinden kaynaklanan literatür açığı kapatılması için bu mesleki grup ve ölçek kullanılarak sosyo-demografik değişiklikler araştırılabilir.

Çalışmamızda ve diğer birçok araştırmada da ortaya çıkan U adı verilen yaş gruplarındaki iş doyumunun değişiminde iyileşme sağlanması açısından orta yaş gruplarının motivasyonunu arttırıcı bazı yenilikler yapılabilir.

Kişilerin işlerine ulaşmaları için harcadıkları zaman kaybını azaltmak ve bu şekilde iş doyumunu yükseltmek amacıyla kişilerin ikamet bölgelerine uygun olarak bir çalışma sistemi düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Andıç & Baş (2002). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması.
- Andre, C., Lelord, F. (2001). Kendine Saygı. (Çev: İ. Yerguz). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Akman, B. (2002). Korunmaya Muhtaç Çocukların Benlik Algısının İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S.: 23, Ankara
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467, 31-51.
- Aksu, G., Acuner, A., Tabak, R. (2002). “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)” Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 55, Sayı, 4:2.
- Alderfer, C. P. (1972). Human Needs In Organizational Settings. New York: Free Press.
- Allport, G. W. (1943). The ego in contemporary psychology. Psychological Review, 50(5), 451-478.
- Allport, G. W. (1955). Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality. Yale University Press.
- Alpkaya, G, & Alpkaya F. (2005). 20. Yüzyıl Dünya ve Türkiye Tarihi. İstanbul: Tarih Vakfı.
- Arı, R. (2005). Gelişim ve Öğrenme. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Arı, R. ; Üre, Ö. ; Yılmaz, H. (1998). Gelişim ve Öğrenme, Konya: Mikro Yayınları
- Aslan, H. (2006). Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı Ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Avanoğlu, Z. (2004). Eğitim Psikolojisine Çağdaş Bir Yaklaşım, Ofset Yayınevi, S: 97- 98 İstanbul.
- Avşaroğlu, S. Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. S.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, 14, 115–129.
- Aydın, B. (1996). Benlik Kavramı ve Ben Semaları, Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, (Sayı:8), 41-47.
- Bacanlı, H. (2002). Gelişim ve Öğrenme, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s.84.
- Balcı, A. (1985). “Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu.” Ankara. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Başaran, İ.E. (1992). Yönetimde insan ilişkileri. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Bayat, B. (2003). Bireylerin Benlik Algısı Sistemi Ve Bu Sistemin Davranışları Üzerindeki Rolü Kamu-iş dergisi, cilt:7 S: 2-11 Ankara.
- Baymur, F. (1984). Genel Psikoloji, İnkılap Kitapevi, İstanbul, sf. 84
- Baymur, F. (1985). Genel Psikoloji, İnkılâp Kitapevi, İstanbul, sf. 268.
- Baymur, F. (1993). Genel Psikoloji, İnkılap Kitapevi, İstanbul, sf. 266-272.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. The Journal of Psychology, 132 (5), 549- 557.
- Bilgin, Ş. (2001). Ergenlerde kaygı ve benlik saygısı arasındaki ilişki, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bingöl, D. (1990). Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum.
- Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. Journal of Undergraduate Sciences (3), 147-154.

