



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN
KARAR VERME STİLLERİ VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN
TESPİTİ

Hazırlayan
Ali ÇORAPÇI

Beden Eğitimi Ve Spor Eğitimi Ana Bilim Dalı
Beden Eğitimi Ve Spor Eğitimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

KARAMAN – 2015



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN
KARAR VERME STİLLERİ VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN
TESPİTİ

Hazırlayan
Ali ÇORAPÇI

Beden Eğitimi Ve Spor Eğitimi Ana Bilim Dalı
Beden Eğitimi Ve Spor Eğitimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Doç.Dr.Selahattin AKPINAR

KARAMAN – 2015

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN KARAR VERME STİLLERİ VE İŞ DOYUM
DÜZEYLERİNİN TESPİTİ**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi:14.09.2015

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan: Doç. Dr. Selahattin AKPINAR

Üye: Doç. Dr. Hamdi PEPE

Üye: Yrd. Doç. Dr. Veysel TEMEL

İmzası



Bu tez, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 27.08.2015 tarihli ve 2015/25-125 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü :Doç. Dr. İdris Nebi UYSAL



ÖNSÖZ

Bu çalışma, sınıf öğretmenlerinin karar verme stilleri ve iş doyum düzeylerinin tespiti amacı ile Konya Meram ilçesinde aktif olarak görev yapan 360 öğretmene uygulanmıştır.

Eğitimin temel öğelerinden biride öğretmendir. Toplumun eğitim düzeyinin yükseltilmesi ve kalkınmanın gerçekleştirilmesi, öğretmenlerin görevlerinin gereklerini isteyerek yerine getirmeleri ile olanaklıdır. Öğretmenin işinde sağladığı doyum düzeyi arttıkça daha verimli çalışacaktır.

İş doyumunu bireyin işine karşı çeşitli tutumlarının bir sonucu olarak düşünebiliriz. Bu tutumlar, işin kendisi, yönetim, işten sağlanan ücret, bireyler arası ilişkiler, başarı, saygınlık, tanınma, gelişme olanakları gibi çeşitli faktörlerle ilişkilidir. Bu tür faktörler karar verme davranışında bulunan bireyleri etkileyebilir. Bazı bireyler, karar verme sürecinde karar verme davranışına ilksin kontrolün kendilerinde olduğuna inanırlarken, bazıları ise bu kontrolün dışsal faktörler tarafından belirlendiğine inanırlar. Dolayısıyla, karar verme davranışında bireyin sahip olduğu denetim odağının biçimi önemli bir faktördür.

Bu araştırmanın yapılmasına destek veren, araştırmanın yürütüldüğü ilköğretim okullarında görevli meslektaşlarıma tüm yardımlarından dolayı minnettarım.

Bu çalışmanın yapılmasına karar verme aşamasından başlayarak, çalışmanın bitimine kadar benden her türlü desteğini ve kıymetli zamanını esirgemeyen, güler yüzü ve titizliğiyle bana yardımcı olan tez danışmanım, sayın hocam Doç. Dr. Selahattin AKPINAR' a içtenlikle teşekkür eder. Yine çalışmalarım süresince bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım ve benden hiç bir zaman yardımını esirgemeyen değerli hocam Doç. Dr. Sefa LÖK' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım...

Ali ÇORAPÇI

KARAMAN, Eylül 2015

ÖZET

Bu araştırma; sınıf öğretmenlerinin karar verme stilleri ve iş doyum düzeylerini tespit ederek, kişisel özelliklere göre bunların farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Betimsel bir nitelikte olan bu araştırmanın örneklemini 2014-2015 eğitim öğretim yılında Konya ili Meram ilçesinde görev yapan 360 sınıf öğretmeninden oluşturmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak öğretmenlerin karar vermede öz saygı ve karar verme stillerini belirlemek için Orijinali Mann ve Diğ. (1998), tarafından geliştirilen Deniz (2004), tarafından Türkçe'ye uyarlanan Melbourne Karar Verme Ölçeğini (Melbourne Decision Making Questionary) ile öğretmenlerin iş doyum düzeylerini belirlemek için de Dawis England ve Lofquist tarafından geliştirilen Deniz ve Güliz Gökçora tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) ve personelin kişisel özelliklerini belirlemek için ise araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin karar vermede özsaygı düzeylerinin yüksek, karar verme stillerinde dikkatli yüksek, kaçınan, erteleyici ve panik karar verme stilleri ise düşük, iş doyum düzeyleri ise orta seviyenin üzerinde tespit edilmiştir. Kişisel özelliklere göre de gerek karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinde gerekse de iş doyum düzeylerinde demografik özelliklerin bazılarında anlamlı bir ilişki bulunurken bazı değişkenlere göre ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Sınıf öğretmeni, Karar verme, İş doyum

ABSTRACT

This research has done to identify teacher's decision making style whether to change or not in according to their personal characteristics.

360 teachers who work in the district of Konya Meram constitute this research sample that is on 2014-2015 academic year which is a descriptive quality.

As a collection data instrument in this research to identify teacher's self respect and decision making style in decision making who developed by Mann and Diğ that is adapted by Deniz in Turkish to identify teacher's job satisfaction level that is developed bay Deniz and Güliz Gökçara; Minnesote job satisfaction scale and to identify personal qualifications that is developed by personal information form.

It is determined that teachers who involved in that research their self respect level is high in decision making careful in decison making style is low and their job satisfaction level is medium level. While there is a meaningful relation in self respect decision making style in according to the some meaningful changes there is no relation.

Key Words: Classroom teachers, Decide, Job satisfaction

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ	ix
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM	
1.GENEL BİLGİLER	
1.1.Karar Verme.....	1
1.1.1.Karar Verme Süreci.....	2
1.1.1.1.Karar Öncesi Dönem.....	4
1.1.1.2.Karar Dönemi.....	4
1.1.1.3.Karar Sonrası Dönem.....	4
1.1.2.Karar Verme Stilleri.....	5
1.1.2.1.Scott ve Bruce (1995), Göre Karar Verme Stilleri.....	6
1.1.2.1.1.Akılcı Karar Verme.....	6
1.1.2.1.2.Sezgisel Karar Verme.....	7
1.1.2.1.3.Bağımlı Karar Verme.....	7
1.1.2.1.4.Kaçıngan Karar Verme.....	7
1.1.2.1.5.Spontan Karar Verme.....	7
1.1.2.2. Dinklage (1967), Göre Karar Verme Stilleri	7
1.1.2.2.1.İçtepisel Davrananlar.....	7
1.1.2.2.2.Kaderciler.....	8
1.1.2.2.3.Boyun Eğenler.....	8
1.1.2.2.4.Erteleyenler.....	8
1.1.2.2.5.Kendine Eziyet Edenler.....	8
1.1.2.2.6.Plan Yapanlar.....	8

1.1.2.2.7.Sezgisel Davrananlar.....	9
1.1.2.2.8.Donup Kalanlar.....	9
1.1.2.3.Nelson(1982), Göre Karar Verme Stilleri.....	9
1.1.2.3.1.Mantıklı.....	9
1.1.2.3.2.Duygulara Dayalı.....	9
1.1.2.3.3.Aşırı Tedbirli.....	9
1.1.2.3.4.Sakıngan-Çekingen.....	10
1.1.2.3.5.Düşünmeksizin-Dürtüsel.....	10
1.1.2.3.6.Uysallıkla-İtaatkar.....	10
1.1.2.3.7.Törel.....	10
1.1.3.Karar Verme Stratejileri.....	10
1.1.3.1.Bağımsız Karar Verme Stratejileri.....	10
1.1.3.2.Mantıklı Karar Verme Stratejisi.....	11
1.1.3.3.İç Tepkisel Karar Verme Stratejisi.....	11
1.1.3.4.Kararsızlık.....	11
1.1.4.Karar Verme İle İlgili Kuramlar.....	11
1.1.4.1.Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı.....	11
1.1.4.2.Fayda Kuramı.....	13
1.1.4.3.Çatışma Kuramı.....	13
1.1.4.4.Bilişsel Gudu Kuramı.....	15
1.1.4.5.Tahmin ve Pişmanlık Kuramı.....	15
1.1.4.5.Bayezyan Karar Kuramı ve Oyun Kuramı.....	16
1.1.5.Karar Modelleri.....	16
1.1.5.1.Mesleki Karar Modelleri.....	17
1.1.5.2.Rest'in Geliştirdiği Etiksel Karar Verme Modeli.....	18
1.1.5.3.Karar Vermede Kendini Düzenleme Modeli.....	20
1.1.6.Karar Verme İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	20
1.2.İş Doyumu.....	24
1.2.1.İş Doyumun Ortaya Çıkışı.....	25

1.2.2.İş Doyumu İle İlgili Bazı Kavramlar.....	27
1.2.2.1.İş Doyumu ve Güdüleme.....	27
1.2.2.2.İş Doyumu ve Moral.....	29
1.2.2.3.İş Doyumu ve Verimlilik.....	30
1.2.2.4.İş Doyumu ve Başarı.....	31
1.2.2.5.İş Doyumu ve zdeşleşme.....	32
1.2.2.6.İş Doyumu ve Yabancılaşma.....	33
1.2.3.İş Doyumu Boyutları.....	33
1.2.4.İş Doyumun nemi.....	35
1.2.5.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	37
1.2.5.1.İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	37
1.2.5.1.1.Yaş.....	37
1.2.5.1.2.Cinsiyet.....	38
1.2.5.1.3.Eğitim Düzeyi.....	38
1.2.5.1.4.Kıdem.....	39
1.2.5.2.İş Doyumunu Etkileyen rgtsel Faktörler.....	40
1.2.5.2.1.İşin Niteliği.....	40
1.2.5.2.2.cret.....	41
1.2.5.2.3.Yükselme (terfi) İmkanları.....	43
1.2.5.2.4.vnmek (taktir).....	43
1.2.5.2.5.Denetim.....	44
1.2.5.2.6.Birlikte Çalışan İş Görenler.....	45
1.2.5.2.7.Güvenlik.....	45
1.2.5.2.8.Örgüt ve Yönetim.....	46
1.2.5.2.9.İş Genişletme.....	46
1.2.5.2.10.İş Zenginleştirme.....	47
1.2.6.İş Doyum Kuramları.....	47
1.2.6.1.İçerik (Kapsam) Kuramları.....	48
1.2.6.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Merdiveni Kuramı.....	48

1.2.6.1.2.Herzberg'in İki Etmenli (Çift Etmenli) Kuramı.....	51
1.2.6.1.3.Alderfer'in V1g (Erg) İhtiyaçları Kuramı.....	52
1.2.6.1.4.Mc Clelland'ın İhtiyaçların Yönlendirilmesi Kuramı.....	53
1.2.6.2.Süreç Kuramları.....	54
1.2.6.2.1.Pekiştirme (Şartlandırma) Kuramları.....	54
1.2.6.2.2.Wroom'un Beklenti Kuramı.....	55
1.2.6.2.3.Porter ve Lawler'in Başarı/Doyum Beklenti Kuramı.....	57
1.2.6.3.Çağdaş Kuramları.....	57
1.2.6.3.1. Amaç Kuramı.....	58
1.2.6.3.2. Eşitlik Kuramı.....	58
1.2.7.İş Doyumu Sonuçları.....	59
1.2.8.İş Doyumu İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	61
1.2.9.İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	67

II. BÖLÜM

2.MATERYAL VE METOT.....	70
2.1.Araştırmanın Modeli.....	70
2.2.Evren ve Örneklem.....	70
2.3.Verilerin Toplanması.....	71
2.4.Kullanılan Ölçekler.....	71
2.4.1.Melbourne Karar Verme Ölçeği.....	71
2.4.2.Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	72

III. BÖLÜM

3.BULGULAR.....	74
3.1.Araştırma Grubunun Kişisel Özellikleri.....	74
3.2. Melbourne Karar Verme Ölçeği Bulguları.....	79
3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği Bulguları.....	91

IV.BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA.....	100
KAYNAKÇA.....	103
EKLER.....	114

TABLolar LİSTESİ

Tablo:1 Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımları.....	74
Tablo:2 Katılımcıların Yaşlara Göre Dağılımları.....	74
Tablo:3 Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	74
Tablo:4 Katılımcıların Okuttukları Sınıflara Göre Dağılımları.....	75
Tablo:5 Katılımcıların Meslekteki Hizmet Sürelerine Göre Dağılımları.....	75
Tablo:6 Katılımcıların Buldukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları.....	75
Tablo:7 Katılımcıların Aktif Olarak Spor Yapıp Yapmadıklarına Göre Dağılımları.....	76
Tablo:8 Katılımcıların Babalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımları.....	76
Tablo:9 Katılımcıların Annelerinin Herhangi Bir İşte Çalışıp Çalışmadıklarına Göre Dağılımları.....	76
Tablo:10 Katılımcıların Babalarının eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	77
Tablo:11 Katılımcıların Annelerinin eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.....	77
Tablo:12 Katılımcıların Kurumlarında Hizmet İçi Her Hangi Bir Kursa Katılıp Katılmadıklarına Göre Dağılımları.....	77
Tablo:13 Öğretmenlerin Genel Olarak Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarına Ait \bar{X} , Ss, Min., ve Max. Değerlerine İlişkin Sonuçları Dağılımları.....	79
Tablo:14 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı Ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “t” Testi Sonuçlarına Göre Dağılımları....	80
Tablo:15 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutları İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları.....	81
Tablo:16 Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “t” Testi Sonuçları Dağılımları.....	82
Tablo:17 Öğretmenlerin Okuttukları Sınıf Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları...	82
Tablo:18 Öğretmenlerin Mesleki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karar Vermede	

Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları... 83	83
Tablo:19 Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karar Vermede	
Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları... 84	84
Tablo:20 Öğretmenlerin Aktif Olarak Spor Yapıp Yapmama Değişkenine Göre	
Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “t” Testi	
Sonuçları Dağılımları.....85	85
Tablo:21 Öğretmenlerin Babaların Meslek Değişkenine Göre Karar Vermede	
Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları... 86	86
Tablo:22 Öğretmenlerin Annelerinin Çalışıp Çalışmama Değişkenine Göre	
Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “t” Testi	
Sonuçları Dağılımları.....87	87
Tablo:23 Öğretmenlerin Babalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre	
Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “f” Testi	
Sonuçları Dağılımları.....88	88
Tablo:24 Öğretmenlerin Annelerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre	
Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin “f” Testi	
Sonuçları Dağılımları.....89	89
Tablo:25 Öğretmenlerin Kurum İçerisinde Hizmet İçi Bir Kursa Katılıp	
Katılmadıkları Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri	
Alt Boyutlarına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları.....90	90
Tablo:26 Öğretmenlerin Genel Olarak İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam	
Puanına ait \bar{X} , Ss, Min.,ve Max. Değerlerine İlişkin Sonuçları Dağılımları.....91	91
Tablo:27 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve	
Toplam Puanına İlişkin “t” Testi Sonuçları Dağılımları.....91	91
Tablo:28 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve	
Toplam Puanına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları.....92	92
Tablo:29 Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları	

ve Toplam Puanına İlişkin “t” Testi Sonuçları Dağılımları.....	92
Tablo:30 Öğretmenlerin Okuttuğu Sınıf Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin “t” Testi Sonuçları Dağılımları.....	93
Tablo:31 Öğretmenlerin Mesleki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları.....	94
Tablo:32 Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları.....	94
Tablo:33 Öğretmenlerin Aktif Olarak Spor Yapıp Yapmama Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin “t” Testi Sonuçları Dağılımları...	95
Tablo:34 Öğretmenlerin Babaların Meslek Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları.....	96
Tablo:35 Öğretmenlerin Annelerin Çalışıp Çalışmama Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin “t” Testi Sonuçları Dağılımları...	96
Tablo:36 Öğretmenlerin Babaların Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları...	97
Tablo:37 Öğretmenlerin Annelerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin “f” Testi Sonuçları Dağılımları...	98
Tablo:38 Öğretmenlerin Kurum İçerisinde Hizmet İçi Bir Kursu Katılıp Katılmadıkları Değişkenine Göre İş Doyumunun Alt Boyutları ve Toplam Puanına İlişkin “t” Testi Sonuçları Dağılımları.....	98

GİRİŞ

Karar verme, bir ihtiyacı gidereceği düşünölen bir nesneye ulaştırabilecek birden fazla yol olduğu zaman, yaşanan sıkıntıyı giderici bir yöneliş olarak tanımlanabilir. Önemli olan konularda karar vermeyi gerektiren durum olacağında, sonuçları önceden tasarlama ve hedefe ulaştırma gücü en fazla olana yönelme daha çok önem kazanmaktadır (Kuzgun, 1992).

Bireylerin işlerine gösterdikleri tutum olumlu ya da olumsuz olabileceğinden, iş doyumunu bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak tanımlamak, çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumu da iş doyumsuzluğu olarak tanımlamak doğru olacaktır (Erdoğan, 1996). Bir başka ifade ile iş doyumunu, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir. Dolayısıyla iş doyumunu, işin kazandırdıkları ile çalışanın beklentileri birbirine uyduğu zaman oluşmaktadır (Bingöl, 1990). İş doyumunun yönetim alanında çok önemli bir konumunun olmasının temel sebebi, işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin büyük ölçüde iş doyumunu sağlamaya bağlı olasıdır (Yousef, 1998).

Çalışmamızda Konya Meram İlçesinde Milli Eğitime Bağlı İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin Karar Verme Stilleri ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi amaçlanmıştır.

1.BÖLÜM

1.GENEL BİLGİLER

1.1. Karar Verme

Karar verme davranışı, genel olarak amaca ilişkin gerekli bilgiyi toplamak için

amaçları belirleme, böyle bir bilgiyi dikkate alarak ve değerlendirerek seçenekler oluşturma ve mevcut seçeneklerden amaca en uygun olanını seçmeyi içerir (Güçray, 2001).

Heppner (1978) göre karar verme, olasılıkları seçenekleri değerlendirme ve sonuçlarını izleme gibi özgül etkinlikler içerir. Kararı gerektiren durumun doğru bir biçimde tanımlanması çözümde doğru yaklaşımı getirir.

Kişinin sahip olduğu bireysel farklılıkların, karar verme davranışı üzerinde etkileri vardır. Çok seçenekli karar alma süreçleri, bireyler açısından daha fazla güçlük ortaya çıkarmaktadır. Bu durum bireyde stres durumlarının yaşanmasına neden olabilmektedir. Aynı zamanda bu karar verme karmaşıklığı, bireyi karar vermede olumsuz etkilemektedir (Deniz, 2004).

1.1.1.Karar Verme Süreci

Karar verme sürecini anlama, sürecin öğelerini açıklama pratikteki yararları nedeniyle önemlidir. Süreçteki bireysel farklılıkların önemli nedenlerinden biri de karar verme stilleridir. Karar verme çalışmalarında öncelikli ilgi, bireylerin kararlarında neyi temel alarak, nasıl karar verilmesi olmuştur (Deniz, 2002).

Bireyin karar vermesiyle ilgili kuramsal görüşlerin oluşturulmasında iki temel yaklaşım benimsendiği görülmektedir. Bunlar sonuç ve süreç üzerinde yoğunlaşan yaklaşımlardır. Sonuç üzerinde yoğunlaşan yaklaşımda karar verme sürecinin sonucu olarak verilen kararın ortaya çıkartacağı sonuçların yordanmasının, karar verme sürecinin anlaşılabilmesini sağlayacağı görüşü yer almaktadır. Karar verme süreci üzerinde yoğunlaşan yaklaşımda ise, kararın nasıl verildiği hakkında detaylı bilgi edinmenin, kararların en uygun şekilde ortaya koyabileceği görüşü vardır (Ersever, 1996).

Gelatt (1989), karar verme sürecinde “olumlu belirsizlik” kavramından bahsetmiştir. Karar verme; bilgi, işlem ve seçim olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Bireylerin karar verebilmek için sürekli bilgilerini geliştirmesine ve yeniden gözden geçirmesi gerekmektedir. Birey mantıklı bir karar stratejisi kullanarak karar verse bile toplumdaki değişim nedeniyle verdiği karar gelecekte geçerliğini yitirebilmektedir. Bu nedenle bireyin karşılaştığı belirsizlik durumuna uyum sağlayarak karar vermesi gerekmektedir. Olumlu belirsizlik kavramının kullanımında karar veren birey, gelecekte net emin olmamalı, belirsizliği olumsuz bir süreç olarak tanımlamamak, var olan bir gerçek ve süreç olarak kabul edip inanmalıdır. Psikolojik danışma ve rehberlik servislerindeki uzmanlar, bireye mantıklı karar verme becerisi kazandırmanın yanı sıra belirsizlik durumlarına uyum sağlama düzeyini geliştirici yardımlarda bulunmalıdırlar.

Bergland, karar verme sürecinde bazı aşamaların olduğunu belirtmektedir (Akt: Eldeleklioğlu, 1996). Bunlar;

1. Problemin hissedilmesi; yeni bir davranış tarzının aranması ve benimsenmesi,
2. Problemin tanıtımı; sıkıntının hissedilerek çözülmesi gereken bir problem olarak ifade edilmesi ve adlandırılması,
3. Seçeneklerin oluşturulması; gerçekleşme olasılığı en büyük olan seçeneğe yönelme,
4. Seçenekler hakkında bilgi toplanması, her seçeneğin pozitif ve negatif yönlerinin ortaya konması,
5. Toplanan bilgilerin istekleri karşılama açısından değerlendirilmesi,

6. Uygun seçeneğin belirlenerek, planın uygulanmaya konması,

7. Sonucun değerlendirilmesi

Karar öncesi dönem, karar dönemi ve karar sonrası dönem. Bu evrelerin birbirinden bağımsız evreler olduğunu belirtmekte ve her karar verme evresinin, kendi içinde bir dizi ön ve son karar evresinde verilen alt kararlardan oluştuğunu belirtmekte ve bu dönemleri şöyle açıklamaktadır (Akt: Ersever, 1996).

1.1.1.1.Karar Öncesi Dönem:

Öncelikle bir çatışma durumunun varlığı söz konusudur. Bu çatışma bireyde, karar vermesini güdülendiren bir gerginliğin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Karar verici durumundaki birey, bu çatışmayı yaşayarak, ideal olduğunu düşündüğü seçenekler aramaya başlamaktadır. Bu süreçte karar verici, seçenekleri ve ortaya çıkartacağı sonuçları kapsamlı bir şekilde değerlendirmektedir. Bu bilgi toplama ve değerlendirme süreci ilk başlarda yansız olarak yapılmaktadır. Daha sonra birey, elde ettiği bilgileri kendisine göre değerlendirmekte ve sıralamaya koymaktadır.

1.1.1.2.Karar Dönemi:

Bu dönemde birey, karar durumuna uyum sağladıktan sonra, elinde bulunan tüm seçenekleri ideal olanla karşılaştırmakta ve elemeye başlamaktadır. Birey, ideale en yakın olduğunu düşündüğü seçeneğe yönelmekte ve bir karar verici olarak uygulamaya koyacağı kararı belirlemektedir.

1.1.1.3.Karar Sonrası Dönem:

Birey, verdiği kararın uygulaması sonucunda ortaya çıkan durumun bir

değerlendirme ve yorumunu yapmaktadır.