- Bodur, S. Güler, S. (1997). Sağlık yöneticilerinde iş doyumunu. Genel Tıp Dergisi; 7(1): 12-14.
- Brief, A.P. Attitudes In and Around Organizations. California: SAGE Publications, 1998.
- Buelens, M. Broeck, H. V. D. (2007). “An Analysis Of Differences İn Work Motivation Between Public And Private Sector Organizations”65- 67.
- Canbay, S. (2007). İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum ve denetim odağı ilişkisi. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Cao, H, J Jiang, L. B. Oh, Li, H. X. Liao, and Z. Chen, (2013). A Maslow'shierarchy of need sanalysis of social networking services continuance. Journal of Service Management, 24(2), 170-190.
- Clark, A. E. (1996). JobSatisfaction in Britain. British Journal of IndustrialRelations, 34(2), 189-217.
- Crossman & Haris (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. Educational Management Administration and Leadership, 34, 29-46.
- Cüceloğlu, D. (1993). İnsan ve Davranışı, Remzi Kitapevi, İstanbul, s.404-405
- Çağlayan, N. (2011). Bireysel Ve Takım Sporu Yapanlarla Spor Yapmayanların Benlik Saygısı Puanlarının Karşılaştırılması, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antrenörlük Eğitimi Programı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Çakmak, Z., Kara H., (2009). Yöneticilerde Benlik Algılarının Belirlenmesi, Sanayi Örgütlerinde Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Dergisi, sayı: 30, 301-310
- Çuhadaroğlu, F. (1986). “Adolesanlarda Benlik Saygısı”, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Davis, K. (1988). İşletmede insan davranışı: örgütsel davranış, (Çev. Kemal Tosun)İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

- Demirtaş, A. ve Dönmez, A. (2006). Yakın İlişkilerde Kıskançlık: Bireysel, İlişkisel ve Durumsal Değişkenler, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(3): 181-191.
- Dereboy, İ.F. (1993). *Kimlik bocalaması, Anlamak, Tanımak, Ele Almak*. Malatya: Özmert Ofset.
- Dereboy, İ.F. ve Dereboy, Ç. (1997). *Batılılaşma ve Kimlik Direnci Psikososyal Bir Yaklaşım. Cumhuriyet, Demokrasi ve Kimlik*. Yayına hazırlayan: Nuri Bilgin. İstanbul: Bağlam Yayıncılık.
- Dilek, H. (2007). *Farklı Eğitim Programlarına Devam Eden Lise II. Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı İle Anne-Babalarının Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Gazi üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Dinham, S. ve Scott, C. (1996). *Teacher satisfaction, motivation and health*. ERIC Documents, ED 405295.
- Domino G, Affonso DD (1990) A personality measure of Erikson's life stages: The Inventory of Psychosocial Balance. *J Pers Assess*, 54:576-588.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul.
- Eren, E. (1989). *Yönetim Psikolojisi .İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını No:105 Üçüncü Baskı*, Ankara.
- Ergin, C. (1997). *Bir İş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği: uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması*. *Türk Psikoloji Dergisi*; 12(39): 25-36.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: W.W. Norton& Company, Inc.
- Erikson, E.H. (1980). *Identity and Life Cycle*. New York: W. W. Norton& Company, Inc.
- Erman, K. , Şahan, A. ve Can, S. (2008). *Sporcu Bayan ve Erkeklerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Karşılaştırılması*.<http://www.bilalcoban.com/index>.

- Erdem, A.R. ve Demirel, F. (2009). Sınıf öğretmenlerinin “denetim” boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. E-Journal of New World Sciences Academy (4)1.
- Erman, K. Şahan, A. ve Can, S. (2008). Sporcu Bayan ve Erkeklerin Benlik Saygısı Düzeylerinin Karşılaştırılması <http://www.bilalcoban.com/index>.
- Erşan, E. , Doğan, O., Doğan, S., (2009). Beden Eğitimi ve Antrenörlük Bölümü Öğrencilerinde Benlik Saygısı Düzeyi ve Bazı Sosyo-demografik Özelliklerle İlişkisi, Klinik Psikiyatri Dergisi sayı: 42., S: 36-37).
- Fenichel, O. (1974). Nevrozların Psikanalitik Teorisi. (Çev. Selçuk Tuncer). Ege Üniversitesi Yayınları. No: 98. İzmir
- Geçtan, E. (1994). Psikodinamik Psikiyatri ve Normal Dışı Davranışlar, 10. Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- George, J.M. (1990). “Personality, Affect And Behaviour In Groups,” Journal of Applied Psychology, 75, s.107-116.
- George, J.M. and A.P. Brief., (1992). “Feeling Good, Doing Good: A Conceptual Analysis Of The Mood At Work-Organizational Spontaneity Relationship,” Psychological Bulletin, 112-2, s. 310-329.
- Gill, F. (1999). The meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory, Journal of Socio-Economics, (28)6, 725-743.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 1(2), 93-112.
- Günbayı, İ; Toprak, D. (2010). İlköğretim okulu sınıf ve özel sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. İlköğretim Online, 9(1), 150-169.
- Günbayı, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 1(2), 93-112
- Gürbüz, N.(2009). 5. sınıf öğrencilerinin akademik başarılarının ve benlik saygılarının okul sonrası kültürel-sportif etkinliklere katılmalarına ve diğer bazı değişkenlere göre

incelenmesi Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Hackman, Richard, and Greg R. Oldham,. (1975). “Developmant of the Job Diagnostic Survey”, Journal of Applied Psychology, 60/2, s.159-170

Hackman, J. R., Oldham, G. R., Janson, R. ve Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. California Management Review, 57-71.

Hamarta, E. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Yakın İlişkilerindeki Bazı Değişkenlerin (Benlik Saygısı, Depresyon ve Saplantılı Düşünme) Bağlanma. Stilleri Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hamarta, E., Arslan, C., Saygın, Y., Özyeşil, Z. (2009). Benlik Saygısı Ve Akılcı Olmayan İnançlar Bakımından Üniversite Öğrencilerinin Stresle Başa Çıkma Yaklaşımlarının Analizi. Değerler Eğitim Dergisi, Cilt:7 S: 25-42.

Hargreaves, A. (1994). Changing teachers, changing times. London: Cassell.

Herzberg, F., B. Mausnerand, H. Snyderman. (1959). The Motivation To Work. NY: John Wiley.

Howell, R.D.,Bellenger, D.N. &Wilcox, J.B. (1987). Self Esteem, Role Stres and, JobSatisfactionAmong Marketing Managers. Journal of Business Research, 15, 71-84.

Hulin, C.L., M. Roznowskiand D. Hachiya,. (1985). “Alternative Opportunities And With drawal Decisions: Empirical And Theoretical Discrepancies & An Integration”, Psychological Bulletin, 97,s.233-250.

İncir, G. (1990). Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Ankara:Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

John, B. (1992). Industrial/Organizational Psychology, McGrawHill.

Kara, H., Yönetim Biliminin Düşünce İzleri, Üç Mart Baskı Merkezi, Kütahya, 2009.