Kuzgun'a (2000) göre karar verme davranışının ortaya çıkabilmesi için üç koşulun bulunması gerekmektedir:

1. Karar verme ihtiyacını ortaya çıkaran bir güçlülüğün varlığı ve bu güçlülüğün birey tarafından hissedilmesi,
2. Güçlüğü giderecek birden fazla seçeneğin bulunması,
3. Bireyin seçeneklerden birine yönelme özgürlüğüne sahip olması.

1.1.2.Karar Verme Stilleri

Karar verme yeteneğini bilişsel açıdan ele alanlar, konu ile ilgili olarak dokuz yapı tanımlamışlardır. Bu yapılar seçim, anlama, yaratıcı problem, çözme, uzlaşma, sonucu değerlendirme, doğru seçim, güvenilirlik, kararlılık ve bağlanma olarak tanımlanmıştır (Deniz, 2002).

Seçim: Karar verme becerisi için bir ön koşuldur. Kararların kontrolü; içtepisel denetim ve kendine saygı ile ilgilidir. Ergenlerin seçimlerinde denetim ve sorumluluğun gelişimi, akran gruplarına çoğunlukla uyulması gerektiğinden sık sık ertelenebilmektedir.

Anlama: Bilişsel süreç olarak karar verme etkinliğini anlamaya işaret etmektedir. Bireylerin kendi bilişsel süreçleri hakkındaki bilgisi; okuma, hatırlama, problem çözme gibi becerilerin yerine getirilmesinde gerekli olabilmektedir.

Yaratıcı Problem Çözme: Problemin tanımlanmasını, seçilecek alternatiflerin ortaya çıkarılmasını, yeni alternatifleri üretmek için seçim alternatiflerinin yaratıcı bileşimi ve

amaçlarına ulaşmak için gereken adımların kavranmasını içermektedir.

Uzlaşma: Aile ile veya arkadaşları ile bir uyuşmazlıkta, kabul edilebilir bir çözümde anlaşmaktır. Uzlaşmada başka bir kişinin fikirlerinin alınması önemlidir.

Sonucu değerlendirebilme: Kendisi ve diğerleri için, seçilen eylemlerin sonuçları hakkında düşünebilme düzeyidir.

Doğru seçim: Bilginin etkili ve mantıklı olarak elde edilmesi için ön koşuldur. Problem çözücü olarak karar veren bireyler, problemini çözmeye stratejileri esnek olarak kullananlardır.

Güvenirlilik: Alternatiflerin seçiminde bilginin güvenirliliğini değerlendirme becerisidir. Güvenirlilik, elde edilen yeni bilgiyi, önceki bilgilerle kontrol edilerek de yapılabilir.

Kararlılık: Yetenekli karar veren kişiden, seçimlerde istikrarlı olması beklenir. İleri ergenlik evresindeki gençler, kararlarında daha istikrarlı olabilmektedirler.

Bağlanma: Kararların bağlayıcılığı ile ilgilidir. Yaş ilerledikçe karar verme durumlarında yüksek bir yeterlilik görülebilmektedir.

1.1.2.1. Scott ve Bruce (1995), Göre Karar Verme Stilleri

1.1.2.1.1. Akılcı karar verme:

Karar verme durumunda, bireylerin karar vermesi gereken durumla ilgili araştırma ve inceleme yaparak duruma en uygun alternatifi seçmesidir. Akılcı karar verme stiline sahip bireyler, daha dikkatli bir tutum sergilerler.

1.1.2.1.2. Sezgisel karar verme:

Karar verme durumlarında bireylerin içsel olarak duyguları ve sezgileri ile karar vermesidir. Sezgisel karar verme stiline sahip bireyler, diğerlerine göre daha hızlıdır ve öngörülerini kullanırlar.

1.1.2.1.3. Bağımlı karar verme:

Karar verme durumlarında bireyin başkalarının tavsiyelerine ve yönlendirmelerine göre karar vermesidir. Bağımlı karar verme stiline sahip bireyler, kararlarının sorumluluklarını diğerlerine yansıtmaktadırlar.

1.1.2.1.4. Kaçınan karar verme:

Karar verme durumunda bireyin karar vermemek için karardan uzaklaşmasıdır. Kaçınan karar verme stiline sahip bireyler, karar verme sorumluluğundan kaçma eğilimi gösterirler.

1.1.2.1.5. Spontan karar verme:

Karar verme durumunda bireyin o andaki ve koşuldaki durumuna göre karar vermesidir. Spontan karar verme stiline sahip bireyler, kendiliğinden ve doğal sürecine göre karar verme eğilimi gösterirler.

1.1.2.2. Dinklage (1967), Göre Karar Verme Stilleri (Akt: Kuzgun, 2000). Bunlar:

1.1.2.2.1. İçtepisel Davrananlar:

Bu karar verme stilini benimseyen bireyler, karşılıklarına çıkan ilk seçeneğe

yönelirler. Kararları ani olup salt duygulara ve isteklere dayalıdır.

1.1.2.2.2.Kaderciler:

Bu gruptaki bireyler, problemin çözümü veya kararı çevresel olaylara veya kadere bırakırlar.

1.1.2.2.3. Boyun Eğenler:

Bu gruptakiler, karar verirlerken bir başkasının planına veya önerilerine boyun eğenler, kendi görüş ve iradelerini ortaya koymazlar.

1.1.2.2.4. Erteleyenler:

Problemi askıya alırlar, problem üzerinde düşünmeyi ve eyleme geçmeyi ileri bir tarihe bırakarak ötelemeyi tercih ederler.

1.1.2.2.5. Kendine Eziyet Edenler:

Bu gruptaki bireyler, seçenekler hakkında bilgi toplamaya ve onlar üzerinde düşünmeye çok fazla zaman harcarlar ve topladıkları verilerin içinden çıkamayarak dağınıklık gösterirler.

1.1.2.2.6. Plan Yapanlar:

Bu stili benimseyen bireyler, belli bir hedefe ulaştıracak seçenekleri sistematik olarak inceler; isteklerle fırsat ve imkânlar arasında bir denge oluşturacak en uygun seçeneği bulmaya çalışırlar.

1.1.2.2.7. Sezgisel Davrananlar:

Bu karar stilini benimseyenler, karar verme sürecine kısmen mistik, kısmen bilinçaltı güdülere ağırlık veren bir tutum sergilerler. Birey belli bir kararın doğru olduğuna emin olduğunu düşünür.

1.1.2.2.8. Donup Kalanlar:

Bu stili benimseyen bireyler, karar verme sorumluluğunu hissederler ancak ona yaklaşma gücünü kendilerinde göremezler. Bir karar verme planı yapamazlar, erteleme kararı da veremezler. Bilgi toplamaktan, seçenekler üzerinde düşünmekten kaçınırlar ancak karar vermeleri gerektiğinin bilincindedirler.

1.1.2.3. Nelson (1982), Göre Karar Verme Stilleri

1.1.2.3.1. Mantıklı:

Kişinin kendi objektifi altında kararlarına uygun tüm önemli bilgileri değerlendirerek en iyi tercihi yapma dinamiğine dayalı bir stildir.

1.1.2.3.2. Duygulara Dayalı:

Burada seçim için temel, sezgiyle doğru hissedilendir. Bu aşırı duygusallık içinde bulunduğu anlamında değildir. Seçim son değer birimi ne düşünüldüğünden çok ne hissedildiğidir.

1.1.2.3.3. Aşırı Tedbirli:

Kararda etkililiği düşürecek ölçüde zorlanma ve kaygı içeren bir stildir.

1.1.2.3.4. Sakıngan-Çekingen:

Kısa vadede psikolojik rahatın korunması amaç edinilir.

1.1.2.3.5. Düşünmeksizin-Dürtüsel:

Duygulara dayalı stilden, derin duygulara yüz yüze gelmek yerine ilk duygulara göre hareket edildiği için farklıdır.

1.1.2.3.6. Uysallıkla-İtaatkar:

Pasiflik esasına dayanan bir yaklaşımla başkalarının kişiden beklentisine boyun eğilir.

1.1.2.3.7. Törel:

Seçimin temeli, ahlak sistemidir (Akt: Köksal, 2003)

1.1.3. Karar Verme Stratejileri

Karar verme durumunda, bireylerin farklı stratejiler kullandıkları belirlenmiştir. Karar verme stratejisi, bireyin, karar vermesi gereken bir durumla karşılaştığında, nasıl davranacağını belirlemesi işlemine denir (Ersever, 1996).

Karar verme durumunda kullanılan dört temel strateji bulunmaktadır (Kuzgun, 1992). Bunlar:

1.1.3.1. Bağımsız Karar Verme Stratejisi:

İsteklerin doğrultusunda, kendi başına karar vermedir.

1.1.3.2. Mantıklı Karar Verme Stratejisi:

Karar verme durumunda, bireyin, akılcı ve rasyonel düşünerek, olası seçenekler hakkında bilgi toplaması, her seçeneğin avantajlarını ve dezavantajlarını dikkate alması ve yaptığı değerlendirmelerin sonucunda, kendisine en uygun seçeneğe yönelmesidir.

1.1.3.3. İç Tepkisel Karar Verme Stratejisi:

Karar verme durumunda, bireyin, olası seçenekler üzerinde yeterince düşünmeden, ani, tepkisel ve aceleci davranarak, karar verme sorununu ortadan kaldıracak bir seçeneğe yönelmesi durumuna denir.

1.1.3.4. Kararsızlık:

Kararsız olma durumu, tereddüt; düzensizlik, istikrarsızlık.

1.1.4. Karar Verme İle İlgili Kuramlar

1.1.4.1. Krumboltz'un Sosyal Öğrenme Kuramı

Krumboltz ve arkadaşları (1980), karar verme için bir model geliştirmişler ve bu modeli meslek ve iş alanının seçimindeki karar verme süreçlerini sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde açıklamaya çalışmışlardır. Modelde kariyer kararının dört faktörünün birbirleriyle etkileşimi sonucunda ortaya çıktığı ortaya konmuştur. Bunlar;

Genetik donanım ve özel beceriler; bireylerin eğitimsel ve mesleki tercihlerini, becerilerini ve başlangıç yapmalarını sınırlandırabilir. Müzik becerisinde olduğu gibi meslek olasılıkları, genetik potansiyel ve çevresel koşulların etkileşimiyle daha uygun hale gelmektedir.

Çevresel koşullar ve olaylar; bireylerin etkisi olmaksızın gelişebilir, bazen de bireyler çevrelerini etkileyebilir. Genelde, bireyler teknolojik gelişmeler gibi makro düzeydeki çevresel koşullar üzerinde çok az etkiye sahipken, gelecekte işverenin işe alma davranışı gibi mikro düzeyde çevresel koşullar üzerinde daha çok etkiye sahiptir.

Bireylerin geçmişteki ve şu anki öğrenme yaşantıları; ise onların eğitim, meslek seçimi ve gelişimini etkilemektedir. Öğrenme yaşantıları, bireylerin mesleki davranışlarının geçmişteki yaşantılarının sonucunu göstererek ve gelecekteki davranışlarının olasılığını etkileyerek, ardışık pekiştirme yaşantılarıyla şekillenmektedir.

Performans becerileridir; Performans standartları ve değerler, beceriler, çalışma alışkanlıkları, bilişsel süreçler, zihinsel yetenekler ve duygusal tepkiler bireyin yeni problem durum ve görevlerine karşı dikkatli davranmasını sağlayacaktır. Başarılı öğrenme yaşantıları sonucunda, bireyin göreve karşı performans becerilerinde artış görülecektir.

Bu dört faktörün birbirleriyle etkileşimi sonucunda, birey üç çeşit durum yaşamaktadır. Bunlardan ilki, kendini gözleme ile ilgili genellemelerdir. Kendini gözleme genellemesi, “öğrendiği standartlar bakımından bir kişinin kendisinin gerçek veya hayali performansını değerlendirerek kendini açık veya örtük olarak ifade etmesi” olarak tanımlanmaktadır. Ortaya çıkan ikinci durum ise, göreve yaklaşım becerileridir. Bunlar, bireyin bilişsel beceri, performans becerisi ve gelecekteki olaylar hakkında yordamlar yapması olarak tanımlanmaktadır. Faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan üçüncü durum da bireyin davranış örüntüsüdür. Bir başka deyişle, yeni problem ve görevlere karşı bireyin sergilediği tepkilerdir (Mitchel ve Krumboltz, 1984).

Krumboltz ve arkadaşlarının karar verme davranışı için geliştirdikleri modelde, karar vermenin çeşitli basamakları içeren bir süreç olduğu ortaya konmuştur. Karar verme

süreci;

1. Problemi tanımlamak,
2. Bir eylem planı belirlemek,
3. Değerleri açıklamak,
4. Seçenekleri tanımak,
5. Uygun sonuçları keşfetmek,
6. Seçenekleri elemek,
7. Eyleme başlamak basamaklarından oluşmaktadır (De Lorenzo, 2000).

1.1.4.2. Fayda Kuramı

Baron (1994), fayda kuramını, “beklenen fayda kuramı” , “çoklu yüklemeli fayda kuramı”, ve “faydacılık” olarak üç başlık altında ele almıştır. Beklenen fayda kuramı, karar durumunda bireyin karşısına çıkan seçeneklerin sonuçlarının hangisi için yararlı olup olmayacağı ile ilgilidir. Birey alternatiflerin olası sonuçlarını ve değerlerini incelemekte, kendine en yüksek kazanç sağlayacak olana yönelmektedir. Çoklu yüklemeli fayda kuramı, farklı amaçlardan birine yönelme ile ilgilidir. Birey, en fazla yüklediği değer ile gerçekleşme olasılığı yüksek alternatifi dengeleyerek karar vermektedir. Faydacılık ise, karar anında birey için en fazla kazanç getiren eylemdir ve en yararlı olanıdır.

1.1.4.3. Çatışma Kuramı

Janis ve Mann (1977), bireyin karar verirken kullandığı stilleri ve karar verme sürecinde kullanılan bu stillerin bireydeki öz- saygı ve kaygı düzeylerini ne derecede

etkilediklerini çatışma kuramında açıklamışlardır. Her bir karar verme stili, zaman baskısı ve çelişiklere çözüm bulmak amacıyla belli bir psikolojik stres düzeyi ile iç içe geçmiş durumdadır. Karar verme stilleri, çatışmasız bağlılık, çatışmasız değişim, savunucu kaçınma, aşırı uyarılmışlık ve ihtiyatlı- seçicilik olarak beş başlık altında toplanmaktadır. Bunlar:

Çatışmasız bağlılıkta, mevcut durumun kendinde tehdit içeren bir unsur olmadığı algılanıyorsa verilen karara bağlı kalınır. Bu durumda birey stres yaşamayabilir veya az düzeyde stres ortaya çıkabilir.

Çatışmasız değişimde ise; mevcut durumda değişmemede risk var ama değişimde risk yoksa, karar veren birey değişimde risk görmez ve tüm alternatifleri dikkate almadan en önemli veya en çok önerilen kararı seçer.

Savunucu kaçınma da; zor ve kişisel bir kararla karşılaşan bireyin seçim yapmasını erteleyerek, sorumluluğu başkasına yükleyerek veya olma olasılığı en düşük olan seçeneği desteklemek için bahaneler oluşturarak çatışma durumundan kaçmasıdır. Birey zaman baskısı altında karar vermek zorunda olduğu için yüksek kaygı yaşamaktadır.

Aşırı uyarılmışlık karar stili, zamanı yetersiz olan bireyin dikkatli araştırma yapmadan, olumsuzluğu en az olan alternatifi seçebilmesidir. Kısa sürede rahatlamak için ani çözüm seçeneklerini değerlendirebilir. Zaman baskısı olduğu için, çok büyük bir duygusal gerilim yaşar. Karmaşadan kurtulmayı isteyen birey, acele ve mantıksız kararlar verme eğilimindedir.

İhtiyatlı karar verme stilinde; birey dikkatlice ilgili bilgileri araştırır, tarafsız tavırla bilgileri özümser ve karar vermeden önce, alternatifleri dikkatlice değerlendirir.

İhtiyatlı karar verme stilinde bireyin karar verebilmek ve seçenekleri incelemek için yeterince zamanı vardır (Akt: Candangil, 2005).

1.1.4.4. Bilişsel GÜDÜ Kuramı

Davranış, birtakım güdüler çerçevesinde oluşmaktadır. Güdüler, yani bir takım hedeflerin bireyce seçilmesi, bireyin; kendini, dünyasını ve o dünya içindeki söz konusu hedefleri algılamasına bağlıdır. Hedefe erişmek amacıyla herhangi bir eylemde bulunan bireyin davranışı ve düşüncesi, onun çevresine uyumuna yöneliktir. Kısaca, bireyin belli bir andaki davranışı, güdülenme, algılama, öğrenme (yani davranış ve düşüncenin uyuma yönelmesi) ya da düşünme süreçlerinin hepsini aynı anda içermektedir. Bu süreçler hep birlikte, “biliş” olarak adlandırılan dünyayı tanıma, yorumlama, anlama ve ona uyum sağlayacak tepkileri geliştirme sürecini oluşturmaktadır (Corey, 1982).

Amaçlı davranış, bireyin ne istediğini, istediğini elde etmede karşılaşacağı güçlük ve riskleri bildiği bir davranış türü olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın içinde, bireyin kendisinin geleceğine ilişkin görüşleri, planları, kararları yer almaktadır (Atkinson ve ark., 1999).

Görüldüğü gibi güdülenme, bilişsel öğelere dayanarak belli bir durumda ulaşılabilir nitelikteki seçenekler arasında yapılan bir takım “seçimlerle” belirlenmektedir (Morgan, 1993).

1.1.4.5. Tahmin ve Pişmanlık Kuramı

Plous (1993), bireyin her zaman seçenekler hakkında detaylı bilgiye sahip olmadığını, öznel olarak karar verme durumuna yaklaştığını ve karar verirken yanlış davranabildiğini belirterek, tahmin ve pişmanlık kuramının gerçek hayattaki karar verme

durumunu daha iyi açıkladığını savunmuştur.

Plous (1993)' a göre, tahmin kuramı “fayda” kavramı yerine “değer” kavramını ağırlıklı olarak kullanmakta ve yapılan tercihlerin, karar probleminin yapılandırılmış şekline bağlı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu kuramsal görüşte seçeneğin ortaya çıkartacağı kazançların ve kayıpların kara verici için taşıdığı değer önemlidir.

1.1.4.6. Bayezyan Karar Kuramı ve Oyun Kuramı

Bayezyan karar kuramı ve oyun kuramı olarak adlandırılan iki yaklaşımdan söz etmiştir. Bayezyan kuramı risk ve belirsizlik durumlarında karar verme davranışını açıklamaktadır. Bayezyan karar kuramına göre, birey, risk ve belirsizlik içeren karar verme durumlarında, daha riskli olarak değerlendirdiği seçenekleri elemekte ve sonuçlarından daha emin olduğu seçeneğe yönelmektedir.

İki ya da daha fazla bireyin katıldığı karar durumlarını açıklamada ise oyun kuramı kullanılmaktadır. Bu kuramsal görüşte, karar vericiler birer oyuncak olarak görülmekte ve karar verme durumunda, ilgili bireyler, kişisel bir değerlendirme yaparak kendileri için en az kazançlı seçeneklere yönelmektedir. Oyun kuramı, karar verme durumundaki bireylerin birbirleri ile çatışabilecek kişisel kazançları üzerinde durmaktadır. Grup içinde birey, paylaşımcı davranabildiği gibi bencilce de davranabilmektedir. Bireyin bencil ya da paylaşımcı olması grup içerisinde ki durumla da bağlantılı olarak değişmektedir. Eğer grupta işbirliği sağlanmışsa ve ortak amaçlar belirli değil ise, birey kararını sadece kendi kazancını düşünerek vermektedir (Akt: Candangil, 2005).

1.1.5. Karar Modelleri

Genel olarak bakıldığında karar verme modellerinin birçoğu John Dewey (1910)'

in ileri sürdüğü modelin değiştirilmiş biçimidir. Dewey'e göre karar verirken aşağıdaki işlem basamakları kullanılır.

1. Sorunu çözme ihtiyacı,
2. Sorunu tanımlama,
3. Çözüm seçeneklerini araştırma,
4. Eylemi kararlaştırma,
5. Kararı uygulama,
6. Çözümü değerlendirme.

1.1.5.1. Mesleki Karar Modelleri:

Hilton (1962) farklı olarak karar vermenin mesleki yönünü ele almıştır. Ona göre, mesleki karar verme sürecinin en önemli ögesi, bireyin kendisi ve çevresi ile ilgili inançları arasında çelişkisini azaltmaktır. Hilton bilişsel tutarsızlığı arttıran etmenleri şu şekilde belirlemiştir.

1. Kararın verilmesi gereken zamanın yakın olması,
2. Engelleyici bir çevrede bulunması,
3. Kariyer değişikliği olasılığının yüksek olması,
4. Algılanan meslek seçeneklerinin sayıca fazla olması,
5. Yetenek yetersizliği,

6. Çok sayıda seçeneğe aşırı ilgi,
7. Seçeneklerin benzer yanlarının fazla oluşu,
8. Seçeneklerle ilgili bilginin az olması,
9. Kararın geri dönüşünün olmaması,
10. Uzun süreli plan yapma zorluğu,
11. Toplumsal baskılar,

Yukarıda belirtilen durumlara yönelik yaşanan bilişsel çelişkinin ise üç şekilde azaltılabileceği belirtilmektedir:

1. Bireyin genel bir meslek planını benimsemesi,
2. Kararın kısa bir süre için ertelenmesi,
3. Mesleki rolün geçerli olan özellikleri göz önüne alınarak bu yönde bir seçim yapmak isteyip istemediğini belirleme.

1.1.5.2. Rest'in Geliştirdiği Etiksel Karar Verme Modeli

Rest'in modeli, Kohlberg'in modeli aracılığıyla bilişsel kurama bağlıdır ve etiksel davranışı analiz etmeye yönelik deneysel temelli yaklaşımların en önemlilerinden biridir. Rest, örgütsel düzenlemelere kolayca uyarlanabilecek bireysel bir etiksel karar verme modeli geliştirmiştir. Rest, uygulamalı etiğin psikolojiye uyarlanmasına dönük çalışmasında, ağırlıklı olarak Kohlberg'in Bilişsel Ahlâki Gelişim Modelinden yararlanmıştır. Yazar etiksel davranışa dönük modelini, aşağıdaki dört temel aşamadan oluşan bir sürece dayandırmıştır (Akt: Seymen ve Bolat, 2007).

Etiksel Sorunun Farkına Varılması: Etiksel karar verme sürecinin başlayabilmesi için, bireyin etiksel sorunun farkına varması gerekir. Kişi bu noktada, karşı karşıya kalman durumun, ilgili tüm tarafların çıkarlarını, refahını ve beklentilerini ne ölçüde etkilediğini değerlendirir. Bu aşama ile ilgili olarak üzerinde durulması gereken bir kaç nokta bulunmaktadır. İlki, çoğu insanın görece basit durumlarda bile, bu durumu değerlendirmede güçlük çekmeleri ve kimi zaman etiksel bir sorunla karşı karşıya kaldıklarının bile farkında olmamalarıdır. İkinci olarak, duyarlılık açısından bireyler arasında farklılıkların olmasıdır. Bazı kişiler, diğer kişilerin durumu ile ilgili daha vurdumduymaz davranırken; bazıları, davranışlarından, konuşurken kullandıkları kelimelere kadar her konuda oldukça titiz olabilmektedir.

Ahlâkî Gelişim ve Etiksel Yargılama: Kişi etiksel bir sorunun varlığını fark ettiğinde, etiksel bir yargılamada bulunur. Modelin ikinci unsuru, “İnsanlar nasıl etiksel yargılama yaparlar ?” sorusuna yöneliktir. Bu noktada, Kohlberg’in (1976) Bilişsel Ahlâkî Gelişim Modeli geçerli hale gelir. Bu aşama, kişinin, olası eylem biçimlerinden hangisinin, ahlâken doğru, adil ve kişinin ideallerine en uygun olduğuna karar vermesi ile ilgilidir.

Etiksel Niyet: Farklı eylem biçimlerinin farklı değerleri temsil ettiği ve farklı güdülerini harekete geçirdiği düşünülecek olursa, etiksel karar verme açısından bireyin bunlardan hangisine göre seçim yapacağı önem taşır. Örneğin birey, etiksel açıdan doğru olarak nitelendirdiği bir davranışın kendisine zarar vereceğini öngördüğünde farklı bir seçimde bulunabilir. Dolayısıyla etiksel bir yargılamada, kişinin ahlâkî gelişim düzeyi etkili olmakla birlikte; bu yargılama tek başına yeterli sayılamaz. Bu çerçevede, etiksel niyet, alınacak kararda etkili olmaktadır. Etiksel bir davranışı gerçekleştirme yönündeki niyet güçlü olduğu sürece, bireyin o davranışı gerçekleştirme olasılığı daha yüksek

olacaktır.

Etiksel Davranış: Bu aşama, harekete geçmeyi ve eylem planını uygulamayı içerir. Burada, atılacak adımların, karşı karşıya kalınacak güçlüklerin neler olabileceği belirlenir. Kişi, yılgınlıkların ve hayal kırıklıklarının üstesinden gelmeye çalışır ve onu farklı davranmaya sevk edebilecek durumlarla mücadele eder. Kısacası kişi bu aşamada, diğer değişkenlerin etkileri ile mücadele ederek etiksel davranışa kilitlenir. Azim, kararlılık, cesaret, mücadele, güçlü karakter vb. özellikler bu aşama için gereklidir.

1.1.5.3. Karar Vermede Kendini Düzenleme Modeli

Karar vermede kendini düzenleme modeli, farklı birçok disiplinden bilim adamının kendini düzenleme konusundaki bilgilerine ve rasyonel iş analizine dayanır. Bu model kendini düzenleyen bir karar vereni, kendine uygun hedefler seçen ve bu hedefler doğrultusunda hareket eden kişi olarak tanımlar. Bu süreç bir yandan engeller, önyargılar ve hedefe ulaşmayı engelleyebilecek kişisel eğilimleri idare ederken diğer yandan, üretme, değerlendirme, seçme ve hedefe yönelik seçimlerden öğrenmeyi gerektirir (Byrnes, 1998). Bu kavramsallaştırma “bireyler psikolojik süreç ve davranışlarını kontrol altına almadan, çevrelerine etkili şekilde uyum sağlayamazlar görüşü ile uyumludur. Bu kontrol duygusu karar veren kişinin, etkili ve etkisiz karar verme şekilleri hakkındaki bilinç seviyesindeki değişiklikler tarafından arttırılır. Bu değişikliklerde karar vermede hataya neden olan faktörlerin elimine edilmesini sağlayacak stratejilerin uygulanmasını destekler dayandırmıştır (Akt: Seymen ve Bolat, 2007).

1.1.6. Karar Verme İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Philips, Paziienza ve Walsh (1984), üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri,

bu stillerin mesleki karar verme sürecindeki rolü ve yaşam süreçleriyle olan ilişkisine bakmışlardır. Araştırmaya katılan öğrencilerin en fazla bağımlı karar verme stiline sahip olduğu saptanmıştır. Etkili karar verme becerisine sahip öğrencilerin sorumluluk aldıkları, mantıklı karar verme stilini benimsediklerini ve kullandıklarını ve özgüvenlerinin yüksek olduğunu, buna karşılık etkili karar verme becerisine sahip olmayan öğrencilerin daha pasif olduklarını ve özgüvenlerinin daha düşük olduğunu belirtmişlerdir.

Burnett, Mann ve Beswick (1989), üniversitede öğrenim gören birinci ve ikinci sınıf öğrencilerinin kariyer kararları ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma sonucunda karar verme davranışını belirlemede, öğrencilerin karar verme stillerinin ve benlik saygılarının etkili olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda ihtiyatlı-seçici karar verme stili ile kariyer seçimleri ve konu seçimi arasında pozitif bir ilişki saptamışlardır. Özsaygısı yüksek öğrencilerin, benzer olarak ihtiyatlı-seçici karar verme stilini kullandıkları ve kariyer seçimleri ile pozitif bir ilişki gösterdiklerini, diğer karar verme stillerini kullanan öğrencilerle, kariyer seçimleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirtmişlerdir.

Burnett (1991), üniversite öğrencilerinin karar vermede benliğin etkisi ve stresli bir karar vermede kullandıkları ölçütleri incelemiştir. Karar verme sürecinde kendine güven duygularının düşük olması, bireyin karar almasında sıkıntı doğururken, yüksek bir kendine saygı düzeyi, karar verme için de bireyin daha akılcı ve mantıklı karar vermesini sağlayabilmektedir. Araştırma sonucunda, benliğin tüm yönleri (genel, sözel, akademik, güvenilirlik ve problem çözme beklentisi) dikkatli karar verme (çözümüne ilişkin iyimser olma) stiliyle olumlu ilişkiler gözlenirken, dikkatsiz karar verme (çözümüne ilişkin kötümser olma) ve içtepisel karar verme stiliyle olumsuz bir ilişki içinde olduğunu saptamıştır.

Ayrıca dikkatli karar verme stiliyle karar vermede kendine saygı arasında olumlu bir ilişki, fakat dikkatsiz karar verme ve içtepisel stilleriyle karar vermede kendine saygı arasında olumsuz bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir.

Eldeklioglu (1996), Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi'nde eğitim gören 500 örgenciye araştırma çerçevesinde yeniden geliştirilen “Ana-Baba Tutum Ölçeği” ve “Karar Verme Stratejileri” (Kuzgun, 1992) ölçeklerini uygulamıştır. Araştırma sonuçları, demokratik ana baba tutumuyla mantıklı ve bağımsız karar verme arasında olumlu ilişki, kararsız olma arasında olumsuz ilişki olduğunu göstermiştir. Koruyucu-istekçi ve otoriter ana-baba tutumuyla mantıklı karar verme arasında olumsuz ilişki bulunmuştur.

Tiryaki (1997), Hacettepe Üniversitesi Yabancı Dil Eğitim Bölümü ve Fen Bilimleri Eğitim Bölümünde öğrenim gören 604 öğrencinin karar verme stratejilerini sınıf, cinsiyet, anne-baba eğitim düzeyi ve kendine saygı düzeyi değişkenleri açısından incelenmiştir. Araştırma verilerine göre 1.sınıf öğrencilerini kararsızlık stratejisi puan ortalaması, 4.sınıf öğrencilerinden yüksek, sınıflar arasında iç tepisel ve mantıklı stratejilerin puan ortalamaları bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kızların iç tepisel puan ortalaması erkeklerden yüksek, kararsızlık ve mantıklı stratejilerinin puan ortalamaları cinsiyetlere anlamlı bir fark göstermemiştir. Anne-baba eğitim düzeyleri ve karar verme stratejileri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kendine saygı düzeyi düşük olan öğrencilerin iç tepisel ve kararsızlık stratejileri puan ortalamalarının, kendine saygısı yüksek olan öğrencilere göre yüksek olduğu, kendine saygı düzeyi yüksek olan öğrencilerin kendine saygı düzeyi düşük olan öğrencilere göre mantıklı strateji puan ortalamasının yüksek olduğu saptanmıştır.

Deniz (2002), üniversite öğrencilerinin karar verme stratejileri ve sosyal becerileri

düzeylerinin TA- Baskın ben durumları ve bazı özlük niteliklerini karşılaştırmalı olarak incelemiştir. Bağımlı değişkenler açısından, öğrencilerin bağımsız karar verme stratejisi ile sosyal beceri duyuşsal duyarlık, sosyal anlatımcılık, sosyal duyarlık ve toplam sosyal beceri puanları arasında aynı yönde; sosyal kontrol arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mantıklı karar verme stratejisi ile sosyal beceri duyuşsal duyarlık, duyuşsal kontrol, sosyal anlatımcılık, sosyal duyarlık, sosyal kontrol ve toplam sosyal beceri puanları arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İçtepesel karar verme stratejisi ile sosyal beceri duyuşsal duyarlık ve sosyal anlatımcılık arasında aynı yönde, sosyal kontrol arasında ters yönde anlamlı bir ilişki saptamıştır.

Köse (2002), psikolojik danışma ve rehberlik bölümü birinci öğrencilerinin psikolojik ihtiyaçları ve karar verme stilleri ile bazı değişkenler arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda kız ve erkek üniversite öğrencilerinin kullandıkları karar verme stilleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını saptamıştır. Ayrıca öğrencilerin algıladıkları sosyo-ekonomik düzeylerine göre karşılaştırıldığında mantıklı karar verme stili açısından anlamlı düzeyde farkın olmadığını, sosyoekonomik düzeyini yüksek olarak algılayan öğrencilerin, sosyoekonomik düzeyini orta olarak algılayan öğrencilere göre içtepesel karar verme stilini ve kararsızlık stilini daha çok kullandıklarını belirtmiştir.

Taşdelen Karçkay (2004), üniversitede öğrenim gören öğretmen adaylarının karar verme stillerini belirlemek amacıyla Scott ve Bruce (1995), tarafından geliştirilmiş olan Karar Verme Stilleri Ölçeği'nin uyarlama çalışmasını yapmıştır. Çalışmasında, bireylerin karar verme sürecinde gelişmelere ve problemlere yaklaşırken gösterdikleri bireysel farklılıkları ölçmek amacıyla geliştirilen karar verme stilleri ölçeğinin öğretmen adayları için güvenilirlik ve geçerliğini belirlemeye çalışmıştır.

Deniz (2004), üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmayı iki aşamada gerçekleştirmiştir. Birinci aşamada Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II'nin uyarlama çalışmasını yapmıştır. İkinci aşamada üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme stilleri ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, karar vermede özsaygı düzeyleri yüksek olan öğrencilerin, problem çözme becerileri açısından öğrencilerin kendilerini yetersiz algılamalarını yansıtan problem çözme envanteri alt ölçek ve toplam puanlarıyla anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki içinde olduğunu belirtmiştir. Öğrenciler karar verme sürecinde kendilerine güven duydukça, problemin çözümünde de kendine güvenli yaklaşım sergilediklerini saptamıştır.

Deniz (2006), üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma, yaşam doyumu, karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda, yaşam doyumu ile stresle başa çıkma stillerinden problem odaklı başa çıkma ve sosyal destek arama arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğunu saptamıştır. Ayrıca yaşam doyumu ile karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Karar vermede özgüveni yüksek bireyler yaşamlarından da doyum sağlamaktadırlar. Stresle başa çıkma stillerinden problem odaklı başa çıkma stili ile karar vermede özsaygı ve dikkatli karar verme stili arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken, karar verme stillerinden kaçınan, erteleyici ve panik karar verme stilleri arasında ise negatif yönlü anlamlı düzeyde bir ilişkinin olduğunu saptamıştır.

1.2.İş Doyumu

İş doyumu kavramının açıklanabilmesi için öncelikle iş ve doyum kavramlarını ele almak gerekir. İş bireyin bir şey yapmak ya da sonucuna ulaşmak üzere emeğini

kullandığı bir faaliyettir. İş bir hedefe ulaşmak için yapıldığından, başvurulması zorunlu bir araç niteliği taşır ve bu bakımdan keyfi (zorunlu olmayan) anlamı yoktur (Tosun, 1992).

İş, örgütsel ortamda, belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet çabasıdır. İş, insanın bilinçli olarak giriştiği üretici etkinliktir. İş, sosyal ve ekonomik sistem içerisinde, kişinin meslek adı altında yerine getirdiği ve toplum içinde almış olduğu rollerden biri olarak tanımlanabilir (Orhan, 1997).

Doyum ise duygusal bir tepki biçimidir. Bireyin aklındaki içerik ve süreçlere yönelerek ortaya çıkabilir. Bireysel bir süreçtir, bu sebeple anlaşılabilmesi için içe dönük bakış süreçlerinin kullanılması gerekmektedir. Bireyin sözlerinden işinden ne kadar doyum sağladığını göstermesi de gözlenebilir. Bu gözleme dayanılarak doyum, bir davranış olarak nitelendirilebilir (Başaran, 1982).

Genel olarak çalışanların, işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumunu kavramı ile ilgili literatür de pek çok tanıma rastlanmaktadır. İş Doyumu, örgüte üye olmaya karşı gösterdiği olumlu duygulardır (Demir, 2002). Bununla birlikte Tok yapmış olduğu bir araştırmada iş doyumunu alanında yapılan çalışmaların 3000 çok üstünde olduğunu belirtmektedir (Tok, 2004). İş Doyumu ile ilgili yapılan tanımların içerik olarak birbirlerine yakın olduğu görülmektedir.

1.2.1. İş Doyumunun Ortaya Çıkışı

Sanayi döneminden önce kişinin bilgi ve yeteneğini işinde çok rahatlıkla kullandığı ve işinden doyum sağlayabildiği söylenebilir. Çünkü iş gören işin büyük bir

kısımında hatta tamamında sorumluydu. Telman ve Ünsal (2004)'da çalışan kişi, işin ne kadar büyük bir kısmından sorumluysa alacağı doyumunda o derece fazla olacağını belirtmektedir. Ancak sanayi devrimiyle beraber giderek iş bölümü artmaya başlamış ve kişi, işin sadece küçük bir bölümünden sorumlu olur hale gelmiştir. Bu durum ise onun giderek işinden mutsuz olmasına sebep olmuştur. Ayrıca bu dönemde yöneticilerin iş görenler hakkındaki olumsuz görüşleri de bunda etkili olmuştur (Ekinci, 2006).

Birinci dünya savaşı ile birlikte Amerika ve Avrupa'daki psikologlar insanların iş yerleri ile ilgili problemlerinin olduğunu fark etmiş, savaştan sonra düşen verimi arttırmak ve düşen verimi çalışanların değişim hızını arttırmak için birçok araştırma yapmışlardır. Çalışan personelin verimini arttıracak ve çalışan ile işveren uyumunu sağlamak yolları hakkında çalışmalarda bulunmuşlardır (Fincham, 1988).

İlk olarak A.B.D. deki Western elektrik şirketi Hawhome tesislerinde 1928 yılında başlatılan bazı denemelerle ısı, ışık, rutubet, renk gibi çalışma koşulları iyileştirilerek örgütte işçi verimini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmıştır (Korkut, 1990).

İkinci dünya savaşından sonra iş tatmini kavramı kesin olarak ortaya çıkmıştır. O yıllarda çalışan fabrikalar, fiziksel olarak yetersiz ortamların yanın da, çalışmaların tatmin sağlayıcı ortamlar hazırlamaya da önem veriliyordu. Bunun yanında işler rutin ve yükselme imkânı sağlamayan işler olduğundan verimlilik oldukça düşüktü. Tüm bu problemlere çözüm bulmak için yöneticiler özel iş tatmini olan ilgi günümüzde hümanist yaklaşımın iş hayatına girmesiyle daha da artmıştır. Çalışanların duygusal yaşantısının dikkate alınması birçok ülkede insan hayatının genellikle ikinci dünya savaşından sonra çalışanların kısa sürede işlerinden ayrılmalarının getirdiği mali yükten olumsuz endüstri

ilişkilerinin meydana getirdiği sorunlardan kurtulmak için “iş tatmini” kavramını dikkate almaya başlamışlardır (Fincham, 1988).

İş tatminine olan ilgi günümüzde hümanist yaklaşımın iş hayatına girmesi ile daha da artmıştır. Çalışanların duygusal yaşantısının dikkate alınması birçok ülkede insan hayatının kalitesinin artması gayretleri içerisinde düşünülmektedir. Değişen bu anlayışla beraber, etkin bir örgüt kültürü yaratarak, çalışanların tatmininin sağlanması ve bu yolla örgüt amaçlarına ulaşılması, etkinliğin ve verimliliğin artırılması, günümüz örgütlerinin önemli hedeflerinden biri haline gelmiştir (Işıkhan, 1996).

1.2.2. İş Doyumu İle İlgili Bazı Kavramlar

İş doyumu bazı kavramlarla yakından ilişkilidir. Bunlar Örgütsel bağlılık, işe bağlılık, işi çekici bulma, güdülemek, verimlilik, performans, moral, sağlık, personel devri ya da işten ayrılma ile devamsızlık gibi kavramlardır (Tıkıcı ve Deniz, 1993).

1.2.2.1. İş Doyumu ve Güdüleme

Güdülemenin İngilizce karşılığı olan motivasyon kelimesi Latince hareket etme anlamına gelen mōt kökünden üretilmiş olup psikolojide, içten gelen itici kuvvetlerle belli bir hedefe doğru yönelme ve maksatlı davranışlar gösterme sürecini ifade etmek için kullanılır. Acıktığımız zaman yiyecek, susadığımız zaman su aramamız, dumandan boğulmamak için açık havaya çıkmamız, belli bir hedefe yönelik maksatlı davranışlar olup güdüleme konusunun inceleme alanı içerisine girer (Bilgin, 1992).

Güdüleme “örgütün ve bireyin ihtiyaçlarını doyumla sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve iteklenmesi sürecidir” olarak tanımlanabilir (Can ve ark. 1998). Çalışanların amaçlarıyla organizasyonun amaçlarını

uyumlandırmak için uygulanan tüm yöntemleri içerir. Motivasyon bir yandan işletmede verimliliği yükseltmesi, öte yandan ise çalışanların işletmeden bekledikleri doyumun arttırılmasını amaçlar (Üçok, 1988).

Yönetici açısından iş görenin motivasyonu, iş görenin işini mümkün olduğu ölçüde isteyerek ve arzularak yapmasıdır. Yöneticiye düşen görev çalışanların davranışlarını amaçların gerçekleşmesi doğrultusunda yöneltmektir. Bunun baş şartı da çalışanların ihtiyaçlarının tanınması yönünde gayret sarf etmektir (Elif, 1996).

Bir amacı gerçekleştirmek, bir sorunu çözmek, bir yapıt, bir ürün vermek, gereksinimleri karşılamak için güdülemek insana özgüdür. İnsanın kendi amaçları için güdülenmesi doğaldır. Ama örgütsel amaçlara güdülenmesi yapaydır. Bu yüzden yönetim, iş görenleri örgütsel amaçlara güdüleyebilmesi için gereken ortamı ve bilinci yaratmak zorundadır. Örgütsel amaçlara güdülenmesi sağlanamadıkça, örgütsel edimleri (Performans) istenen düzeye çıkamaz (Başaran, 1991).

Bir örgütün temel amacı ürün, iş görenin temel amacı ise aldığı doyumdur. İş görenin örgütsel davranışı örgütsel edinme (Performance) yöneliktir. İş görenin yüksek düzeyde iş başarmaya güdülenmesi yüksek bir edime ulaşacağı anlamına gelmez. Güdülenme, belli bir edime elde etmek için belli bir süre, belli bir ölçüde, belli bir çabayı göstermeyi yüklenme ve uygulamadır. Böyle bir güdülenme edimin yükselmesine yardım edebilmektedir. Başka bir deyişle, iş görenin edimi doyumuna pek dayanmaz, ama doyumunu edimine dayanır (Başaran, 1982).

1.2.2.2.İş Doyumu ve Moral

Moral tanımlanması ve ölçülmesi zor olan sosyal ve psikolojik bir kavramdır. Tek birey için kullanıldığı gibi grup içinde kullanılabilir. Bir insana veya insan grubuna hâkim olan iklim veya atmosfere moral adı verilir (Eren, 2004).

Moral bireyin veya grubun birlikte çalışma arzusunu tayin eden bir düşünel durum ve davranış olarak tanımlanır. Yönetimin moral konusunda önem verişinin nedeni, işletme faaliyetinin etkin yürütümü ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin gelişmiş bir düzeyde oluşuyla moralin çok yakın ilgisinin bulunmasıdır. Moral bireye ilişkin bir konudur. Bireyin işine karşı duygusal bir tutumu ve iş doyumunu kapsar. Bu anlamda moral bireyin organizasyonun bir üyesi olarak organizasyon içinde ihtiyaçların neler olduğu ve bu ihtiyaçların doyum edinme ölçüsüyle çok yakından ilgilidir. Personelin yüksek bir morale sahip olması çalışanın verimini artırır ve dolayısıyla işletme daha ekonomik koşullar altında çalışır. Buna karşılık personelin düşük bir morale sahip olması halinde iş ilişkileri uyumsuzlaşır, iş verimi düşer, çalışanlar arasındaki geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emniyetlerine uyumsuzluk işletmenin ekonomik verimliliğini ve etkinliğini azaltır (Şenatalar, 1978).

Locke iş doyumunu kişinin işine veya deneyimlerini değerlendirilmesinden doğan zevk verici ya da pozitif duygusal durum olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu tanımlarken moral ve işe bağlılık kavramlarından ayırt etmiştir. Hem moral, hem de doyum, çalışanın yaşayabileceği pozitif duygusal durumlar olmasına rağmen; moral sıklıkla grubun yanıtına; doyum ise tek bir kişinin duygusal durumuna gönderme yapmaktır. Ayrıca moral daha çok geleceğe yönelik doyum ise şimdi ve geçmişe dönük bir duygudur (Locke, 1976).

1.2.2.3. İş Doymu ve Verimlilik

Verimlilik; üretim sürecinde girdilerin bu sürecin sonucunda yaratılan çıktı ve çıktılara (üretime) katkısını tanımlar (Köse, 1992).

Verimlilik günümüzün önemli ekonomik sorunlarına çözüm getirecek bir kavramdır. Verimlilik bir üretim sürecinde üretime girenlerle (Input) üretimden çıkanlar (Output) arasındaki orandır. Bu orandan girdinin ne kadar verimli olduğu anlaşılır. Emek, sermaye, hammadde ve malzemenin, enerjinin ve diğer faktörlerin her birinin verimliliğinden veya tümünün verimliliğinden bahsedilebilir (Barutçugil, 1988).

Verimlilik kısaca girdilerin ussal kullanılması olarak tanımlanır. Başka bir deyişle verimlilik girdiden optimum yararlanmadır. Bu kullanımda da insan kaynağının önemi yadsınamaz. İnsan verimliliğini sağlamadan örgütsel verimlilikten bahsetmek oldukça güçtür (Aksoy, 1984).

Önceleri yüksek düzeyde iş doyumunun aynı doğrultuda yüksek düzeyde verimliliğe neden olduğu varsayılabilir. Bu konuda yapılan araştırmaların bir kısmında bu ilişki bulunurken; bazılarında ise hiçbir ilişki bulunmamaktadır. Hatta bir kısım araştırma bulgularında olumsuz bir ilişkinin varlığı ortaya koymuştur (Eroğlu, 2000). Bu bulgular sonucunda bazı yönetim bilimcilerinde, iş görenlerin iş doyumunun azaldığının onu daha yüksek verimlilik için güdüleyici inancının doğmasına sebep olmuştur. Bunlara göre iş doyumsuzluğu iş göreni iş doyumunu aramaya yöneltirken, iş doymu ise gevşemeye neden olabilmektedir (Başaran, 1992).