- Karadağ, E. Başaran, A, Korkmaz, T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları liderlik biçimleri ile iş doyumları arasındaki ilişki. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12 (21), 32-45. ss.
- Karlıdağ, R., Ünal S, Yoloğlu S. (2000). Hekimlerde iş doyum ve tükenmişlik düzeyi. Türk Psikiyatri Dergisi, 11(1): 49-57
- Kasatura, İ. (1998). Kişilik Ve Özgüven Psikoloji Dizisi 4, Evrim Yayınları, İstanbul.
- Kelecioğlu, H., Bilge,F., Akman, Y. (2006). Öğretim elemanları iş doyum ölççeğinin geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(26), 115-126.
- Kış, A. Gürgür, H. ve Akçamete, G. (2012). Engelli öğretmenlerin iş doyumları ve çalışma koşulları. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 23, 272 – 294.
- Kohut H. (1971). The analysis of the self. New York, International Universities Press.
- Korkman, H. (2003). Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Tipleriyle Atıf Karmaşıklığı Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, s.11-12.
- Korkmaz, M. (1996). Yetişkin Örneklem İçin Bir Benlik Saygısı Ölçeğinin Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışması, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kulaksızoğlu, A. (2000). Ergenlik Psikolojisi, Ankara: Remzi Kitapevi.
- Kulaksızoğlu, A. (2001). Ergenlik Psikolojisi. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Latham, G.P., Erez, M., & Locke, E.A. (1988). Resolving Scientific Disputesby The Joint Design of Crucial Experiments By The Antagonists: Application to the Erez-Latham Dispute Regarding Participation in Goal Setting. Journal of Applied Psycholog, 73, 753-772.
- Lee, R. Wilbur, E. (1985). Age, education, jobtenure, salary, job characteristics, and satisfaction: a multivariate analysis, Human Relation, 38(8), 781-791.
- Little, J. W. (1996). The emotion acontours and careertrajectories of (disappointed) reform enthusiasts. Cambridge Journal of Education, 26, 345-359.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). A Theory of Goal Setting and Task Performance. New Jersey: Prentice Hall
- Luthans, F. (1973). Organizational Behavior. USA: Mc Graw Hill Inc.
- Luthans, F. (1995). Organizational Behavior, Mc Graw Hill, Inc. Miner,
- Maslow, A.H. (1968). Toward A Psychology of Being. 2nd ed. NY:Van Nostrand.
- Maslow, A.H. (1970). Motivation and Personality, Harper & Row Publishers Second Edition, USA.
- Maslow, A.H. (1976). The Farther Reaches of Human Nature. NY: Penguin Books.
- Mischel, W., "Introduction to Personality", New York: Harcourt Brace College Publishers, 1999.
- Montagna, J.A. (2006). The Industrial Revolution.(<http://www.yale.edu/ynhti/cirriculum/units/1981/2/81.02.06.x.html>)
- Morris, C.G., (2002). Psikolojiyi Anlamak, (Çev. Editörleri H.B. Ayvaşık, M. Sayıl), Psikoloji Derneği Yayınları No:23, Ankara, s.483.
- Mortimer, J.T. (1979). Changing Attitudes to Ward Work. New York: Work in America Institute.
- Musal, B, Elçi Ö, Ergin S. (1995). Uzman hekimlerde mesleki doyum. Toplum ve Hekim. 10(68): 2-7.
- Nias, J. (1996). Thinking about feeling: The emotions in teaching. Cambridge Journal of Education, 26(3), 293-306
- Onur, B. (1995), Gelişim Psikolojisi, İmge Kitapevi, Ankara, s.152
- Örgün, S.K.(2000), Anne baba tutumları ile 8. sınıf öğrencilerinin benlik saygıları ve atılganlıkları arasındaki ilişki, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri A.B.D. Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, S: 5–16.

- Öz, R., Yılmaz, H., Akçay, N., (2009), Tip 1 Diyabetli Çocuklarda Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:6 Sayı:1 Yıl:2009.
- Özbay, Y. (2003). Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi. Trabzon: İber Matbaacılık.
- Özerkan, K.N., (2004). Spor psikolojisine giriş, Nobel Yayınları, Ankara.
- Özyurt, A. (2003). “İstanbul hekimlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri”. Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Özyurt, A., Hayran O, Sur H. (2006). Predictors of burn out and job satisfaction among Turkish Physicians. Q J Med.; 99: 161-169.
- Paknadel, A. Canan. (1995). AİBÜ ve ODTÜ'nün Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu. Bolu, Nisan.
- Salancık, G.R., & Pfeffer, J.(1978). “A Social Information Processing Approach To Job Attitudes And Task Design,” Administrative Science Quarterly, 23, s.224-253.
- Saydanoğlu, T., (2011). Sağlık Meslek Lisesi Öğrencilerinde Saldırganlık Ve Öfke Düzeylerinin Dikkat Eksikliği Ve Hiperaktivite Bozukluğu Belirtileri Ve Benlik Saygısı İle Olan İlişkinin Araştırılması, Kocaeli Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, Tıp Uzmanlık Tezi.
- Sayiner, B.; Savaşan E.; Sözen D.; Köknel Ö. (2007). “Yükseköğretim Gençliğinin Benlik Algısının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi: İstanbul Ticaret Üniversitesi Örneği”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y.:6, S.:11, Bahar, İstanbul.
- Schultz, D.P., & Schultz, S.E. (1998). Psychology and Work Today. New Jersey: Prentice Hall.
- Shann, M. (1998). Professional commitment and satisfaction among teachers in urban middle schools. The Journal of Educational Research, 92, 67-73.
- Singhal, K. (2001). History of technology, manufacturing, and the industrial revolution: An alternate perspective on Schmenner shypotheses. Production and Operations Management, (Spring 2001).