Kişinin tatmin duygusuna sahip olması için, iş dışındaki sosyal çevresi açısından da memnuniyet duyması gerekir. Ancak o zaman iş tatmini, işçinin verimliliğine yönelik motivasyonu ortaya çıkarır. Böylece iş tatmini ile yüksek verimlilik arasında olumlu bir ilişki doğabilir. İş tatmininin olması bireyin iş tatminsizliği duyduğu durumlarda ortaya çıkabilecek örgüt düşmanlığı, pasif ve saldırgan işçi davranışlarını engelleyebilecektir. Dolayısıyla iş tatmini ile belki yüksek verimlilik ortaya çıkmayabilecektir. Buna rağmen en azından, tatminsizliğin olumsuz sonuçlarından kaçınılmış olacaktır (Tıkıcı ve Deniz, 1993).

1.2.2.4. İş Doymu ve Başarı

İnsanlar genellikle iş doyumunu etkili bir performans ile paralel gittiğini varsayarlar. Yüksek moralli firmaların (şirketlerin), sözde yüksek karlı şirketler olduğu düşünülmüştür. Yüksek kar iyi olmanın bir işareti idi. Aslında yakın zaman kadar, sadece yüksek moral ve iyi performansın birbirleri ile bağlantılı olmadığı, aynı zamanda iş doyumunun da başarıya sebep olduğu düşünülmektedir. Bu görüş geleneksel yönetim olarak adlandırdığımız kısmın ayrılmaz bir parçasıdır. Bu görüş iyi performansı kolaylıkla tanımlayabilmesi nedeniyle çekicidir; doyuma ulaşan işçi ve bunun uzantısı olan iyi üretim gerçekleşir. Bu basit görüşün eleştirilecek yan, her zaman geçerli olmamasıdır. Pek çok araştırma bu konuyu inceler. Bu problem ve sonuçlar basit bir ilişkiye dayanmaz (Girmer ve Haller, 1977).

İş doyumunun başarı üzerindeki etkisini karşılıklı ilişki olarak görmek daha doğru olacaktır. Yani “iş tatmini başarıyı arttırır” demek yerine “tatmin başarıyı doğurur” demek daha doğru olacaktır. Başarı ile tatmin arasındaki gerçek ilişki, üstün başarının tatmini arttırdığı, bunun da daha sonraki dönemde başarıya yansıdığıdır (Erdoğan, 1999).

Önceleri iş doyumu ile başarının arasında olumlu bir ilişki olduğu varsayılarak, işverenler iş görenleri için yararlı değişiklikler yapmaya doğru ikna edilmeye çalışılmaktaydı. Hatta bu tezi destekleyen araştırma sonuçları açıklanmaktaydı. Ancak iş doyumu ile iş başarısı arasında olumlu ya da tersine bir ilişkinin var olduğu kesin olarak söylemek mümkün değildir. Çoğumuz “mutlu işçinin en verimli işçi” kabul ederiz veya öyle algılarız. Beklide tutumların kaçınılmaz olarak davranış veya faaliyet halinde anlatılmak zorunluluğundan kaynaklandığı konusundaki haklı düşünceden dolayı bu kanıya varılmaktadır. Ancak bunlara karşın çok kere insanlar, başarı derecelerinde herhangi bir artış göstermeksizin tatmin veya tatminsizlik duygusuna sahip olabilirler. Doğal olarak bunun tersi de olabilir. Örneğin otokratik bir yönetim altında iş tatmini düşük olsa bile, iş başarımı veya verimliliği yüksek olabilir. Bunun aksine iş tatmini yüksek olsa bile, grup normlarına uyma zorunluluğu nedeniyle bir yükselme görülmeyebilir (Bingöl, 1996).

1.2.2.5. İş Doyumu ve Özdeşleşme

Özdeşleşme “örgütün amacına ve değerine, amaç ve değerlerin gerçekleştirilmesi ile ilgili olarak kendi rolüne ve örgüte yanlı, duyuşsal bir bağlılıktır (Demir, 2002).

Özdeşleşmenin ana ögesi, bireyin amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması, onları kabul etmesidir. Bu yönü ile özdeşleşme, örgütsel ve bireysel amaçların bütünleşmesi süreci olarak görülebilir (Tosun, 1981).

Örgütle özdeşleşmenin tek nedeni işten doyum olmamaktadır. Ama örgütle özdeşleşmeyi gerekseyen bir iş görenin bu eğilimini işten doyum desteklemektedir. Bir iş

gören, örgütünden başka, kendi görevi ile ya da örgüt içinde üyesi olduğu kümeyle de özdeşleşebilir (Başaran, 1991).

1.2.2.6. İş Doyumu ve Yabancılaşma

Yabancılaşma, özdeşleşmenin tersine işten ve örgütten uzaklaşmadır. Yabancılaşmada birey kendini örgütün dışında, örgütten ayrı olarak görmektedir. Örgüte yabancılaşan birey, başarısızlık, devamsızlık ve ayrılma davranışları gösterir ve doyumu örgüt dışında, başka yerde olur (Aldemir, 1983).

Yabancılaşmada daha çok herhangi bir kişisel baz da kendinden, değerlerinden, kurumlardan, örgütlerden veya toplumsal oluşumlardan uzaklaşması eylemleri gündeme gelebilmektedir. Yabancılaşma kavramı üzerine belirtilmiş olan düşünceler dikkatle incelendiğinde, yabancılaşmanın ne kadar geniş kapsamlı olduğu görülebilir (Şimşek ve ark., 1998).

Yabancılaşmanın toplum bilimciler tarafından en çok tartışılan yönlerinden birisi anlamsızlıktır. Geniş işletmelerde görülen aşırı iş bölümü, çoğu kez işçinin yaptığı işin nereye yaradığını görememesine ve çalışmasında amacın kaybolmasına yol açmaktadır. Böylece, çok geçmeden yaptığı işin anlamını yitirmekte, örgüte ve topluma katkısının ne olduğunu göremez olmaktadır. İşte örgütte kendilerini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip olmayan ve başkalarının amaçlarına katkıda bulunan bir araç niteliği taşıyan örgütsel insan, günümüzün toplumlarında kendi kendisine, örgüte ve giderek topluma yabancılaşan bir insandır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

1.2.3. İş Doyumunun Boyutları

İş doyumunun üç önemli boyutu bulunmaktadır.

- Birincisi işe yönelik hissedilen duygusal bir tepki, karşılık ve ya yanıt olmasıdır.

- İkincisi işten umulan beklentilerin bulunması ve ya ümit edilenden da ha fazla iyi bir sonuçla karşılaşılmasıdır.

- Üçüncüsü iş doyumu için boyutları ile olan ilişkiyi göstermekte, anlatmakta ve ifade etmektedir. İş doyumu ile ilgili olarak işin beş boyutu önemlidir. Bunlar; ücret, denetim, terfi olanakları, meslektaşlar ve işin kendisi ya da niteliğidir. Bunlara çalışma grupları, iş durumu veya iş performansı da eklenebilir. Bu etkenler iş doyumu üzerinde tesir icra etmektedir (Luthans, 1992).

Locke (1976) iş doyumuna etki eden değişkenleri açıkladığı çalışmasında bu değişkenleri çevresel ve örgütsel olarak şöyle sıralamaktadır: İşin çeşidi ve içeriği, çalışma ortamı, çalışma şartları, işin zorluğu, işin miktarı, işin başarıma şansı, ödemeler, ücrette eşitlik ve adalet, terfi olanakları, sosyal, kültürel ve toplumsal durum, denetim ve kontrol, iş arkadaşları, yönetimin tutum ve davranışları ile psikolojik tutum ve davranışlar ve benzeri boyutlar belirtilmiştir.

İş doyumu iş görenin işi hakkındaki duyguları ile ilgili olduğundan iş görenlerin benzeri işlerle ve yeni alternatiflerle karşılaştırmalar yapması söz konusu olabilmektedir. Bir iş gören kendisi ile aynı işi yapan birinin kendisinden daha çok kazandığı öğreninceye kadar işinden doyum sağlamakta olduğu söylenebilmektedir. İş doyumu; işin kendisinden, ücretten, terfi olanaklarından, iş arkadaşlarından ve yöneticiden duyulan doyum olmak üzere çeşitli boyutlar taşımaktadır (Temir, 1997).

1.2.4.İş Doyumunun Önemi

İş tatmini, çalışan ve organizasyon için önemini açıklamadan önce araştırmacıların bu konu üzerinde çalışma yapmalarının nedenlerini araştırmak gerekir.

Bunlardan birincisi ahlaki nedendir. İnsanlar kazandıkları para ile geçimleri için hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak geçirmek zorundadırlar. Bu geniş Hayat dilimi içinde beklentilerini karşılayabileceği, tatmin olabileceği bir işte çalışması gerekir. İkinci neden; Çalışmaların fiziksel ve ruhsal sağlığı iş tatmini ile ilişkilendirilmesidir. Özellikle ciddi iş tatminsizliği ülser ya da damar problemleri gibi değişik fiziksel rahatsızlıklara yol açmaktadır.

Üçüncü neden; Organizasyonun başarısı ile ilişkilidir. Çünkü pek çok araştırma, işten ayrılma, işe gelmeme gibi organizasyon içi problem olan davranışların düşük iş tatmini ile ilgili ilişkisini ortaya koymuştur.

Dördüncü ve son neden; Organizasyonun kaliteli elaman çekme ve koruma kabiliyeti ile ilgilidir. Örneğin; Bir şirket çalışanın beklentilerini karşılayamıyorsa, olumsuz davranıyorsa, hem çalışan, hem de örgüte yeni katılmak isteyenler bu şirkette Çalışmak istemeyecektir (Bozkurt ve Turgut, 1999).

Bir örgütte yöneticinin tüm teknik donanımları, fizik şartları yerine getirmesi ve uzman kişileri işi alması yeterlimi? Şartların tümü yerine getirildiği halde hala bir aksaklık varsa, personelin işine geç gelmeyi adet haline getiriyor, yaptığı işten zevk almıyorsa, hatta işinden ayrılıyorsa bunun nedeni nedir? Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt, iş tatmininin düşük olmasıdır. İş tatminine veya tatminsizliğine yol açan öğeler dikkate alındığında ücret, yükselme olanakları, yönetim

biçimi, işin bireye uyumu ve çalışma arkadaşları ile ilişkileri olarak sıralamak mümkündür. Örgüt içinde tüm bu unsurları yerine getirmek ve bu bağlamda tam bir doyumun sağlanması oldukça güçtür. Bu ihtiyaçların şiddeti ve tatmin düzeyi kişinin yapısına, eğitimine, sosyoekonomik ve sosyo-kültürel düzeyine göre değişecektir. Buna karşılık değişmeyen tek unsur bireyin yaşamında duyduğu tatminin de üzerinde iş tatminin büyük etkisi olacağıdır (Davis, 1988). İnsanlar belli bir ortak amaç etrafında hareket etseler bile, bireysel pek çok farklılıklara sahiptirler. İnsanlar yetenek ve becerilerinde, işe duydukları ilgide ve tercih ettikleri yönetim anlayışında, diğer insanlarla iletişim kurabilme gücünde ve firmaya yaptıkları katkıda birbirinden ayrılırlar. Bu yönden bakıldığında ise iş tatmini kısmen bireyin kendince önemli olduğu ihtiyaçların işinin ne kadar karşılığı ile ilgilidir. Bunun için örgütün yapısının, verimliliğinin, artırılması ve optimal bir uyuşmanın sağlanması gerekmektedir (Gencay, 1997).

Modern teknolojinin ve gelişmenin insan aklını zorlayıcı boyuta getirdiği günümüzde, var olan eğitim araçları teknolojik açıdan tam verimli kullanılabilir durumda olsa bile, üretimi artırmanın insanda odaklandığı tartışılmaz bir gerçektir. Yeni teknoloji üretecek olanlar da, etkili bir yönetim sürecinin içinde olan çalışanlardan başkası değildir. Üretim ancak çalışanların iş doyum düzeylerinin yükseltilmesi ile artacaktır. Sonuç olarak, yaptıkları işten doyum alan insanların daha fazla veya daha verimli çalışacakları doğru bir yaklaşım olacaktır. Diğer bir konu da, çalışanların her birinde eksiksiz bir iş doyumunun olmasının olanaksızlığıdır. Ancak, çalışanların çoğunun doyuma ulaşmasına çalışmak, yönetimin vazgeçilmez bir görevidir (Demir, 2002).

1.2.5.İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

1.2.5.1.İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Araştırmada genellikle ele alınan demografik özelliklerle; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdemdir.

1.2.5.1.1. Yaş

Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumları, algıları istek ve beklentilerini etkileyebilir. Çalışanları genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak ele alırsak; gençler, çalışma yaşantısının başlangıcında olan birey ilk defa iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntılarını yaşayacak, eğitimine ve özelliklerine uygun bir işte çalışma arzusu yüksek olacaktır. Bu iş ve iş ortamına sahip olmanın önemli olacağı söylenebilir. Bireylerin işe bağlanmaları için işlerini ve ortamlarını tanımaları, alışmaları, kendileri açısından olumlu bir iklimin varlığını görmeleri ve bunun içinde belirli bir sürenin geçmesi gerekmektedir. Gençlerin çalışma alışkanlıkları ve işlerine bağlılıkları sıkı ve kuvvetli olmayabilir, çünkü yaşamda daha ilgi çekici uğraşlar bulunabilir (Çetin, 2003).

Grainger ve arkadaşları yapmış olduğu çalışmada İngiltere de kamu sektöründe çalışan hekimlerin %18-25'inin mesleklerinin ilk yıllarında sektörü terk ettiğini bildirmiştir (Grainger ve ark. 1995).

Orta yaştaki çalışanların iş değiştirmiş olmaları da buldukları konum ile işlerini karşılaştırma imkanları doğurmakta bu da işe ilişkin tutumu etkileyen bir faktör olmaktadır. Orta yaşlı bazı kimseler, kökleşmiş bazı çalışma alışkanlıklarına sahip oldukları için işlerine daha çok bağlanabilirler. Ayrıca orta yaşlarda iş değiştirme

imkanlarının azalması nedeniyle de, orta yaştaki bireylerin buldukları ortama ilişkin psikolojik iklim algıları daha iyimser olmaktadır (Eren, 1993).

1.2.5.1.2. Cinsiyet

Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamında ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir. Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile işlerine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın erkek arasında yüz yıllardır süren toplumsal rol bölüşümü ne neden olmuştur (Tevrruz, 1989). Her iki eş de, profesyonel mesleklere sahip olsalar bile, çoğunlukla kadın yine ev ve çocukları ile ilgili sorumlulukları üstlenmesi, kadınların iş tatminini olumsuz olarak etkilemektedir (Odrisscol, 1996).

Bazı meslek gruplarında ise bu durum değişebilir. Oshagbeminin üniversite öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışma sonucunda cinsiyet farklılığının üniversite öğretmenlerinin üzerinde etkisinin olmadığı bulunmuştur (Oshagbemi, 2000).

1.2.5.1.3. Eğitim Düzeyi

Eğitim Düzeyi çalışma yaşamına bakışı, çalışma yaşamından beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma yaşamı, işe yüklenen anlam ve beklentiler çeşitlenmektedir. İnsanların kendilerini çevreleyen sosyo-ekonomik şartların ve aile yapısının etkisi ile, eğitimlerini bir mesleğe yönelik olarak sürdürmektedirler. Bu nedenle sosyal ve ekonomik şartların elverdiği ölçüde eğitimini sürdürmüş ve yüksek eğitim almış kişilerin, eğitim düzeyi küçük kalmış kişilere göre işe bakış açıları çok farklı olmaktadır. Çalışma yaşamına küçük yaşlarda girmektense, daha

uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre daha fedakarlık gösteren kişiler, eğitimleri sonunda nitelikli iş gücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadırlar. Eğitime yapılan yatırımın, harcanan zamanın bir karşılığı olarak, ücret ve diğer çalışma şartlarındaki talepleri de yükselmektedir. Ayrıca çalışma yaşamları bu kişiler için sadece para kazanılan bir yer olmaktan çok, toplumda yüksek statü sahibi olma, prestijli bir iş sahibi olma, sosyal ilişkileri geliştirme imkanlarının sağlandığı bir ortam anlamına gelmektedir (Çakır, 2001).

1.2.5.1.4. Kıdem

Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalıştığını göstermektedir. Aynı işte uzun süre kalan kişinin iş tatmininin daha yüksek olması beklenir. İşe alışamayan, işten tatmin sağlamayan bireyin işten ayrılma eğilimi göstereceği varsayılarak, kıdemle iş tatmini ile ilişkisi açıkça görülebilir. Ancak burada başka iş alternatifleri ve bireyin işten ayrılmasını güçleştiren ekonomik meseleler göz önüne alınırsa, kıdemle iş tatminiyle çok kuvvetli bir ilişkisi olmadığı ortaya çıkar. Gerçektende bu konuda yapılan çalışmalarda, Kanungo tarafından kıdemle iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki olmadığı saptanmıştır (Kanungo, 1995).

Mwamwenda sekiz yıldan az ve sekiz yıldan fazla çalışan bay ve bayan orta okul öğretmenlerin çalışma yılları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmanın sonucunda uzun öğretmenlik deneyimi olanların, az deneyimli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Mwamwenda, 1998).

1.2.5.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş tatmini konusunda anlaşmazlığa düşülen konulardan biri iş tatmininin çok boyutlu olup olmadığıdır. Porter ve Lawler gibi araştırmacılar iş tatminini tek boyutlu olarak tanımlar; bu işinizde ya tatmin olursunuz ya da olmazsınız anlamına gelmektedir. Tam tersine Smith, Kendall ve Hulin araştırmalarında iş tatminini çok boyutlu olduğunu savunurlar; burada işinizde yöneticinizle, iş arkadaşınızla, tanınan yükselme fırsatları vb. ile daha çok ya da daha az tatmin olursunuz anlamına gelmektedir (Bavendam, 2001).

1.2.5.2.1. İşin Niteliği

İş tatmini üzerinde etkili olan değişkenlerden birisi de işin kendisidir. Bu kavramla, ilgi çekici çalışma koşulları, öğrenme fırsatları ve sorumluluk kabul etme şansını şahıslara sunulan bir iş kastedilmektedir (Eren, 1998).

İş görenin işinden tatmin bulmasında etkili olan faktörler arasında işin genel görünümü, iş görene sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartlarının önemli bir yeri vardır. Bu faktörler çalışanların iş tatminini yükseltmek için, yöneticinin üzerinde işlem yapabileceği değişkenlerdir (Erdoğan, 1999).

İş görenin çalıştığı işin niteliğini beğenmesi, işten doyumun başta gelen etkeni olmaktadır. İş görenin işini beğenmesi de aşağıdaki koşullara bağlıdır;

- 1- İş görenin yeteneklerini kullanmaya elverişli olması
- 2- Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklı olması
- 3- İş göreni yaratıcılığına, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi

4- İşin sorun çözmeye dayanması (Başaran, 1991).

İnsanlar çoğu zaman, değişik, farklı ve yeni bir şeyler aradıkları için kolayca sıkılırlar. Bu yüzden birçok çalışan bazı çabalara degecek mücadelecı bir iş ister (Günbayı, 2000).

Horozoğlu Kişide iş doyumunu arttıran işlerin niteliklerini şöyle sıralamıştır;

1- Yeteneklerini ve yüksek becerilerini kullanmaya el verişlilik,

2- Öz benlik duygularına ve kişiliklerine katkı düzeyi,

3- Demokratik denetime fırsat vermesi,

4- Yaşamına bir anlam ve düzey vermesi,

5- Yaratıcılığını sergilemeye elverişlilik,

6- Bilişsel buluşlar ve yenilikler göstermesine yatkınlık,

7- Net görev tanımı (Pişkin, 2001).

1.2.5.2.2. Ücret

Çalışanların yaşan standardını doğrudan belirleyen ücret politikası, personel yönetiminin en önemli işlevlerindendir. İş doyumunu ölçeklerinde önem sırasını beşincilik ya da altıncılık şeklinde gösteren araştırmalara karşın ücret ve maaşların çoğu iş gören için çok önemli olduğu savunulmaktadır. Ücret ve maaşlar yeterli ise diğer ihtiyaçlar ön plana çıkar (Bingöl, 1998). Ücret sorunu, dünyanın her yerinde personel yönetiminin en tartışmalı konusudur (Tortop ve ark., 1993).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ücret açısından ele alındığında, ücretin fizyolojik, güvenlik, tanınma gibi birçok ihtiyaca cevap verdiği görülebilir. Ücretin en az karşılayabildiği ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar ile kendi kendini geliştirme ihtiyacıdır (Bingöl, 1998).

Araştırmalar alışanların ücretlerinden tatmin olmaları konusunda aldıkları ücretin değil de, ücretlerini başka kişilerle kıyaslamalarının anlamlı sonuç çıkardığını göstermektedir. İnsanları tatminsiz yapan sadece kendi ücretlerinin yetersizliği değil, kendilerini diğer çalışanlarla (muhtemelen aynı nitelikteki işte çalışanlarla) karşılaştırmalarından elde ettikleri kanıları kendi aleyhlerinde olmasıdır. Özellikle grup ya da ekip halinde çalışanlarda bu daha fazla görülmektedir (Güney ve ark., 1996).

Klein'e göre ücret konusunda üç teoriden söz edilebilmektedir. Bunlar;

- 1- Eşitlik (equity) teorisi,
- 2- Beklenti (expectancy) teorisi
- 3- Ödöl (reinforcement) teorisi

Eşitlik teorisinde işin karşılığını almak söz konusudur. İşin karşılığında verilen ücret, işle eşit olmalıdır. Eşitsizlik doyumsuzluğa yol açabilir.

Beklenti teorisinde ücret, gereksinimleri karşılayacak bir araçtır. Düşük ücret, gereksinimlerin yeterince karşılanmasını engelleyeceği için doyumsuzluk nedeni olabilir.

Ödöl teorisinde ise ücret işin karşılığında verilen ödöl niteliğini taşır. Birey aldığı ücretle daha fazla gereksinimlerini karşıladıka, işe karşı motivasyonu artar (Suyü, 1998).

Para, bir işletmeye yetenekli personeli çekmede ve onları daha zorlu çalışmalarda da etkili olan araçtır. Çalışanların fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını tatmin edecek bir kavramdır. Ancak, çok önemli olmakla birlikte paranın önemi güdülemede sınırlıdır (Can, 1994).

1.2.5.2.3. Yükselme (Terfi) İmkânları

Çalışanları özendiren en somut araçlarından birisi bireyin pozisyonunu değiştirmektir. Başarı değerlendirme sonucunda uygun görülürse bireyin, yükselme olanaklarının bulunduğu bir pozisyona terfi etmesi güçlü bir özendirici olur. Bir kurumda çalışanlarının çoğunun çalışma isteklerinin temelinde terfi beklentilerinin bulunduğu bir gerçektir. Dolayısıyla beklentinin de çalışanın işe yönelmesinde motive edici rol oynadığı görülmektedir. Diğer yandan hemen hemen her çalışan kendi işinde gelişmek, ilerlemek, yükselmek ister (Fındıkçı, 1999).

Özellikle yöneticiler arasında terfi arzusu çok daha fazladır. Bunun kökeni yüksek ücret artışı, sosyal statü kazanma ve daha çok sorumlulukla gelen psikolojik gelişim ve hakettiği terfiye ulaşma ile elde edilen adalet duygusudur. Yükselmek daha az tekrar gerektiren iş yapmak anlamına geldiği için de iş tatmini artmaktadır. Alt seviyelerde ise işin özgürlüğü kısıtlayıcı, tekrarı gerektiren ve daha çok fiziksel güç gerektirmesi tatmini olumsuz yönde etkilemektedir (Davis, 1988).

1.2.5.2.4. Övünmek (Takdir)

Genelde her iş gören yaptığı iş eyleminden dolayı takdir edilmeyi, övünmeyi, onanmayı bekler. Buna paralel olarak yine çoğu iş gören olumsuz eleştiriden hoşlanmaz. İş görenin yaptığı işten dolayı övünmesi pek çok iş gören için doyumunu arttırıcı bir

faktördür. Öte yandan övgünün yanı sıra yapılan işe ilişkin bir değerlendirmenin yapılması iş görene nitelik hakkında bir geri bildirim sağlayıp, bir daha ki sefere işin daha iyi yapılmasına olanak sağlar (Başaran, 1982).

Statü bir kimseye toplumda başkalarının atfettikleri değerlerden oluşan bir kavramdır. Çalışılan mevki ne olursa olsun, yapılan işin taktir edildiğini gören, kalifiye bir işçi olarak kabul edilme hemen her kişi için derin bir tatmin duygusu yaratır. Çoğu toplumlarda daha fazla ücret elde etme arzusu, bir kimsenin kazandığı ve harcadığı paranın başkaları tarafından başarı ve değer ölçüsü olarak nitelendirilmesinden ileri gelir. Aynı şekilde iyi tanınan bir örgütte çalışmaya ya da önemli görülen bir unvana sahip olma, başkalarınca onlara atfedilen statülerde olumlu etkiler yapar. Hatta bu manevi tatmin unsurları, bazı kimselerin daha az ücretle bu işleri yapmalarına devam etmelerini sağlayabilir (Eren, 1998).

1.2.5.2.5. Denetim

Denetim İlişkisi, iş göreni katılımdan uzak tutuyor, alınan kararlar hakkında fikir bildiremiyorsa, genellikle ortaya iş tatminsizliği çıkmaktadır (Başaran, 1992).

Bireylerin çalıştığı iş yerinde yönetim ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda büyük önem taşımaktadır. Örgüt içi faaliyetlerin aksamadan yürüyebilmesi ve yöneticinin işlevleri istenen biçimde yerine getirebilmesi için iş görenlerin yeterince güdülenmesi ve örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilmeleri gerekir (Bingöl, 1998).

Bir başka deyişle denetim, işletme amaçlarının yerine getirilmesinde görevli olan iş görenin, işi gerçekleştirme sürecinde gösterdiği verim, başarılarının ölçülmesi,

gerektiğinde kontrol edilmesi işlemleridir. Bu işlemler yerine getirilirken denetim, iş görene ve yaptığı işe göre yapıcı, geliştirici bir şekilde olmalıdır (Varoğlu, 1993).

1.2.5.2.6. Birlikte Çalışan İş Görenler

İşin getirdiği sosyal ilişkilerden memnun olunması, doyumun artmasına yardımcı olacaktır. Sonuç olarak, sürekli çatışma yaşanan iş ortamlarında iş görenler, iş doyumlarını ve iş çıktılarını düşünürler (Orhan, 1997).

Birçok insan sevilebileceği ve saygı duyabileceği kişilerle çalışmak ister. Çalışma arkadaşları ile samimiyeti hissedebilme, çalışmanın kendisini iş takımının bir parçası gibi hissetmesini sağlar. Böyle bir bütünleşmede çalışan açısından doyumunu getirir (Günbayı, 2000).

İş görenin başarılı sayılan bir grup içerisinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması onun iş tatminini artıracaktır. İnsanlar yaptıkları işten sadece para veya somut başarı beklemezler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde geçiren kişi için, uyumlu iş arkadaşları ile birlikte olma, sosyalleşme için gereklidir. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulunan iş görenin iş tatmini artmaktadır (Erdoğan, 1999).

1.2.5.2.7. Güvenlik

Genellikle güvenlik, özellikle ekonomik güvenlik, kişisel çabalar yönünden önemli bir amaç durumuna gelmiş bulunmaktadır. Emeklilik, işsizlik, yaşam, kaza ve hastalık sigortaları ve öteki ekonomik koruma biçimleri son zamanlarda hızla gelişmiş ve genişlemiş bulunmaktadır. Bu önlemler, personelin işinden hoşnut olmasına, doyum hissi duymasına yardımcı olur (Deniz, 2002).

Bununla birlikte güvenlik duygusu, ekonomik garantilerden çok daha geniş bir kapsama sahiptir. Güvenlik duygusu, Belirli bir çevreye uyabilmekten doğan kendine güveni de içine alır. Görev yönünden kendine güven birçok faktörlere bağlıdır. Ne yapacağını, nasıl yapacağını ve ne derece başarıyla yapabildiğini bilmek bunlar arasında önemli bir yer tutar. Bunlar bütün yöneticilerin astlarına sağlaması gereken kendine güven faktörüdür (Newman, 1985).

Çalışanlar için önemli motivasyon unsuru olan güvenlik, kişinin geleceğine ilişkin düşünceleri, planları ve amaçlara ulaşabilme yönündeki düşünceleridir. Kısaca kurumun bireye sağladığı uzun ve kısa vadeli güvenlik koşulları, onun motivasyonunda etkili olur. Örneğin her hangi bir hastalığa yakalandığında, kazaya uğradığında, emekliliğinde karşılaşılabilecek sıkıntılar, çocuklarına sağlayacağı olanaklar ve benzeri konulardaki düşünceleri kişi için önemlidir (Fındıkçı, 1999).

1.2.5.2.8. Örgüt ve Yönetim

İş görenin çalıştığı örgütün yapısı, yönetimin niteliği, işten doyumda önemli etkenlerden biridir (Demir, 2002).

Toplumca tanınmış, önemli bulunan, hizmet çevresi geniş olan örgütler ile iş görenlerin yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri iş görenlere daha yüksek doyum sağlamaktadır (Başaran, 1991).

1.2.5.2.9. İş Genişletme

İş genişletme, aşırı iş bölümünün olduğu stresi yenmek için bir iş göreni tek ve küçük bir iş yapmak yerine birbirine benzer işleri yapmasına olanak tanıyan yeni bir düzenlemeye girmektir. Şekil üzerinde incelemek gerekirse;

İşin genişletilmesi, iş görenin birden çok iş yapmasına yol açtığından işten sıkılma azalır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

1.2.5.2.10. İş Zenginleştirme

İlk defa Herberg ve arkadaşları tarafından geliştirilen iş zenginleştirme kavramı, işin iş gören kimseler açısından daha anlamlı hale getirilmesi için girişilen çabaların toplamıdır. Sadece işin niteliğini değiştirme şeklinde değil, yönetim kademelerinde bulunan işi planlama ve karar verme yetkisinin astlarla paylaşılması anlamında da anlaşılmaktadır (Demir, 2002).

Çalışanlara yapılacak işi sadece icra etme değil, onları planlayabilme, yön verebilme ve kontrol edebilme bakımından sorumluluklar verildiği takdirde iş gören hem inisiyatif sahibi olarak ileriye görme ve düşünme yeteneklerini geliştirebilmekte, hem de sırf başkalarının vermiş olduğu kararları icra etmek yerine kendi zihinsel çabaları sonucu oluşan kararları ifa edebilme olanağına kavuşmaktadırlar. Bu taktir de iş onlar için daha anlamlı bir düzeye ulaşmaktadır (Varoğlu, 1993).

1.2.6.İş Doyumu Kuramları

Örgüt içindeki bireylerin davranışları ve iş doyumlarının incelenmesinde güdülenme kuramlardan yararlanılmıştır. Her kuram insan davranışlarının nedenlerini diğerlerinden farklı varsayımlara dayandırmaktadır. İnsan davranışları bu kuramların birisinin çerçevesi içerisine oturtulacak derecede basit değildir. Ancak örgütte kişileri güdülendirmekle görevli yöneticilere ışık tutma bakımından yararlıdır (Can ve ark., 1998). Bugün bile insan davranışlarını etkileyebilecek güdüleyicinin para olduğu kanısı yaygındır. Para gerçekten bir güdüleyicidir. Ama insan ihtiyaçları o kadar karmaşık ki

güdülemenin yalnızca para cevabı ile açıklanması mümkün değildir. İnsan ilişkileri yaklaşımı, paranın tek başına güdüleyici olma özelliğinin yetersizliğine işaret etmiş, insana insan olarak değer vermenin güdüleyiciliği üzerinde durmuştur (Akat ve ark., 1994).

1.2.6.1.İçerik (Kapsam) Kuramları

İnsanı sürekli olarak fizyolojik ve psikolojik açılarından gelişen bir varlık olarak ele alan görüşler, kişinin gelişmesi, içsel yetenekleri ve kapasitesi, belirli tutum, algı, his arzu ve düşüncelere temel oluşturan rasyonel (cognitive) ve hissel yönleri üzerinde durmaktadır. Dolayısıyla bu görüşler kişiyi anlamaya, kişinin içinde bulunan bu faktörlere hitap ederek kişiyi motive etmeye önem vermektedir (Koçel, 1998).

1.2.6.1.1.Maslow'un İhtiyaçlar Merdiveni Kuramı

İnsan ihtiyaçlarını ilk defa bilimsel biçimde ele alıp inceleyen ve güdülenme konusundaki gelişmelere ışık tutan düşünür Amerikalı Abraham Maslow'dur (Bulut, 2005).

Davranış biliminin öncülerinden Abraham Maslow "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" adını verdiği kuramını 1943 yılında ortaya atmıştır. Maslow'un kuramına göre bireyler karşılamak istedikleri ihtiyaçları tarafından güdülenirler. Maslow ihtiyaçları beş gruba ayırmıştır. Fizyolojik, Güvenlik, Sosyal, Saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı. Bu ihtiyaçlar arasında bir hiyerarşi vardır veya başka bir deyişle, ihtiyaçlar karşılanması gereken sıraya göre düzenlenmiştir. Maslow kuramını aşağıdaki kabullere dayandırmıştır (Thompson, 1998).

- Karşılanmayan ihtiyaçlar davranışları yönlendirir ve bireyi o davranışı gerçekleştirme yönünde güdüler.

- İhtiyaçlar karşılanmadığı sürece bireyin bilincini tek eline alır ve davranışını güdüleme hususunda neredeyse sınırsız bir güce sahip olur.

- Karşılanmamış olan ihtiyaçlar kişiyi güdüleme gücünü kaybeder.

- İhtiyaçlar önem sırasına göre karşılanır.

Bir sonraki ihtiyaç basamağı kişiyi güdüleyecek güce, ancak bir önceki basamak seviyede karşilandıktan sonra erişir (Demir, 2001). Buna göre ihtiyaçlar şu şekilde sıralanmıştır (Koparal, 1997).

Fizyolojik İhtiyaçlar: Bu İhtiyaçlar en temel ihtiyaçlar olup, doğar doğmaz diğerlerinin önüne geçer. Bu gruba giren ihtiyaçlar içinde yeme, içme, giyinme, cinsellik gibi ihtiyaçlar yer alır. Fizyolojik ihtiyaçlar hiyerarşinin en düşük düzeyinde yer alır.

Güvenlik İhtiyacı: Bu ihtiyaçlar tehlike, korku karşısında korunmak gibi ihtiyaçlardır. Endüstriyel ilişkilerdeki gelişmelerle bu tür ihtiyaçların önemi giderek azalmıştır. Ancak yine de günümüzde birçok örgütte ve çeşitli düzeylerde güven ihtiyacı hissedilmektedir. Örneğin; öznel yargıların ağırlık taşıdığı yönetimlerde, sürekli çalışma güvencesi yerine kararsızlıktan kaynaklanan davranışlar, en tepedeki yöneticiden en alt düzeydeki iş görene kadar güçlü bir güvenlik ihtiyacı yaratabilir.

Sosyal İhtiyaçlar: Ait olma, birlikte olma, kabul görme, sevgi gibi sosyal nitelikteki ihtiyaçlardır ve insan ilişkilerinin sosyal yönünü yansıdır. Günümüzde bu tür ihtiyaçların anlamı örgüt yöneticilerince daha iyi bilinmektedir. Birçok araştırma bu

ihtiyaçların yeterli düzeyde karşılanması sonucunda daha etkin bir işbirliğinin gerçekleştirilebileceğini ve örgütün daha etkin bir biçimde amaçlarına ulaşabileceğini göstermektedir.

Saygı Görme İhtiyacı: Güç, başarı kazanma, statü sahibi olma ihtiyaçları bu tür ihtiyaçlardır. Maslow'un da dikkatle belirttiği gibi bu tür ihtiyaçların bireyin kendisine saygısını ve başkalarından saygı görmesini içerir. Endüstriyel çalışma düzeninde örgütlerin alt kademelerinde çalışan iş görenlerin bu tür ihtiyaçlarının giderilmesine çok az olanak tanınmıştır. Özellikle geleneksel yönetim tarzının kullanıldığı örgütlerde bu tür ihtiyaçların önemsendiği bir ortam oluşmaktadır.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: İhtiyaçlar hiyerarşisinin en üst sırasında kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer alır. Bu tür ihtiyaçlar bireyin, özündeki temel yapıya ilişkin ihtiyaçlardır. Bireyin olabileceği her şeye ulaşması; tüm yetenek ve becerileri kullanarak ihtiyaçların en üst sıradaki ihtiyaç olarak ele alınmıştır.

Kurama göre üst düzeyli gereksinmelerin ortaya çıkması daha çok önceliği bulunan gereksinmelerin hiçbir zaman tam olarak doyurulmaması yüzünden sınırlı kalır. Çünkü daha düşük düzeyli gereksinmeler belli bir zaman engellenirse tekrar güçlü güdüleyiciler olurlar ve davranışı kontrol ederler. Belli aralıklarla davranışı kontrol altına almaları, bireyin daha üst düzeyli gereksinmelerin doyumuna yönelmesini engeller. Bu nedenle yüksel düzeyli gereksinmelerin doyumuna da, hiçbir zaman bütünü ile gerçekleşmez. Üst düzeyli gereksinmelerin doyumunu güdül değer ve arzuyu yükseltir. Bunların tam doyumunun olanaksızlığı, yönetime, iş görenleri sürekli güdüleme olanağı verir. Diğer taraftan gereksinme hiyerarşisinin her düzeyindeki gereksinmeler, tümü ile ya da fazlası ile, doyurulmaktan çok kısmen doyurulmuş, kısmen de doyurulmamış

durumda bulunurlar. Gereksinme hiyerarşisi bireysel ve esnektir, bu nedenle kendi içinde iş görenden iş görene değişebilir (Bilgin, 1992).

1.2.6.1.2. Herzberg'in İki Etmenli (Çift Etmenli) Kuramı

Güdüleme kuramları içerisinde önemli olan ikinci kuram, Herzberg ve arkadaşlarınınca 1959'da geliştirilmiş olan Çift Etmen Kuramıdır. Herzberg bu kuramı ile ihtiyaçları iki esas parçaya bölmekte ve bunların bir kısmına hijyen, bir kısmına da güdüleyici etmenler adını vermektedir (Koparal, 1997).

Hijyen Etmenler: Bu faktörler örgütte bulunması gereken asgari faktörlerdir. Bu faktörlerin güçlü güdüleyicisi etkisi yoktur. Ancak bunlar yoksa iş görenlerin güdülenmesi de mümkün değildir. Çünkü bu faktörler güdülenmenin gerçekleşebilmesi için gerekli olan ortamı oluşturur. Hijyen faktörleri sağlamadan sadece güdüleme faktörlerini sağlamak, iş görenleri güdülemek için yeterli olmayacaktır (Koparal, 1997).

Herzberg'e göre hijyen etmenler şunlardır (Oral ve Kuşluyan, 1997).

- Örgüt politikası ve yönetimi,
- Teknik gözetim,
- Gözetmenle kişiler arası ilişkiler,
- Eşitler grubuyla kişilerarası ilişkiler,
- Astlarla kişiler arası ilişkiler,
- Aylık,
- İş güvencesi,

- Kişisel yaşam,
- İş koşulları,
- Saygınlık.

Güdüleyici Etmenler: Yönetici iş görenlerin en iyi şekilde çalışabilmesi için onları güdülemek ve performansı daha üst seviyelerde tutmak için harekete geçiren şartlara ya da gelişme faktörlerine önem vermelidir. Bu faktörler işin muhtevası ile bağlantılıdır ve başarı duygusu, tanınma, sorumluluk, işin yapısı, kişisel gelişim ve ilerleme gibi faktörlerdir. Bu faktörlerin varlığı, iş görene başarı hissi verdiği için, güdüleyici niteliktedir. Bunların yokluğu ise, doyumsuzluk duygusu yaratabileceği için iş görenin güdülenmesine engel olabilecektir (Şener, 1997).

1.2.6.1.3. Alderfer'in Vıg (Erg) İhtiyaçları Kuramı

Clayton Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelini modern durumlara uyarlayarak modeli, varlığını sürdürme (Existance), ilişkilerde bulunma (relatedness) ve gelişme (growth) ihtiyaçları üzerine kurulmuştur (Şimşek, 1998).

VİG kuramına göre de tatmin edilmemiş ihtiyaçlar güdüleyicidir. Temel ihtiyaçlar tatmin edildiğinde daha önemsiz hale gelirler ve bir üst düzey ihtiyacın tatminine çalışırlar. Ancak üst düzey ihtiyaçlar tatmin edildikçe daha önemli hale gelirler. Örneğin gelişme ihtiyacını karşılayan bağımsızlık fırsatı arttıkça bu ihtiyaca gelecekte de karşılama arzusu artar. Birey gelişme ihtiyacı gibi üst düzey ihtiyaçları karşılayamadığından sosyal ilişkileri geliştirecek iş ortamları arayarak daha alt düzey ihtiyaçları tatmine yönelir. Örneğin çok iyi çalışan, kazancıda olan bir iş gören daha fazla sorumluluk alma ve daha fazla sorumluluk veren gelişme ihtiyacını tatmin

edemediğinden daha geniş çaplı sosyal ilişkilere yönelecektir. Bu yüzden yönetici iş görenin hangi ihtiyaç düzeyinde olduğunu, hangi ihtiyaçların tatmin edildiğini sağlayabilmeli ki bireyin bir alt ihtiyaca dönmesi yerine daha üst düzey ihtiyaçlara yönelerek mevcut başarısını aşması sağlanabilsin (Yüksek, 1997).

1.2.6.1.4. Mc Clelland'ın İhtiyaçların Yönlendirilmesi Kuramı

Sosyal bilimci Davit Mc Clelland, davranışları belirleyen ihtiyaçların, MASlow'un evrensel ihtiyaçlarını destekleyen ikincil ihtiyaçlar olduğunu öne sürmüştür. Mc Clelland'ın kuramı, kişisel ihtiyaçlar ve çevresel unsurların bir araya gelerek üç temel güdüyü, yani başarı ihtiyacı, güç ihtiyacı ve kabul görme ihtiyacını oluşturması üzerine kuruludur. Bu kurama göre, bu üç güdünün her biri farklı bir doyum duygusu oluşturmaktadır. Her birey, kişiliğinde bu güdülerini farklı seviyede bulurlar; herhangi bir birey ele alındığında, bu üç güdünün birinin diğerine göre daha baskın olduğu ve bireyin davranışlarını büyük oranda bu güdülerin oluşturduğunu görebiliriz (Demir, 2001).

Mc Clelland'ın en çok üzerinde durduğu güdü, başarı güdüsüdür. Bu konuyla ilgilenen araştırmacılar da daha çok başarı güdüsüyle ilgili araştırmalar yapmışlardır. Bu güdüler genel olarak şu şekilde açıklanabilir (Eroğlu, 2000).

Başarı Güdüsü: Bu güdü insanların çoğunda potansiyel olarak vardır. Fakat herkesin bu ihtiyacını ortaya çıkmasını sağlayacak ortam ve fırsatı da bulabileceği söylenemez. Çünkü bu ihtiyaçların şiddeti toplumdan topluma ve aynı toplum içinde bireyden bireye farklılık gösterir. Bireyleri, kendi ilgi alanlarında en iyi olmak istemeleri ve mükemmelliği ulaşmak gibi duygularını başarı güdüsüyle açıklayabiliriz.

Bağlılık GÜdüsü: Bağlılık güdüsünün esası, bireyin kendi dışındaki insanlar ve gruplarla ilişki içinde bulunmasıdır. Dostluk kurmak ve belli bir arkadaş çevresi edinmek, genellikle, insanların hoşlandıkları şeydir. Ancak, kimi insanlarda, başkalarının arkadaşlığına başvurma eğilimi çok kuvvetli, kimilerinde ise zayıf olabilir.

Güç GÜdüsü: Güç güdüsü, bireyin öznel ve nesnel çevresi ile olan, her türlü ilişkilerde, her türlü etkileme araçlarını elinde bulundurma ve bunların aracılığı ile çevreye egemen olma isteğini belirtir (Eves, 2008).

İçerik kuramları, genel olarak, bireylerin değişik gereksinimleri olduğuna dikkati çekmiştir. Tüm bireyler aynı anda aynı gereksinim düzeyinde güdülenmeyeceklerine göre, bu kuramların güdülenmede bireysel farklılıklar da değer verilmesi gerektiğini ortaya çıkardığı söylenebilir (Baysal ve Tekarslan, 1996).

1.2.6.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, davranışın harekete geçirilip yönlendirileceğini ya da yavaşlatılacağını açıklamaya çalışır.⁹⁴ Bir başka deyişle güdülenmenin bilişsel yolu ile ve güdüleyiciler arasındaki ilişkilerle ilgilenir. Bu kuramların başlıcaları, beklenti ve pekiştirme kuramlarıdır (Yüksek, 1997).

1.2.6.2.1. Pekiştirme (Şartlandırma) Kuramları

Bilindiği üzere şartlandırma kavramlarından birisi klasik şartlandırma diğeri ise sonuçsal şartlandırma olmak üzere iki çeşidi bulunmaktadır (Demir, 2002).

Klasik şartlandırma modelinde, Ivan Pavlov (1902) köpeğine yiyecek verirken her defasında zil çalmış, yiyeceği gören köpeğin ağzından salya geldiğini görmüş, daha

sonra yiyeceği göstermeden zil çaldığında yine köpeğin ağzının salyalandığını saptamıştır. Pavlov, içgüdüsel reflekslere dayanan bu davranışa şartlı refleks (öğrenme) adını vermiştir (Yüksek, 1997).

Sonuçsal (İşlevsel) şartlanma ise, motivasyon teorisi olarak ele alınan şartlandırma türüdür. B.F. Skinner tarafından geliştirilen bu şartlandırma kavramının organizasyonlara uygulaması ile de Örgütsel Davranış Değiştirme (OBM Organisational Behavior Modificattion) adı altında yeni bir alan doğmuştur (Demir, 2002).

Sonuçsal şartlanmanın ana fikri şudur: Kişi, şu veya bu nedenle (İhtiyaçlar, amaçlar, daha önceki şartlanma vb.) bir davranış gösterir. Bu gösterilen davranışın karşılaşıacağı sonuç önemlidir (Koçel, 1998). Eğer davranışlar çevre tarafından benimseniyor ve ödüllendiriliyorsa bu davranışlar tekrar edilmekte; benimsenmediği yada cezalandırılan davranışlar ise tekrarlanmamaktadır (Newman, 1985).