- Smith, M.J., J.J. Hurrelland R.K. Murphy (1981). "Stress and Health Effects in Paced and Unpaced Work", In G. Salvendy& M.J. Smith (Eds.), Machine Pacingand Occupational Stress, London: Taylor& Francis.
- Smither, R.D. (1994). The Psychology of Workand Human Performance. New York: Harper Collins College Publishers.
- Spector, P.E. (1997). Jobsatisfaction: Application, assessment, cause and consequences. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Staw, Barry M., Nancy E. Bell, and John A. Clausen (1986). "The Dispositiona lApproach To Job Attitudes: A Life time Longitudinal Test," Administrative Science Quarterly, 31, s. 56-77.
- Subba Rao (2000). Personnel and Human Resource Management – Text and cases; (2000) – Himalaya Publishing House ISBN 81-7493-777-3
- Sungur, P.,Yüksek, S., (2009). Beden eğitimi ve spor öğretmenlik bölümü son sınıf öğrencilerinin benlik tasarımı ve kendini gerçekleştirme, Eğitim Bilimleri Dergisi cilt 3.
- Şahin, İ., Şahin, B. (2002). Hastane çalışanlarının iş özellikleri ve iş doyumunu: Ankara metropolitan alanda seçilmiş üç eğitim hastanesi üzerinde bir araştırma.
- Tuğrul, C. (1994). Alkoliklerin Çocuklarının Aile Ortamlarındaki Stres Kaynakları, Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları, Türk Psikoloji Dergisi, 9: 57-73.
- Turanlı, P. (2010). Orta Yetişkinlikte Evlilik Uyumu İle Benlik Saygısı Ve Bağlanma Stilleri Arasındaki İlişkinin Saptanması, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Urban, (1982). Michael E. The Ideology of Administration: American and SovietCases. State University of New York Press, Albany.
- Ünüvar, T.G. (2006). An integrative model of jobcharacteristics, jobsatisfaction, organizationalcommitment, andorganizationalcitizenshipbehavior. A thesissubmittedtothegraduateschool of socialsciences of Middle East Technical University

Yavuzer, H. (2000). Okul Çağı Çocuğu. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Yavuzer, H. (2003). Eğitim ve gelişim özellikleriyle okul çağı çocuğu. Remzi Kitabevi S: 17-18 İstanbul.

Yiğit, H. (2010). Ergenlerin Benlik Saygılarının Yaşam Doyumu Ve Bazı Özlük Nitelikleri Açısından İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Yiğit, R. (2011). Emekli Polislerin Benlik Saygılarının Sahip Oldukları Değerler Açısından İncelenmesi, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, Haziran 2011, S: 86-94.

Yörükoğlu, A. (2000). Gençlik Çağı Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunları, Özgür Yayınları, İstanbul, S: 81

Yüksel, İ. (2003). Hekimlerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerin iş doyumunu, iş gerilimi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi; 13(1): 261-272.

Walsh, Philip R (2011), Creating a “values” chain for sustainable development in develop ing nations: where Maslow meets Porter. Environment, Development and Sustainability, 13(4): 789-805.

Weiss, D. J., Dawis, R. W., England, G. W., Lofquist, L. H. (1967), Manual forthe Minnesota Satisfaction Quesitionnaire. [Erişim Adresi] , [Erişim Tarihi: 05.05.2008].