1.2.6.2.2. Wroom'un Beklenti Kuramı

Victor Wroom beklenti kuramı 1960'larda yayınlanmıştır. Bireyin bir sonuç için istekli olması ve gösterdiği çaba ile, sonuca ulaşacağı beklentisi, onu, o sonucu elde etmeye (yüksek performans göstermeye) itecektir. Böylece doyum sağlanacaktır. Yüksek Düzeyde doyum ise, yeni bir döngüdeki sonuçları elde etmek için bireyin daha istekli olarak çalışmasını sağlayacaktır (Eren, 1998).

Wroom'un beklenti kuramına göre, kişi yapacağı bir davranışın sonunda neyi tercih edeceğini ve bu beklentiye ulaşmak için farklı performans düzeylerinde ne gibi hususları dikkate alması gerektiğini bilmektedir. Örneğin bir çalışan yükselmek istiyorsa,

yüksek performans göstermenin onu terfi ettireceğini bilir ve başarılı olmak için yeterli düzeyde yüksek motivasyonla çalışır. Dolayısıyla Beklenti kuramı, bir bireyin hem işinde hem de örgütte yüksek performans gösterme çabasında istekli davranmasına etki yapan öğeleri araştırmıştır (Altuğ, 1997).

Wroom'un beklenti kuramı üç öge üzerinde durur;

a- Bireyin sarf ettiği çaba,

b- Bireyin çabasının muhtemel sonuçlarına ilişkin inançları,

c- Bireyin bu sonuçlara yüklediği değer.

Beklenti kuramına göre, çabalar, değerler ve sonuçlar birbirlerini ve performansı etkilemektedir (Çetin, 2003).

Wroom'un üzerinde durduğu kavramlardan ilki, birinci ve ikinci derecedeki sonuçlardır. Bir davranıştan elde edilen (birinci derecedeki) sonuçlar, o işi yapma ile doğrudan ilişkilidir. Bunlar verimlilik, devamsızlık, işgücü devri ve verimliliğin niteliğidir. İkinci derecedeki sonuçlar ise, birinci derecedeki sonuçların doğuracağı ödül ve cezalardır; ücret artışı, yükselme ve grup tarafından kabul edilme, ya da reddedilme gibi (Çetin, 2003).

Wroom'un üzerinde durduğu ikinci kavram araçsallıktır. Araçsallık birinci derecedeki sonuçların, ikinci derecedeki sonuçlarla ilişkisi konusunda bireyin algısıdır.

Beklenti kuramının diğer bir önemli kavramı değerliktir (Çekicilik). Değerlik kişinin sonuç için "değer mi, değmez mi" şeklinde biçtiği pahadır (Solmuş, 2000).

Son önemli kavram beklentidir. Beklenti belli bir hareket veya çabanın belirli bir çıktıya ulaştırma olasılığıdır (Maidoni, 1991).

1.2.6.2.3. Porter ve Lawler'in Başarı/Doyum Beklenti Kuramı

Porter'la Lawler'in (1968) kuramı, özel kurumda çalışan yöneticilerin işe ilgi tutumlarının işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırmada kavramsal bir taslak geliştirme ihtiyacından doğmuştur. Kuramın başlıca özelliği, daha önce ayrı ayrı ele alınan çok sayıdaki değişkeni bir araya getirip aralarındaki ilişkileri belirlemesidir (Onaran, 1981).

Wroom'un bekleyiş modelinin daha gelişmişidir. Performansın tatmini ile sonuçlanacağına ilişkin görüşün tipik bir örneğidir. Yazarlar performans-tatmin ilişkisine üçüncü bir değişken olarak ödül değişkenini katmışlar ve ödüllerin kişide tatmin yaratacağını düşünerek, performansın ödülle sonuçlanması halinde, ödülün kişinin iş tatminini duymasına neden olacağını vurgulamışlardır (Dağ, 1993).

1.2.6.3. Çağdaş Kuramları

Çoğunlukla süreç kavramları arasında sayılmakla beraber nispeten yeni kuramlar oldukları için eşitlik ve amaç kuramları çağdaş kuramlar arasında alınmaktadır. Aslında eşitlik kuramı beklenti kuramıyla birlikte doğmuştur. Ancak uygulama alanlarında dikkati çekmesi son yıllardadır (Yüksek, 1997).

1.2.6.3.1. Amaç Kuramı

Yazara göre bir kişi bir işe ya da herhangi bir şeye başladığında, amacına ulaşmaya kadar çalışır. Amaç modelinde niyetler özel bir önem taşır. Ayrıca davranışı güdüleyen şeyin bilinçli amaçlar olduğu vurgulanır (Can ve ark., 1998).

Locke tarafından 1968'de geliştirilen modelde, amaç belirlemenin beş temel aşamada gerçekleşeceği belirtilir; 1. Aşama: amaç belirlemeye hazır olmanın anlaşılması devresi: bireyin, örgütün ya da teknolojinin amaç belirlemeye uygun durumda olup olmadığı saptama sürecidir. 2. Aşama: Amaç belirlemeyi hazır hale getirme: Bu devrede örgüt, birey ya da teknolojinin amaç belirleme için uygun olduğu anlaşılırsa, çalışanlar karşılıklı etkileşim, iletişim, eğitim ve eylem planları yoluyla amaç belirlemeye hazır hale getirir. 3. Aşama: Yönetici ve astların, amaçların özelliklerini anlamalarına ağırlık verir. 4. Aşama: Belirlenen amaçlar için gerekli düzeltmeler yapmak için ara-gözden geçirmeler yapılır. 5. Aşama: Belirlenen amaçların değiştirdiği veya başarıldığı kontrol için son bir gözden geçirmede bulunur (Can ve ark., 1998).

Teorinin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir. Diğer bir deyişle kişilerin belirlediği amaçlar onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi elde edilmesi gayet kolay amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır (Tıkıcı ve Deniz, 1993).

1.2.6.3.2. Eşitlik Kuramı

Homas ve Adams tarafından geliştirilen bu kuram insan davranışlarını bir alışveriş süreci olarak nitelendirmektedir (İncir, 1990).

Kuram dört temel kavrama dayanır. Bunlar;

1- Birey: Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişi,

2- Diğerleri ile karşılaştırma: Yapılan işlere karşılık verilen ödüller anlamında kişinin karşılaştırma yaptığı diğer bireyler ya da gruplar,

3- Girdiler: Kişinin işinde taşıdığı bireysel özellikler. Örneğin beceri, deneyim, sorumluluk, yaş, cinsiyet,

4- Çıktılar ya da sonuçlar: Kişinin işinden elde ettiği ödüller, tanınma, statü, iyi çalışma koşulları, ücret, yan gelirler gibi (Can ve ark., 1998).

Adams'a göre her çalışan birey, kendisine ödenen ödüllerin ne denli denkser olduğunu belirlemek üzere, kendilerine bir karşılaştırma temeli seçerler. Böylece iki oran arasında karşılaştırma yaparlar. Bunlardan birincisi, bireyin elde ettiği ödüller ya da çıktılar (ücret, statü, sosyal yardımlar, iyi çalışma şartları, iş güvencesi, vb.) ile kendisinin örgüde yaptığı katkılar ya da girdiler (emeği, zekâsı, yetenekleri, eğitim ve tecrübesi) arasındaki orandır. İkincisi ise, bireyin kendisine karşılaştırma temeli olarak seçtiği bir öteki kişinin elde ettiği oran ile katkıları arasındaki orandır (Eroğlu, 1998).

1.2.7. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunun başlıca sonuçlarına bakıldığında verimlilik, iş devri, işten ayrılmalar üzerinde pozitif etki yaptığı görülmektedir. Bunlara ek olarak yapılan araştırmalara göre başka bazı sonuçlarda belirlenmiştir. Örneğin Yüksek iş doyumunun etkilerinden bazıları şunlardır; daha iyi fizyolojik ve psikolojik sağlık, işle ilgili hızlı bir öğrenme süreci, iş kazalarında azalma, şikayet sebeplerinde düşme, işbirliği yapma,

meslektaşlara ve müşterilere yardımcı olma, yardımlaşma, vb. sayılabilmektedir (Luthans, 1992).

İş doyumunun iş devamsızlık ve işten ayrılmaları azaldığı ifade edilmektedir. Diğer bir deyişle iş doyumunu ile devamsızlık ve işten ayrılma arasında ters orantılı bir ilişki söz konusudur. Buna ek olarak iş doyumunu ile işten ayrılma arasındaki ilişki, devamsızlık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiden daha güçlüdür. Diğer taraftan işten ayrılmalarda alternatif iş olanaklarının ve iş görenlerin gösterdikleri başarı düzeyinin etkili olabileceği de unutulmamalıdır (Karadal, 1999).

İş doyumunun birçok araştırmaya konu edilmesi de göstermektedir ki bu kavramın iş gören açısından da örgüt açısından da birçok yararları vardır. Hem iş görenin hem de örgütün, iş görenlerin iş doyumunu düzeylerinin iyi durumda olması halinde ölçülmesi ve tanımlanması güç nitelikte fayda sağlamakta oldukları söylenebilmektedir (Balcı, 1985).

Bir örgütte koşulların bozulduğunu gösteren en önemli kanıt iş doyum düzeyinin düşük olmasıdır. Çünkü iş doyumsuzluğu grevler, iş yavaşlatma, düşük verimlilik, çeşitli disiplin sorunları ve diğer örgütsel sorunların ardında yer almaktadır (Davis, 1977).

İş doyumsuzluğunun sonuçları bireysel boyutta; psikolojik ve davranışsal olarak ayrılmaktadır. Psikolojik boyut; iş görenin amaçlarına veya hedeflerine ulaşamaması durumunda anlaşmazlıklar ve çalışma ortamının bozulması sonucunda çatışmalar ortaya çıkabilmektedir. Davranışsal boyut; iş doyumsuzluğunun saldırganlık, geriye dönüş veya tekrarlanan sabit davranışsal sorunlar şeklinde belirlemektedir (Akınaltuğ, 2003).

İş görenlerin iş doyum düzeyleri ile ruhsal ve fiziksel sağlık durumu arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar, iş doyumunu yüksek olan iş görenlerin diğerlerine göre sağlık durumlarının daha iyi olduğunu ve daha az stres yaşadıklarını göstermektedir. İş görenlerin iş doyumunsuzluğu yaşadıklarında ise, baş ağrısı, nefes darlığı, iştah eksikliği, hazımsızlık, bunaltı, yorgunluk vb. fiziksel belirtileri olan rahatsızlıklar yaşadıkları, iş doyumunsuzluğunun daha artması durumunda hastalıkların da ağırlaştığı, ülser, yüksek tansiyon, kalp krizi gibi ciddi sorunlara yol açabileceği, sigara, alkol ve uyuşturucu gibi zararlı madde kullanımının artmasına neden olabileceği ifade edilmiştir (Efeoğlu, 2006).

1.2.8. İş Doyumu İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Demir (2002) tarafından, “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi” yapılan araştırmada Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez teşkilatında çalışan personelin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırma sonucunda, araştırmaya katılan bireylerin verdikleri cevaplara göre yaş artıkça iş doyumunun da arttığı görülmüştür. Çalışanlar cinsiyet olarak bakıldığında, erkeklerin bayanlara oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır.

Turan (2007) tarafından, “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi: Marmara Bölgesi Örneği” yapılan çalışmada; Marmara bölgesindeki illerde Gençlik ve Spor İl Müdürlüğünde görev yapan personelin işlerinden doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çetin (2003) tarafından, “Gençlik ve spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı çalışmada spor uzmanlarının iş doyum düzeylerinin düşük olduğu bunun da

sebeplerinin; spor uzmanlarının kadro ve statülerinin belirsizliği, maaşlarının yetersizliği, terfi imkânlarının belirsizliği olarak sıralamıştır.

Yagız (2003), “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyumu” adlı araştırmasında, gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü merkez ve taşra teşkilatında çalışan spor uzmanlarının, yaptıkları iş ve bu işin niteliği açısından iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi ve bu iş doyumunu düzeyinin cinsiyet değişkenine göre ne gibi farklılıklar gösterdiği ortaya konulması⁸³ amaçlanmıştır. Araştırmanın sonucunda; Spor uzmanlarının büyük bir çoğunun iş doyumunu ulaşamadıkları saptanmıştır. Ayrıca spor uzmanlarının büyük bir çoğunluğu gelecek endişesi taşıdığı, sosyal imkanların düşük olduğu ve cinsiyet değişkenine bağlı olarak anlamlı bir fark arz etmediği saptanmıştır.

Kale (2007) tarafından Beden Eğitimi öğretmenlerinin “cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, Beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçme, mesleğe giriş vb. değişkenlere göre mesleki tükenmişlik ve iş doyumları incelenmiştir. Araştırma sonucunda beden eğitimi öğretmenliğini isteyerek seçmeyenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek, iş doyum düzeylerinin ise düşük olduğu ortaya çıkmıştır.

Eves (2008) tarafından “Okul Yöneticilerinin İş Doyumları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki” adlı yapılan çalışma, Çorum il merkezi ve ilçelerinde Milli eğitim Bakanlığına bağlı orta öğretim kurumlarında çalışan 605 okul müdürleri ve okul müdür yardımcıları ele alınmış, araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Balcı (1985) tarafından “Eğitim Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri”ni saptaman için yapılan araştırmada iş doyum etmenleri olarak; ücret, gelişme ve yükselme imkanları, çalışma koşulları, örgütsel ortam, birlikte çalışan kimseler, iş ve niteliği incelenmiştir. Denekler iş doyum etkenlerinin tümünden doyumsuzluk duymaktadır. Fakat duyulan doyumsuzluğun düzeyi yüksek değildir. Yalnızca iş niteliği etkilerine ilişkin olarak yaşa göre farklı doyum düzeyleri bulunmuştur. Deneklerin en yüksek doyumunu iş ve niteliği etkeninde, en düşük doyumunu ise ücret etkeninde yaşadığı belirlenmiştir (D’zurilla ve Goldfried, 1971).

Adsız (1986), iş yerine uyum sağlama ve işten doyum elde etme arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmada uyum ve doyum arasında yakın bir ilişki olduğu saptanmıştır. Araştırmaya göre çalışma ortamı iş görenlerin doyumunu etkilemektedir.

Paknadel (1988), ilkokullarda görevli olan müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklim ve iş doyumuna ilişkin algılarını saptayarak örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda okul müdürü ve öğretmenler arasında iş doyumunu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı, müdür ve öğretmenlerin özellikle sosyal gereksinim konusunda yüksek doyumsuzluk algıları olduğu saptanmıştır. Araştırmanın iş doyumuna ilişkin algılarla ilgili sonuçları ise, öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre güvenlik gereksinimi alanında; kıdem durumlarına göre güvenlik, saygınlık, kendini gerçekleştirme gereksinimi alanında; cinsiyetlerine göre kendini gerçekleştirme gereksinimi alanlarında anlamlı farklar gösterdiği doğrultusundadır.

Orhan’ın (1997) kamu ve özel sektörden çalışan çeşitli kurumlardan 362 kişiye yaptığı “İş Doyumu ve Değerler” konulu çalışma sonuçlarına göre, iş doyumunu ile cinsiyet

ve çalışan konum değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki yokken, kurum, çalışma süreleri ve yaş faktörleri arasında ilişkiler anlamlıdır. Özellikle kamu personelinde iş doyumunun özel sektörlere göre düşük olduğu görülmüştür. Çalışanların doyumunu en yüksek düşüren en yüksek etkenin ücret ve terfi imkanları olduğu, çalışanların işlerine angajmanın düşük olduğu, işini monoton bulduğu saptanmıştır.

Yaman'ın 1996 yılında “Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Örgütünün Yönetimsel İklimi” üzerine yaptığı araştırmada, yönetici ve personel için iş tatminlerinin yapılmadığı, iletişim kanallarının belirgin ve açık olmadığı, örgütte çalışan personelin ücret konusunda doyumlarının da düşük olduğu saptanmıştır (Yaman, 2000).

Arıkan (1979), Azot Sanayi T.A.Ş.'de yapmış olduğu “Kararlara Katılma ve Katılma-Doyum İlişkisi” adlı araştırmasında, kararlara katılmanın birey üzerindeki etkilerine ilişkin olarak algılanan katılma ile doyum arasında belli bir ilişki bulunamamıştır. Buna karşılık algılanan katılma ile arzulanan katılma arasında fark azaldıkça, çalışanın işinde sağlamış olduğu doyumun yükseldiği görülmüştür.

Güçlüol (1979) tarafından, iki örgüt yöneticileri ile ilgili olarak örgüt iklimi ve iş doyumunu konusunda yapılan araştırma sonuçlarında şu bulgular elde edilmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı ve Kültür Bakanlığı ile ilgili olan bu araştırmada her iki bakanlığın yöneticileri de örgütlerin maddi olanakları yönünden “az yeterli”, fiziksel koşulları yönünden “orta derecede yeterli”, ücret yönünden “yetersiz” bulmaktadırlar. Bu koşullara dayalı olarak iki bakanlık yöneticilerinin de işlerini az ya da orta derece doyurucu buldukları söylenebilir.

Tosun (1981) tarafından yapılan araştırmada, iş doyumunu ve örgütsel etkinlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmada doyum değişkenleri olarak, bireysel

gereksinmelerin karşılanması, yükselme, çalışmaya değer verme, ücret, birey gönüllülüğü gibi değişkenler ele alınmış ve ücrette doyum değişkenleri ile örgütsel etkinlik arasında kuvvetli bir ilişkinin olmadığı bulunmuştur.

Çetinkanat ve arkadaşları (1996), “ Devlet ve Özel Okullarda Çalışan Beden eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyler” adlı araştırmalarında; Ankara ili, Çankaya ilçesi kapsamındaki özel ve devlet orta öğretim kurumlarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin “ iş doyum” düzeylerini saptaman ve özel ve devlet okullarını karşılaştırmak amacıyla yaptığı araştırmalarında şu sonuca varmışlardır; Devlet okullarında beden eğitimi öğretmenlerinin “iş doyumsuzluk” düzeyleri, özel okullarda çalışan beden eğitimi öğretmenlerinin “iş doyumsuzluk” düzeylerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Çoknaz (1998) “Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı çalışmasında takım ve bireysel spor antrenörlerinin iş doyumunu düzeylerini belirleyerek çıkan sonuçlara göre antrenörlerin iş doyumunu düzeylerini olumsuz etkileyen faktörleri ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, bağımsız değişkenlere göre iş doyumunu boyutlarında farklılıklar olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Yetim ve arkadaşları (1998) tarafından, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü yönetici pozisyonunda görev yapan personelin yönetimde insan ilişkilerinde benimsedikleri yaklaşımları tespit etmek amacıyla yapılan çalışmada; spor yöneticilerinin yönetimde insan ilişkilerinde çağdaş yaklaşımları benimserken uygulamada farklı olarak geleneksel anlayışın etkinliği ortaya çıkmıştır (Yetim ve ark. 1995).

Baycan (1995), farklı meslek gruplarında farklı pozisyonlarda çalışan iş görenlerin, Herzberg'in çift faktör kuramlarından hareket ederek iş doyum düzeylerini araştırmıştır. Büyük bir otelde çalışan yönetici, memur ve hizmetli olmak üzere 40'ar kişilik 120 kişi üzerinde çalışmıştır. Yeteneğini kullanma, başarı, ilerlenme, otorite, ödül, iş arkadaşları, yaratıcılık, sorumluluk, sosyal statü, denetim, değişiklik ve çalışma şartlarına göre doyum ortalaması en yüksek olanlar önce yöneticiler, sonra memurlardır. Cinsiyet durumuna bakıldığında en yüksek doyumun erkek yöneticilerde, sonra kadın hizmetçilerde, çıkmıştır. Yaşa göre en yüksek doyumsuzluk 30–39 yaş arasındadır. Mezuniyet durumuna göre en yüksek doyum üniversite mezunu yöneticilerinde sonrada ilkokul mezunu hizmetçilerde bulunmuştur.

Güler (1990) tarafından yapılan geniş çaplı bir araştırmada endüstri işçilerinin depresyon düzeyleri, sürekli kaygı düzeyleri, cinsiyeti, medeni durumları, eğitim durumları, hizmet süreleri ve yaş gibi değişkenlerin, iş doyumunu ve iş verimi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre depresyonun, durgunluk ve sürekli kaygı düzeyinin, iş doyumunu üzerinde önemli etkileri vardır. Depresyon, durgunluk ve sürekli kaygı düzeyi yükseldikçe iş doyumunu yükselmektedir. Cinsiyet ve medeni durumun iş doyumunu üzerine tek başına etkilerinin olmadığı bulunmuştur. Ancak cinsiyetin, medeni durum ve sürekli kaygı değişkenleri ile birlikte ele alındığında iş doyumunu etkilediği bulunmuştur. Buna göre sürekli kaygısı olan bekâr kadın ve evli erkeklerde evli kadın ve bekâr erkeklere göre iş doyumunu daha yüksektir. Eğitim düzeyi yüksek olan kadın ve erkek işçilerin iş doyumununun da düşük olduğu elde edilen önemli bulgulardır (Güler, 2006).

Özdayı (1990) tarafından gerçekleştirilen geniş çaplı bir araştırmada resmi ve özel liselerde çalışan 1134 öğretmen denek olarak kullanılmıştır. Bu öğretmenlerin 804'ü resmi liselerde, 330'u özel liselerde çalışmaktadır. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin faktörlerinin farklı olmadığı, iki grubunda tatmin olduğu faktörler otorite, yaratıcılık, serbestlikle ilgilidir. Resmi liselerde, özel liselerden ayrı olarak maaş durumu, merkezi yönetim, velilerle ilişki, başarı olma durumu, eğitim siyaseti, günlük sorunları, kırtasiyecilik ayrı faktörler olarak görülmüştür. Her iki grupta en fazla tatmin duyulan değişkenler, mesleğin içsel yapısı ile ilgilidir. En az tatmin duyulan değişkenler de dışsal yapısı yani maaş, mesleki güvence, çalışma şartları, teftiş ve terfi ile ilgilidir (Özdayı, 1991).

Sunay (1998), “Türkiye’de Antrenörlerin İş Doyumu” konulu araştırmasında, üniversitelerde spor eğitimi almış antrenörlerin iş doyum düzeylerinin antrenörlük kurslarından mezun olan antrenörlerin iş doyum düzeylerine göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Suyüç (1999)’ün “ İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri”ne ilişkin araştırmasında öğretmenler, yaptıkları işi; genel iş tatmini açısından zayıfta olsa tatmin edici, iç tatmin açısından daha yüksek bir ortalamayla tatmin edici, dış tatmin açısında ise ne tatmin edici ne değil şeklinde belirtmiştir (Suyüç, 1998).

1.2.9. İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Chapman ve Lowther (1972), öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen etkenleri belirtmek amacıyla yaptıkları bir araştırmada öğretmenlerin iş doyum değerleri, yetenekleri ve başarıları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma

sonuçlarına göre kadınların, öğretmenlik mesleğinde, erkeklere oranla daha fazla iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Öğretmenlerin sahip oldukları beceri ve yetenekler, iş doyumunu etkileyen önemli etkenler olurken, okulun yapısı öğretmenlerin etkinlik ve başarılarında, dolayısıyla iş doyumlarında daha az öneme sahiptir. Ayrıca öğretmenlerin yöneticiler tarafından tanınmasının iş doyumunda etkili olduğu bulunmuştur.

Burke (1989), polislerin iş yaşantısı ve doyumunun mesleki dönemle ilişkisini incelemek için bir araştırma yapmıştır. Mesleki dönemleri bir yıldan az, 1–5 yıl, 6–15 yıl, 16–25 yıl ve 25 yılın üstü olmak üzere 5 döneme ayırmıştır. Araştırma sonucunda özellikle 6–15 yıl hizmet veren polislerin iş ortamlarını daha olumsuz buldukları, stres ve iş-aile çatışmasının daha fazla yaşadıkları ve iş doyumlarının daha az olduklarını belirlemiştir.

Maidoni (1991) 173'ü özel sektörde, 177'si devlete bağlı kurumlarda çalışanlarla, Herzberg'in iş doyumunu kuramını test etmek üzere yaptığı bir araştırmada, her iki sektörde de işle ilgili güdüleyici etmenlerin iş doyumunu hijyenik ve fiziksel etmenlerden daha fazla etkilendiği sonucuna varmıştır.(Can,1994).

Obermesik ve Jones (1992), üniversite öğrencisi olup aynı zamanda çalışan 47'i daha üst düzeyde, 18' de daha düşük statüde olmak üzere toplam 65 kişi ile bir araştırma yapmışlar. Bu araştırmada, üst statüde çalışanların iş doyumunun düşük statüde çalışanlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Rabin ve Zenler (1992), İsrail'de 70 kadın, 17 erkek sosyal çalışma uzmanlarıyla yaptıkları araştırmada hizmet süreleri arttıkça iş doyumunun da arttığına

dair bulgular elde etmişlerdir. Ayrıca iş ortamında atılğan davranan kişilerin iş doyumlarının, atılğan olmayanlara kıyasla daha fazla olduğu görülmüştür.

Mason (1994) bir araştırmasında, iş doyumunda cinsiyetler arasındaki farkı araştırmıştır. Araştırmada yaklaşık olarak değişik alanlardaki yaklaşık 130 örgütte 13000'in üzerinde çalışan tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, bayanlar ve erkekler arasında iş doyumunu yaratan faktörler açısından fark bulunamamıştır.

Hall'ın 1995 yılında, çalışma değerleri, kariyer yönelmesi, iş algılaması ve iş doyumunu konusundaki çalışması, erkek ve kadın devlet savunma avukatları arasındaki karşılaştırmalara yöneliktir. Bulgular bay ve bayanların çalışma değerleri, kariyer yönelmesi ve iş algılaması gibi kavramlardaki görüşleri arasında benzerlikler olduğu yönündedir. Her iki cins de işlerine çok değer vermeleri nedeniyle işlerinden tatmin olmaktadır. Ancak erkekler için iş de prestij ile iş doyumunu arasında ilişki kurulurken, bayanlar arasında terfi etme şansı ile iş doyumunu arasında ilgi bulundu. Bu farklılığın medeni durumla ilgisi yoktur.

Knoop (1995) 171 hemşireyi denek olarak kullandığı araştırmasında, çalışma ve mesleki davranışlar üzerinde durdu. Hipotez; iş ve meslek unsurları, istihdam, örgütlerine bağlılık ve iş doyumunu gibi faktörler üzerindeydi. Araştırma sonuçları, mesleki unsurlar ve bağlılık gibi faktörlerin kısmen yüksek değerler verdiği yönündeydi.

Lincoln ve Kallberg (1991) iş doyumunu ve bağlılık konusunda A.B.D. ve Japonya örnekleri bağlamında bir karşılaştırma yapmışlardır. Bu çalışmada iki ülkenin yapısal boyutları açıklanmış; iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar özetlenmiştir. İki ülkenin karşılaştırıldığı bu çalışma sonucunda; iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında karşılıklı ve iki taraflı ilişkiyi açıklayan üç model geliştirilmiştir. Bu

modeller eş zamanlı denklem modelleri olarak ifade edilmiş, tanım ve sınırlarının farklı olduğu belirtilmiştir. Bu modeller ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler çok boyutlu olarak ele alınmış ve incelenmiştir.

II.BÖLÜM

2.MATERYAL VE METOT

2.1.Araştırmanın Modeli

Araştırma mevcut durumu ortaya çıkarmayı amaçlayan betimsel tarama ve ilişkisel taramaya yönelik bir yöntem kullanılmıştır.

Araştırmada iki ölçek birden kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler; Minnesota İş Doyum Ölçeği ve Melbourne Karar Verme Ölçeğidir.

Araştırmanın birinci aşamasında sınıf öğretmenlerinin; iş doyum düzeyleri ve karar verme stilleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, evli öğretmenlerin eşlerinin çalışıp çalışmama, evli öğretmenlerin çocuk sayıları, okuttukları sınıf, meslekteki hizmet süreleri, buldukları okulda çalışma süreleri, aktif olarak spor yapıp yapmama, baba meslekleri, annelerinin çalışıp çalışmamaları, babalarının eğitim durumu, annelerinin eğitim durumu ve kurum içerisinde hizmet içi herhangi bir kursa katılıp katılmadıklarına göre de iş doyumunu ve karar verme düzeylerinde farklılaşma olup olmadığı çeşitli istatistiksel işlemler ile değerlendirilmiştir

2.2.Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Konya ili Meram ilçesinde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. 2014-2015 eğitim öğretim yılında Konya ili meram ilçesinde toplam 950

sınıf öğretmeni görev yapmaktadır. Araştırmada toplam 450 öğretmene ulaşılmış ve bunlardan 360 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

2.3.Verilerin Toplanması

Araştırmayla ilgili belirlenen amaçlara ulaşabilmek için gerekli olan veri toplama araçları sıra ile aşağıda verilmiştir.

- Araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu
- Dawis,Weis, England ve Lofquist tarafından iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla geliştirilen, sever tarafından Türkçeye çevrilen Minnesota Doyum Ölçeği
- Mann ve arkadaşları tarafından geliştirilen Deniz tarafından Türkçeye çevrilen Melbourne Karar Verme Ölçeği kullanılmıştır.

2.4.Kullanılan Ölçekler

2.4.1.Melbourne Karar Verme Ölçeği

Orijinali Mann ve Diğ. (1998), tarafından geliştirilmiş olan Melbourne Karar Verme Ölçeğini, (Melbourne Decision Making Questionary) Deniz (2004), Türkçe'ye uyarlayarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmıştır. Melbourne Karar Verme Ölçeği I-II (MKVÖ)"nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları 2002-2003 öğretim yılında Selçuk Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Bilgisayar Sistemleri Öğretmenliği ve Otomotiv Öğretmenliği ikinci sınıf öğrencileri üzerinde yürütülmüş ve 154 öğrenciden veri toplanmıştır (Deniz, 2004). Melbourne Karar Verme Ölçeği iki kısma ayrılmaktadır. I. kısım: Karar vermede özsaygıyı (kendine güven) belirlemeyi amaçlamaktadır. Altı maddeden oluşmakta ve üç maddesi düz, üç maddesi ters yönde puanlanmaktadır. Puanlama maddelere verilen "Doğru" yanıtı 2 puan, "Bazen Doğru" yanıtı 1 puan, "Doğru Değil" yanıtı 0 puan şeklinde yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan

12“dir. Yüksek puanlar karar vermede özsaygının yüksek olduğunun göstergesidir. II. Kısım ise 22 maddeden oluşmakta ve karar verme stillerini ölçmektedir. Dört alt faktörü bulunmaktadır (Deniz, 2004).

1. Dikkatli Karar Verme Stili: Bireyin karar vermeden önce özenle gerekli bilgiyi araması ve alternatifleri dikkatlice değerlendirdikten sonra seçim yapma durumudur. Bu faktör altı madde (2, 4, 6, 8, 12, 16) ile ifade edilmiştir.

2. Kaçınan Karar Verme Stili: Bireyin karar vermekten kaçınması, kararları başkalarına bırakma eğiliminde olması ve böylece sorumluluğu bir başkasına devrederek karar vermekten kurtulmaya çalışma durumudur. Bu faktör altı madde (3,9, 11, 14, 17, 19) ile ifade edilmiştir.

3. Erteleyici Karar Verme Stili: Bireyin kararı geçerli bir neden olmaksızın sürekli erteleme, geciktirme ve sürüncemede bırakma durumudur. Bu faktör, beş madde (5, 7, 10, 18, 21) ile ifade edilmiştir.

4. Panik Karar Verme Stili: Bireyin bir karar durumu ile karşı karşıya kaldığında, kendini zaman baskısı altında hissederek aceleci davranışlar sergileyip çabuk çözümlere ulaşma çabası durumudur. Bu faktör, beş madde (1, 13, 15, 20, 22) ile ifade edilmiştir.

2.4.2.Minnesota İş Doyum Ölçeği

Minnesota Doyum Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire) Dawis England ve Lofquist tarafından iş doyum düzeylerini belirlemek amacıyla (Geliştirilmiştir(Sever 1997). Minnesota iş doyum ölçeğinin İngilizceden Türkçeye çevrilmesi Hacettepe Üniversitesinden Deniz ve Güliz Gökçora tarafından yapılmıştır. Daha sonra çeviri yeniden yapılarak geçerliliği kanıtlanmış ve Boğaziçi üniversitesinden Boycan tarafından çalışmalar üzerinde denemeleri yapılmıştır(Kale 2007).

Minnesota Doyum Ölçeği, icmel ve dışsal doyum faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 sorudan oluşan 5 likert tipi bir ölçektir. İçsel doyum puanını etkileyen sorular (1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20), dışsal doyumunu etkileyen sorular ise, (5,6,12,13,14,17,18,19)'dır. Her bir soru içerisinde kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tamamlayan beş şık vardır. Bu şıklar; "Hiç hoşnut değilim". " Hoşnut değilim", "Kararsızım", "Hoşnudum" ve " Çok hoşnudum" şeklindedir. Minnesota iş doyum ölçeğinin puanlaması ise; Hiç hoşnut değilim 1, Hoşnut değilim 2, Kararsızım 3, Hoşnudum 4 ve Çok hoşnudum 5 puan olarak hesaplanmaktadır. Cevap anahtarlarında, en düşük puan 1, en yüksek puan ise 5'dir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100 ve en düşük puan 20 olup, ortaya düşen 60 puan ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaştığı doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaştığı ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir(Akt.Akpınar 2010).

III. BÖLÜM

3. BULGULAR

3.1. Araştırma Grubunun Kişisel Özellikleri

Tablo:1 Katılımcıların Cinsiyetlere Göre Dağılımları.

	Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	Kadın	196	54,4
2	Erkek	164	45,6
	Toplam	360	100,0

Tablo 1’de katılımcıların cinsiyet durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 196 (%54,4)’sı kadın, 164(%45,6)’ü ise erkektir.

Tablo:2 Katılımcıların Yaşlara Göre Dağılımları.

	Yaş	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	20-31 arası	24	6,7
2	32-36 arası	72	20,0
3	37-41 arası	107	29,7
4	42-46 arası	109	30,3
5	47-51 arası	34	9,4
6	52 ve üzeri	14	3,9
	Toplam	360	100,00

Tablo 2’de katılımcıların yaşlara göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 24(%6,7)’ü 20-31 yaş arası, 72(%20,0)’si 32-36 yaş arası, 107(%29,7)’si 37-41 yaş arası, 109(%30,3)’u 42-46 yaş arası, 34(%9,4)’ü 47-51 yaş arası ve 14(%3,9)’ü ise 52 yaş ve üzeri olarak görülmektedir.

Tablo:3 Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.

	Medeni Durum	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	Bekar	29	8,1
2	Evli	331	91,9
	Toplam	360	100,0

Tablo 3’de katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 29(%8,1)’i bekâr, 331(%91,9)’i ise evli olarak görülmektedir.

Tablo: 4 Katılımcıların Okuttukları Sınıflara Göre Dağılımları.

	Okuttuğu Sınıf	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	1.Sınıf	81	22,5
2	2.Sınıf	86	23,9
3	3.Sınıf	126	35,0
4	4.Sınıf	67	18,6
	Toplam	360	100,0

Tablo 4’de katılımcıların okuttukları sınıflara göre dağılımları görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 81(%22,5)’i birinci sınıfı, 86(%23,9)’sı ikinci sınıfı, 126(%35,0)’sı üçüncü sınıfı ve 67(%18,6)’si ise dördüncü sınıfı okuttukları görülmektedir.

Tablo: 5 Katılımcıların Meslekteki Hizmet Sürelerine Göre Dağılımları.

	Hizmet Yılı	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	1-10 yıl arası	40	11,1
2	11-15 yıl arası	106	29,4
3	16-20 yıl arası	145	40,3
4	21-25 yıl arası	40	11,1
5	26 yıl ve üzeri	29	8,1
	Toplam	360	100,0

Tablo 5’de katılımcıların mesleklerindeki hizmet yıllarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 40(%11,1)’i 1-10 yıl arası, 106(%29,4)’sı 11-15 yıl arası, 145(%40,3)’i 16-20 yıl arası, 40(%11,1)’i 21-25 yıl arası ve 29(%8,1)’u ise 26 yıl ve üzeri hizmet sürelerine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo: 6 Katılımcıların Buldukları Okulda Çalışma Sürelerine Göre Dağılımları.

	Çalışma Süresi	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	1-5 yıl arası	213	59,2
2	6-10 yıl arası	87	24,2
3	11-15 yıl arası	41	11,4
4	16 yıl ve üzeri	19	5,2
	Toplam	360	100,0

Tablo 6’da katılımcıların buldukları okulda çalışma sürelerine göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 213(%59,2)’ü 1-5 yıl arası, 87(%24,2)’si 6-10 yıl arası, 41(%11,4)’i 11-15 yıl arası ve 19(%5,2)’u ise 16 yıl ve üzeri çalıştıkları görülmektedir.

Tablo:7 Katılımcıların Aktif Olarak Spor Yapıp Yapmama Durumlarına Göre Dağılımları.

	Spor Yapma Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	Spor Yapıyor	74	20,6
2	Spor Yapmıyor	286	79,4
	Toplam	360	100,0

Tablo 7’de katılımcıların aktif olarak spor yapıp yapmadıklarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 74(%20,6)’ü aktif olarak spor yaparken 286(%79,4)sı ise aktif olarak spor yapmadıkları görülmektedir.

Tablo: 8 Katılımcıların Babalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımları.

	Baba Mesleği	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	Memur	55	15,3
2	İşçi	36	10,0
3	Esnaf	39	10,8
4	Çiftçi	58	16,1
5	Emekli	152	42,2
6	Serbest Meslek	20	5,6
	Toplam	360	100,0

Tablo 8’de katılımcıların babalarının meslek gruplarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 55(%15,3)’inin babası memur, 36(%10,0)’sının babası işçi, 39(%10,8)’unun babası esnaf, 58(%16,1)’inin babası çiftçi, 152(%42,2)’sinin babası emekli ve 20(%5,6)’sinin babası ise serbest meslek sahibi oldukları görülmektedir.

Tablo: 9 Katılımcıların Annelerinin Her Hangi Bir İşte Çalışıp Çalışmadıklarına Göre dağılımları.

	Anne Çalışıp Çalışmama	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	Çalışıyor	50	13,9
2	Çalışmıyor	310	86,1
	Toplam	360	100,0

Tablo 9’da katılımcıların annelerinin çalışıp çalışmadıklarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin 50(%13,9)’sinin annesi bir işte çalışırken 310(%86,1)’unun annesi ise bir işte çalışmadıkları görülmektedir.

Tablo:10 Katılımcıların Babalarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları.

	Baba Eğitim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	Okuryazar	32	8,9
2	İlkokul Mezunu	169	46,9
3	Orta Okul Mezunu	48	13,4
4	Lise Mezunu	52	14,4
5	Üniversite ve Lisansüstü	59	16,4
	Toplam	360	100,0

Tablo 10'da katılımcıların babalarının eğitim durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin babalarının 32(%8,9)'si okuryazar, 169(%46,9)'u ilkokul, 48(%13,4)'i ortaokul, 52(%14,4)'si lise ve 59(%16,0)'u ise üniversite veya lisansüstü eğitim mezunu oldukları görülmektedir.

Tablo: 11 Katılımcıların Annelerinin Eğitim Durumlarına Göre dağılımları.

	Anne Eğitim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	Okuryazar Değil	48	13,3
2	Okur Yazar	48	13,3
3	İlkokul Mezunu	212	58,9
4	Orta Okul Mezunu	17	4,7
5	Lise Mezunu	23	6,4
6	Üniversite ve Lisansüstü	12	3,4
	Toplam	360	100,0

Tablo 11'de katılımcıların annelerinin eğitim durumlarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin annelerinin 48(%13,3)'i okuryazar değil, 48(%13,3)'i okuryazar, 212(%58,9)'si ilkokul, 17(%4,7)'si ortaokul, 23(%6,4)'ü lise ve 12(%3,4)'si ise üniversite veya lisansüstü eğitim mezunu oldukları görülmektedir.

Tablo: 12 Katılımcıların Kurumlarında Hizmet İçi Herhangi Bir Kursa Katılıp Katılmadıklarına Göre Dağılımları.

	Hizmet İçi Kursa	Sayı (n)	Yüzde (%)
1	Katıldım	303	84,2
2	Katılmadım	57	15,8
	Toplam	360	100,0

Tablo 12'de katılımcıların kurumlarında hizmet içi her hangi bir kursa katılıp katılmadıklarına göre dağılımları görülmektedir. Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin

303(%84,2)'ü hizmet içi kursa katılırken 57(%15,8)'si ise hizmet içi kurda katılmadıkları görülmektedir.

3.2. Karar Verme Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo:13 Öğretmenlerin Genel Olarak Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Ölçeği Alt Boyutlarına Ait \bar{X} , Ss, Min., ve Max. Değerlerine İlişkin Sonuçları.

	n	\bar{X}	Ss	Min.	Max.	Ölçekten Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puan
Özsaygı	360	9,9333	1,96232	4,00	12,00	0-12
Dikkatli	360	10,2833	2,01602	,00	12,00	0-12
Kaçıngan	360	3,3444	2,57657	,00	10,00	0-12
Erteleyici	360	3,0194	2,36435	,00	10,00	0-10
Panik	360	3,1778	2,23459	1,00	12,00	0-10

Tablo 13’de öğretmenlerin genel olarak karar vermede özsaygı ve karar verme stillerine ait puan ortalamaları görülmektedir. Buna göre: öğretmenlerin karar vermede özsaygı puanları $\bar{X} = 9,93$, Karar verme stillerinde ise; dikkatli $\bar{X} = 10,28$, kaçıngan $\bar{X} = 3,34$, erteleyici $\bar{X} = 3,01$ ve panik karar verme ise $\bar{X} = 3,17$ olarak görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin karar verme ölçeğinden almış oldukları, karar vermede özsaygı $\bar{X} = 9,93$ puan ortalaması, ölçeğin toplam puanından alabilecekleri (min.0-max12) değerler göz önüne alındığında öğretmenlerin yüksek seviyede özsaygı düzeylerine sahip oldukları, karar verme stillerinde ise; $\bar{X} = 10,28$ puan ortalaması ile ölçeğin toplam puanından alabilecekleri (min.0-max12) değerler göz önüne alındığında öğretmenlerin yüksek seviyede dikkatli karar verme stillerine sahip oldukları, kaçıngan $\bar{X} = 3,34$ puan ortalaması ile ölçeğin toplam puanından alabilecekleri (min.0-max12) değerler göz önüne alındığında öğretmenlerin düşük seviyede kaçıngan karar verme stiline sahip oldukları, erteleyici $\bar{X} = 3,01$ puan ortalaması ile ölçeğin toplam puanından alabilecekleri (min.0-max10) değerler göz önüne alındığında öğretmenlerin düşük seviyede erteleyici karar verme stiline sahip oldukları ve panik karar vermede ise $\bar{X} = 3,17$ puan ortalamasıyla ile ölçeğin toplam puanından alabilecekleri (min.0-max10) değerler göz önüne alındığında öğretmenlerin düşük seviyede panik karar verme stiline sahip oldukları söylenebilir.

Tablo: 14 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin t testi sonuçları.

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p-Değeri
Özsaygı	Kadın	196	10,1327	1,79537	358	2,117	,035
	Erkek	164	9,6951	2,12602			
Dikkatli	Kadın	196	10,4490	1,64003	358	1,709	,088
	Erkek	164	10,0854	2,37937			
Kaçınan	Kadın	196	3,1990	2,60890	358	-1,172	,242
	Erkek	164	3,5183	2,53436			
Erteleyici	Kadın	196	2,7602	2,25744	358	-2,288	,023
	Erkek	164	3,3293	2,45727			
Panik	Kadın	196	3,1531	2,24797	358	-,229	,819
	Erkek	164	3,2073	2,22500			

Tablo 14’de öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar verme stillerinden dikkatli, kaçınan ve panik karar verme stillerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamazken, karar vermede özsaygı ve erteleyici karar verme stilinde anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Kadın öğretmenlerin özsaygı puan ortalaması $\bar{X} = 10,13$, erkek öğretmenlerin ise $\bar{X} = 9,69$ olarak görülmektedir. Buradan da kadın öğretmenlerin özsaygı puan ortalamaları erkek öğretmenlere oranla yüksek olduğu söylenebilir. Karar verme stillerinden erteleyici karar verme puan ortalamaları erkek öğretmenlerin $\bar{X} = 3,32$ ve kadın öğretmenlerin ise $\bar{X} = 2,76$ olarak görülmektedir. Buradan da araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla erteleyici karar verme puanlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo: 15 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin F testi sonuçları.

	Yaş	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
Özsaygı	20-31 arası	24	10,0833	2,39414	354	1,539	,210
	32-36 arası	72	9,5139	2,01399			
	37-41 arası	107	10,2617	1,67859			
	42-46 arası	109	9,9358	2,04702			
	47-51 arası	34	9,5882	2,14783			
	52 ve üzeri	14	10,1429	1,51186			
Dikkatli	20-31 arası	24	9,9167	1,83958	354	1,171	,081
	32-36 arası	72	10,3056	1,92565			
	37-41 arası	107	10,5421	1,89478			
	42-46 arası	109	10,1651	2,15387			
	47-51 arası	34	9,8235	2,46762			
	52 ve üzeri	14	10,8571	,94926			
Kaçınan	20-31 arası	24	2,8333	3,47246	354	1,546	,100
	32-36 arası	72	3,4444	2,49444			
	37-41 arası	107	2,9439	2,28544			
	42-46 arası	109	3,5505	2,66488			
	47-51 arası	34	4,1471	2,42627			
	52 ve üzeri	14	3,2143	2,75062			
Erteleyici	20-31 arası	24	2,9583	2,44023	354	1,687	,095
	32-36 arası	72	3,6250	2,53670			
	37-41 arası	107	2,6729	2,05480			
	42-46 arası	109	2,8991	2,56018			
	47-51 arası	34	3,3824	2,20213			
	52 ve üzeri	14	2,7143	1,97790			
Panik	20-31 arası	24	3,1250	2,84853	354	1,530	,704
	32-36 arası	72	3,7500	2,08786			
	37-41 arası	107	2,9346	2,19464			
	42-46 arası	109	2,9633	2,18126			
	47-51 arası	34	3,4706	2,24601			
	52 ve üzeri	14	3,1429	2,28228			

Tablo 15’de öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin tamamında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p < 0,05$).