<http://www.forumgercek.com/showthread.php?t=84696> Erişim Tarihi: 13.05.2012

EKLER

EK:1

SOSYODEMOGRAFİK VERİ FORMU

İSİM:.....

SOYİSİM:.....

YAŞ: 20-30 () - 30-40 () - 40+ ()

CİNSİYET: KADIN () – ERKEK ()

ÇALIŞMA SEKTÖRÜ: KAMU () - ÖZEL ()

MEDENİ DURUM: EVLİ () -BEKAR ()

DUL () -BOŞANMIŞ()

ÇOCUĞUNUZ VARMI?: EVET () - HAYIR ()

MESLEĞİ KENDİ İSTEĞİNİZLE Mİ SEÇTİNİZ?: EVET() -HAYIR ()

SİGARA KULLANIMI: VAR () -YOK ()

ALKOL KULLANIMI: VAR () -YOK ()

KRONİK HASTALIK VAR MI?: VAR () -YOK ()

PSİKİYATRİK İLAÇ KULLANILDI MI?: EVET() -HAYIR ()

İŞE KAÇ VASITA İLE GİDİYORSUNUZ?: 1() -2() -3 VE DAHA FAZLA ()

EK:2**MİNNESOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ**

Aşağıda verilen maddeler işinizi farklı yönleriyle ele almaktadır. Kendinize “işimin bu yönünden ne kadar memnunum?” sorusunu sorunuz ve cevabınızı 1=Hiç memnun değilim, 2=Biraz memnunum, 3=Orta düzeyde memnunum, 4=Memnunum, 5=Çok memnunum biçiminde belirtiniz.

	0-1-2-3-4-5					
	Sürekli bir şeylerle meşgul olabilme imkânı					
	Tek başına çalışma imkânı					
	Zaman zaman farklı şeyler yapabilme imkânı					
	Toplumda bir yer edinme imkânı					
	Yöneticimin elemanlarına karşı davranış tarzı					
	Yöneticimin karar verme konusundaki yeterliliği					
	Vicdanıma ters düşmeyen şeyleri yapabilme imkânı					
	Sürekli bir işe sahip olma imkânı					
	Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânı					
	Başkalarına ne yapacaklarını söyleme imkânı					
	Yeteneklerimi kullanabilme imkânı					
	Firma politikasını uygulama imkânı					
	Aldığım ücret					
	Bu işte ilerleme imkânım					

	Kendi kararımı verme özgürlüğü					
	İş yaparken kendi yöntemlerimi deneme imkânı					
	Çalışma koşulları					
	Çalışma arkadaşlarımın birbiriyle anlaşması					
	Yaptığım iyi bir iş karşılığında aldığım övgü					
	İşimden elde ettiğim başarı duygusu					



EK:3

ROSENBERG BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

D – 1

MADDE 1

1. Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

2. Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

3. Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 2

4. Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar birşeyler yapabilirim.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

5. Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 3

6. Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 4

7. Genel olarak kendimden memnunum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 5

8. Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

MADDE 6

9. Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığını dŐŐnuyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

10. Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığımı dŐŐnuyorum.

a. ÇOK DOĞRU b. DOĞRU c. YANLIŞ d. ÇOK YANLIŞ

ÖZGEÇMİŞ

24 Mart 1993 İstanbul doğumluyum. İlkokul ve liseyi Bayrampaşa'da tamamladıktan sonra, Beykent Üniversitesi Psikoloji bölümünü bitirdim. Mezun olduğum senenin güz döneminde yine Beykent Üniversitesi'nin Klinik Psikoloji bölümüne başladım.

Eğitim dönemim boyunca WISC-R Zeka Testi ve Denver Gelişim Testi ile SPSS istatistik analizleri eğitimlerini aldım.

Mezun olduktan 2 ay sonra başlamış olduğum işim Çarem Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde aktif olarak 2 yıldır çalışmaktayım.

Arzu DEREGÖZÜ