Tablo: 16 Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin t testi sonuçları.

	Medeni Durumu	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
Özsaygı	Bekar	29	10,4483	1,88199	358	,009	,924
	Evli	331	9,8882	1,96551			
Dikkatli	Bekar	29	10,1379	2,27916	358	2,571	,110
	Evli	331	10,2961	1,99468			
Kaçınan	Bekar	29	3,4138	2,71921	358	0,30	,863
	Evli	331	3,3384	2,56793			
Erteleyici	Bekar	29	3,1724	2,47947	358	,142	,706
	Evli	331	3,0060	2,35744			
Panik	Bekar	29	2,7586	2,38530	358	0,55	,815
	Evli	331	3,2145	2,22095			

Tablo 16'da öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin tamamında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p < 0,05$).

Tablo: 17 Öğretmenlerin Okuttukları Sınıf Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin F testi sonuçları.

	Okuttuğu Sınıf	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
Özsaygı	1.Sınıf	81	9,5432	2,12749	356	2,674	,047
	2.Sınıf	86	9,8953	2,13668			
	3.Sınıf	126	10,2937	1,69265			
	4.Sınıf	67	9,7761	1,92134			
Dikkatli	1.Sınıf	360	9,9333	1,96232	356	2,839	0,38
	2.Sınıf	81	10,0988	1,99126			
	3.Sınıf	86	9,9884	2,54139			
	4.Sınıf	126	10,6984	1,53503			
Kaçınan	1.Sınıf	67	10,1045	2,00102	356	1,091	,353
	2.Sınıf	360	10,2833	2,01602			
	3.Sınıf	81	3,5309	2,78427			
	4.Sınıf	86	3,6047	2,82126			
Erteleyici	1.Sınıf	126	3,0238	2,35784	356	,207	,891
	2.Sınıf	67	3,3881	2,36743			
	3.Sınıf	360	3,3444	2,57657			
	4.Sınıf	81	3,1235	2,58545			
Panik	1.Sınıf	86	2,8837	2,40792	356	1,034	,378
	2.Sınıf	126	2,9841	2,15029			
	3.Sınıf	67	3,1343	2,45502			
	4.Sınıf	360	3,0194	2,36435			

Tablo 17’de öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının okuttukları sınıf değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda öğretmenlerin okuttukları sınıf değişkenine göre karar verme stillerinden kaçınan, erteleyici ve panik karar vermede anlamlı bir fark bulunamazken, karar vermede özsaygı ve dikkatli karar vermede ise anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Öğretmenlerin özsaygı puanları sırası ile üçüncü sınıfı okutanların $\bar{X} = 10,29$, ikinci sınıfı okutanların $\bar{X} = 9,89$, dördüncü sınıfı okutanların $\bar{X} = 9,77$ ve birinci sınıfı okutanların ise $\bar{X} = 9,54$ olarak görülmektedir. Buradan da araştırmaya katılan öğretmenlerin üçüncü sınıfı okutanların karar vermede özsaygı puanları daha yüksek olduğu görülmektedir. Karar vermede stillerinden dikkatli karar vermede öğretmenlerin sırası ile puanları dördüncü sınıfı okutanların $\bar{X} = 10,69$, ikinci sınıfı okutanların $\bar{X} = 10,09$, üçüncü sınıfı okutanların $\bar{X} = 9,98$ ve birinci sınıfı okutanların ise $\bar{X} = 9,93$ olarak görülmektedir. Gerek karar vermede özsaygı ve gerekse de dikkatli karar verme stillerinde öğretmenlerin okuttukları sınıf yükseldikçe puanların yükseldiği, dolayısıyla da sınıf düştükçe de puanların düştü söylenebilir.

Tablo: 18 Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin F testi sonuçları.

	Meslekteki Hizmet Süresi	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
Özsaygı	1-10 yıl arası	40	10,3000	2,01533	355	1,812	,126
	11-15 yıl arası	106	9,5755	1,95155			
	16-20 yıl arası	145	10,0897	1,90364			
	21-25 yıl arası	40	10,1750	2,17076			
	26 yıl ve üzeri	29	9,6207	1,80107			
Dikkatli	1-10 yıl arası	40	10,0250	1,99342	355	,830	,507
	11-15 yıl arası	106	10,3774	2,00216			
	16-20 yıl arası	145	10,2069	2,02723			
	21-25 yıl arası	40	10,1750	2,36304			
	26 yıl ve üzeri	29	10,8276	1,46553			
Kaçınan	1-10 yıl arası	40	2,9750	2,83284	355	1,238	,294
	11-15 yıl arası	106	3,5660	2,56355			
	16-20 yıl arası	145	3,0966	2,30737			
	21-25 yıl arası	40	3,9000	3,02807			
	26 yıl ve üzeri	29	3,5172	2,82363			
Erteleyici	1-10 yıl arası	40	3,1000	2,43690	355	1,631	,166
	11-15 yıl arası	106	3,3302	2,36128			
	16-20 yıl arası	145	2,6552	2,25271			
	21-25 yıl arası	40	3,1000	2,58000			
	26 yıl ve üzeri	29	3,4828	2,41455			
Panik	1-10 yıl arası	40	3,4250	2,65916	355	1,690	,152
	11-15 yıl arası	106	3,5472	2,04302			
	16-20 yıl arası	145	2,8759	2,11109			
	21-25 yıl arası	40	2,9250	2,45354			
	26 yıl ve üzeri						

Tablo 18’de öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının meslekteki hizmet yılı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin tamamında meslekteki hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p<0,05$).

Tablo: 19 Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin F testi sonuçları.

	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
Özsaygı	1-5 yıl arası	213	9,7418	1,96766	356	1,723	,162
	6-10 yıl arası	87	10,1724	2,09766			
	11-15 yıl arası	41	10,3171	1,67987			
	16 yıl ve üzeri	19	10,1579	1,67542			
Dikkatli	1-5 yıl arası	213	10,2300	2,05551	356	,492	,688
	6-10 yıl arası	87	10,2529	2,14703			
	11-15 yıl arası	41	10,3902	1,67150			
	16 yıl ve üzeri	19	10,7895	1,65257			
Kaçınan	1-5 yıl arası	213	3,3803	2,71630	356	,339	,797
	6-10 yıl arası	87	3,4138	2,46157			
	11-15 yıl arası	41	3,2683	2,39817			
	16 yıl ve üzeri	19	2,7895	1,84327			
Erteleyici	1-5 yıl arası	213	3,0516	2,51076	356	,415	,743
	6-10 yıl arası	87	2,8851	2,25381			
	11-15 yıl arası	41	3,2927	2,19367			
	16 yıl ve üzeri	19	2,6842	1,37649			
Panik	1-5 yıl arası	213	3,4250	2,65916	356	,579	,629
	6-10 yıl arası	87	3,5472	2,04302			
	11-15 yıl arası	41	2,8759	2,11109			
	16 yıl ve üzeri	19	2,9250	2,45354			

Tablo 19’da öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının çalıştıkları okulda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin tamamında çalıştıkları okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p<0,05$).

Tablo: 20 Öğretmenlerin Aktif Olarak Spor Yapıp Yapmama Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin t testi sonuçları.

	Aktif Olarak Spor Yapma Durumu	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p-Değeri
Özsaygı	Yapıyor	74	10,5541	1,74499	358	3,089	,57
	Yapmıyor	286	9,7727	1,98612			
Dikkatli	Yapıyor	74	10,4730	2,07545	358	,908	,885
	Yapmıyor	286	10,2343	2,00114			
Kaçınan	Yapıyor	74	2,6216	2,33322	358	-2,732	,044
	Yapmıyor	286	3,5315	2,60715			
Erteleyici	Yapıyor	74	2,4459	2,22157	358	-2,356	,610
	Yapmıyor	286	3,1678	2,38117			
Panik	Yapıyor	74	2,5135	1,88900	358	-2,898	,037
	Yapmıyor	286	3,3497	2,28729			

Tablo 20'de öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının aktif spor yapıp yapmama değişkenine göre farklılaşım farklaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda öğretmenlerin aktif spor yapıp yapmama değişkenine göre karar vermede öz saygı ve karar verme stillerinden dikkatli erteleyici karar verme stillerinde anlamlı bir fark bulunamazken, kaçınan ve panik karar vermede ise istatistiksel olarak fark tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Hem kaçınan (spor yapmayanların puan ortalamaları $\bar{X} = 3,53$ iken spor yapanların puan ortalaması ise $\bar{X} = 2,62$) hem de panik (spor yapmayanların puan ortalamaları $\bar{X} = 3,34$ iken spor yapanların puan ortalamaları $\bar{X} = 2,51$) karar verme stillerinde spor yapanların puanları daha düşük olduğu dolayısıyla aktif spor yapmayanların ise daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo:21 Öğretmenlerin Babalarının Meslek Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin F testi sonuçları.

	Baba Mesleği	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
Özsaygı	Memur	55	10,0545	1,94763	354	,738	,595
	İşçi	36	9,7778	1,94365			
	Esnaf	39	9,8974	2,28029			
	Çiftçi	58	9,5345	1,98428			
	Emekli	152	10,0789	1,85403			
	Serbest Meslek	20	10,0000	2,17643			
Dikkatli	Memur	55	10,5091	1,87451	354	,424	,832
	İşçi	36	10,2500	1,85742			
	Esnaf	39	10,5385	1,84742			
	Çiftçi	58	10,2931	1,77713			
	Emekli	152	10,1776	2,13176			
	Serbest Meslek	20	10,0000	2,75299			
Kaçınan	Memur	55	3,4364	2,94243	354	,598	,702
	İşçi	36	3,5000	2,46692			
	Esnaf	39	3,7179	2,74292			
	Çiftçi	58	3,5690	2,47168			
	Emekli	152	3,0855	2,51603			
	Serbest Meslek	20	3,4000	2,21003			
Erteleyici	Memur	55	3,2364	2,41878	354	1,592	,162
	İşçi	36	3,4167	2,10272			
	Esnaf	39	2,7692	2,46514			
	Çiftçi	58	3,5862	2,64266			
	Emekli	152	2,7105	2,30068			
	Serbest Meslek	20	2,9000	1,83246			
Panik	Memur	55	3,3636	2,52663	354	,665	,650
	İşçi	36	3,1944	2,21449			
	Esnaf	39	3,6923	2,28443			
	Çiftçi	58	3,0172	2,23600			
	Emekli	152	3,0658	2,17045			
	Serbest Meslek	20	2,9500	1,84890			

Tablo 21’de öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının babalarının meslek değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin tamamında babalarının mesleki değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p < 0,05$).

Tablo: 22 Öğretmenlerin Annelerinin Çalışıp Çalışmama Değişkenine Göre Karar Vermede Özsayı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin t testi sonuçları.

	Anne Çalışma Durumu	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p-Değeri
özsayı	Çalışıyor	50	10,4000	1,64130	358	1,818	,057
	Çalışmıyor	310	9,8581	2,00142			
Dikkatli	Çalışıyor	50	10,0800	1,99837	358	-,768	,647
	Çalışmıyor	310	10,3161	2,02014			
Kaçınan	Çalışıyor	50	3,1000	2,27901	358	-,722	,156
	Çalışmıyor	310	3,3839	2,62260			
Erteleyici	Çalışıyor	50	2,8000	2,01018	358	-,707	,152
	Çalışmıyor	310	3,0548	2,41762			
Panik	Çalışıyor	50	3,2400	2,45415	358	,212	,141
	Çalışmıyor	310	3,1677	2,20126			

Tablo 22’de öğretmenlerin karar vermede özsayı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının annelerinin her hangi bir işte çalışıp çalışmama değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar vermede özsayı ve karar verme stillerinin tamamında annelerinin her hangi bir işte çalışıp çalışmama değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p < 0,05$).

Tablo: 23 Öğretmenlerin Babalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin F testi sonuçları.

	Baba Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
Özsaygı	Okur Yazar	32	9,4063	1,66287	355	1,930	,105
	İlkokul Mezunu	169	9,8462	2,09023			
	Orta Okul Mezunu	48	9,7292	1,89893			
	Lise Mezunu	52	10,4423	1,89337			
	Üniversite ve Lisans Üstü	59	10,1864	1,76630			
Dikkatli	Okur Yazar	32	10,2813	1,83574	355	,937	,442
	İlkokul Mezunu	169	10,3018	2,05810			
	Orta Okul Mezunu	48	10,6042	1,81881			
	Lise Mezunu	52	9,8462	2,26122			
	Üniversite ve Lisans Üstü	59	10,3559	1,90971			
Kaçınan	Okur Yazar	32	3,8438	2,61644	355	1,681	,154
	İlkokul Mezunu	169	3,3550	2,58279			
	Orta Okul Mezunu	48	3,9167	2,54185			
	Lise Mezunu	52	2,7885	2,49970			
	Üniversite ve Lisans Üstü	59	3,0678	2,57216			
Erteleyici	Okur Yazar	32	4,0000	2,70006	355	1,840	,121
	İlkokul Mezunu	169	3,0178	2,32090			
	Orta Okul Mezunu	48	3,0625	2,09768			
	Lise Mezunu	52	2,7308	2,28478			
	Üniversite ve Lisans Üstü	59	2,7119	2,49863			
Panik	Okur Yazar	32	2,9688	1,95901	355	,532	,719
	İlkokul Mezunu	169	3,2899	2,29491			
	Orta Okul Mezunu	48	3,3333	2,22494			
	Lise Mezunu	52	2,8462	2,16374			
	Üniversite ve Lisans Üstü	59	3,1356	2,30036			

Tablo 23’de öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının babalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin tamamında babalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p < 0,05$).

Tablo: 24 Öğretmenlerin Annelerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin F testi sonuçları.

	Anne Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
Özsaygı	Okur Yazar Değil	48	9,5417	2,05207	354	1,606	,158
	Okur Yazar	48	9,6875	1,99100			
	İlkokul Mezunu	212	9,9245	2,00331			
	Orta Okul Mezunu	17	10,5294	1,58578			
	Lise Mezunu	23	10,6087	1,69864			
	Üniversite ve Lisans Üstü	12	10,5000	1,24316			
Dikkatli	Okur Yazar Değil	48	10,2083	1,92363	354	1,015	,409
	Okur Yazar	48	10,4583	1,70054			
	İlkokul Mezunu	212	10,3726	2,00894			
	Orta Okul Mezunu	17	9,3529	2,89269			
	Lise Mezunu	23	9,9565	2,03332			
	Üniversite ve Lisans Üstü	12	10,2500	2,17945			
Kaçırgan	Okur Yazar Değil	48	3,8125	2,36694	354	,412	,840
	Okur Yazar	48	3,3958	2,79619			
	İlkokul Mezunu	212	3,2642	2,64952			
	Orta Okul Mezunu	17	3,2353	1,64048			
	Lise Mezunu	23	3,2609	2,64948			
	Üniversite ve Lisans Üstü	12	3,0000	2,33550			
Erteleyici	Okur Yazar Değil	48	3,1250	2,37563	354	,613	,690
	Okur Yazar	48	3,4583	2,49219			
	İlkokul Mezunu	212	2,9340	2,39577			
	Orta Okul Mezunu	17	3,1176	2,44649			
	Lise Mezunu	23	2,9565	1,96511			
	Üniversite ve Lisans Üstü	12	2,3333	1,92275			
Panik	Okur Yazar Değil	48	2,9792	2,25492	354	,651	,661
	Okur Yazar	48	3,0208	1,85070			
	İlkokul Mezunu	212	3,3208	2,34691			
	Orta Okul Mezunu	17	2,4706	1,80685			
	Lise Mezunu	23	3,2174	2,27549			
	Üniversite ve Lisans Üstü	12	3,0000	2,08893			

Tablo 24’de öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının annelerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin tamamında annelerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p < 0,05$).

Tablo: 25 Öğretmenlerin Kurum İçerisinde Hizmet İçi Bir Kursa Katılıp Katılmadıkları Değişkenine Göre Karar Vermede Özsaygı ve Karar Verme Stilleri Alt Boyutlarına İlişkin F testi sonuçları.

	Hizmet İçi Kursa	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p-Değeri
Özsaygı	Katıldı	303	9,9670	1,93407	358	,750	,360
	Katılmadı	57	9,7544	2,11526			
Dikkatli	Katıldı	303	10,2838	2,00462	358	,11	,894
	Katılmadı	57	10,2807	2,09382			
Kaçınan	Katıldı	303	3,3003	2,55513	358	-,749	,978
	Katılmadı	57	3,5789	2,69886			
Erteleyici	Katıldı	303	3,0000	2,27424	358	-,359	,310
	Katılmadı	57	3,1228	2,81622			
Panik	Katıldı	303	3,1122	2,25831	358	-1,285	,402
	Katılmadı	57	3,5263	2,08828			

Tablo 25’de öğretmenlerin karar vermede özsaygı ve karar verme stilleri alt boyutlarına ilişkin puanlarının Kurum İçerisinde hizmet içi bir kursa katılıp katılmadıkları değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinin tamamında babalarının kurum içerisinde hizmet içi bir kursa Katılıp Katılmadıkları değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p < 0,05$).

3.3. İş Doymu Ölçeğine İlişkin Bulgular

Tablo:26 Öğretmenlerin genel olarak iş Doymununun alt boyutları ve Toplam Puanına ait \bar{X} , Ss, Min.,ve Max. Değerlerine İlişkin Sonuçları.

İş Doymu Ölçeğinin Alt Boyutları	n	\bar{X}	Ss	Min	Max	Ölçekten Alınabilecek En Düşük ve En Yüksek Puan
İçsel Doyum	360	48,9639	7,28193	20,00	60,00	12-60
Dışsal Doyum	360	28,3306	5,96407	11,00	40,00	08-40
Toplam Puan	360	77,2944	11,92722	34,00	100,00	20-100

Tablo 26’da öğretmenlerin geneline ait, iş doyum düzeylerinin alt boyutları ve toplam puana ortalamaları incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda; içsel doyum alt boyutlarında $\bar{X} = 48,96$, dışsal doyum alt boyutlarında $\bar{X} = 28,33$ iş doymu toplamında ise $\bar{X} = 77,15$ puan ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin, iş doymu ölçeğinin toplam puanından almış oldukları $\bar{X} = 77,15$ puan ortalaması ölçeğin genelinden alınabilecek (min 20-max 100) değerler göz önüne alındığında öğretmenlerin orta seviyenin üzerinde iş doymuna sahip oldukları söylenebilir. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin, iş doymu ölçeğinin alt boyutlarından içsel doyum puanından almış oldukları $\bar{X} = 48,96$ puan ortalaması ölçekten alınabilecek (min 12-max 60) değerler göz önüne alındığında öğretmenlerin yüksek seviyede içsel doymu sahip oldukları, araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin, iş doymu ölçeğinin alt boyutlarından dışsal doyum puanından almış oldukları $\bar{X} = 28,33$ puan ortalaması ölçekten alınabilecek (min 08-max 40) değerler göz önüne alındığında öğretmenlerin orta seviyenin üzerinde dışsal doymu sahip oldukları söylenebilir.

Tablo:27 Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre iş Doymununun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t testi sonuçları.

İş Doymu Ölçeğinin Alt Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	Sd.	t	p-Değeri
İçsel Doyum	Kadın	196	49,5918	6,85878	358	1,794	,202
	Erkek	164	48,2134	7,71165			
Dışsal Doyum	Kadın	196	28,0051	5,94548	358	-1,132	,607
	Erkek	164	28,7195	5,98110			
Toplam Puan	Kadın	196	77,5969	11,45273	358	,526	,279
	Erkek	164	76,9329	12,49644			

Tablo 27’de araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doymu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile

incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p<0,05$).

Tablo:28 Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin F testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Yaş	n	\bar{X}	Ss	Sd.	F	p-Değeri
İçsel Doyum	20-31 arası	24	50,0417	5,59098	354	1,855	,102
	32-36 arası	72	47,8194	7,18827			
	37-41 arası	107	49,9065	6,49024			
	42-46 arası	109	48,4037	8,73384			
	47-51 arası	34	47,9118	5,52881			
	52 ve üzeri	14	52,7143	5,88908			
Dışsal Doyum	20-31 arası	24	29,2500	6,05231	354	,625	,681
	32-36 arası	72	27,6528	6,64843			
	37-41 arası	107	28,5047	5,83479			
	42-46 arası	109	28,2844	6,09507			
	47-51 arası	34	27,9412	4,34805			
	52 ve üzeri	14	30,2143	5,76700			
Toplam Puan	20-31 arası	24	79,2917	10,36079	354	1,448	,206
	32-36 arası	72	75,4722	12,80072			
	37-41 arası	107	78,4112	10,82882			
	42-46 arası	109	76,6881	13,54191			
	47-51 arası	34	75,8529	8,00807			
	52 ve üzeri	14	82,9286	11,06946			

Tablo 28’de araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı f testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p<0,05$).

Tablo:29 Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Medeni Durum	n	\bar{X}	Ss	Sd.	t	p-Değeri
İçsel Doyum	Bekar	29	51,5517	6,63102	358	2,004	,046
	Evli	331	48,7372	7,30175			
Dışsal Doyum	Bekar	29	30,5172	7,41919	358	2,068	,039
	Evli	331	28,1390	5,79383			
Toplam Puan	Bekar	29	82,0690	13,12830	358	2,261	,024
	Evli	331	76,8761	11,74552			

Tablo 29’da araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda; bekarların içsel doyum puan ortalaması $\bar{X} = 51,55$ evlilerin içsel doyum puan ortalaması ise $\bar{X} = 48,73$ olarak elde edilmiş ve içsel doyum puan açısından bekarlarla evliler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur($p < 0,05$). Bekarların içsel doyum puan ortalamaları evlilere göre daha yüksek çıkmıştır. Bekarların dışsal doyum puan ortalaması $\bar{X} = 30,51$ evlilerin dışsal doyum puan ortalaması ise $\bar{X} = 28,13$ olarak elde edilmiş ve dışsal doyum puan açısından bekarlarla evliler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur($p < 0,05$). Bekarların dışsal doyum puan ortalamaları evlilere göre daha yüksek çıkmıştır. Bekarların iş doyumunun geneline ait toplam puan ortalamaları $\bar{X} = 82,06$ evlilerin iş doyumunun geneline ait toplam puan ortalamaları ise $\bar{X} = 76,87$ olarak elde edilmiş ve öğretmenlerin iş doyumunun geneline ait puan açısından bekarlarla evliler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur($p < 0,05$). Buradan da bekarların iş doyum düzeyleri evlilere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo:30 Öğretmenlerin Okuttuğu Sınıf Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Okuttuğu Sınıf	n	\bar{X}	Ss	Sd.	t	p-Değeri
İçsel Doyum	1.Sınıf	81	48,3457	7,32489	356	,841	,472
	2.Sınıf	86	49,1977	6,94486			
	3.Sınıf	126	49,6270	7,02878			
	4.Sınıf	67	48,1642	8,10461			
Dışsal Doyum	1.Sınıf	81	28,3704	6,32741	356	1,779	,151
	2.Sınıf	86	29,1047	5,89921			
	3.Sınıf	126	28,5238	5,96351			
	4.Sınıf	67	26,9254	5,46979			
Toplam Puan	1.Sınıf	81	76,7160	12,25993	356	1,251	,291
	2.Sınıf	86	78,3023	11,45125			
	3.Sınıf	126	78,1508	11,91709			
	4.Sınıf	67	75,0896	12,07016			

Tablo 30’da araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının okuttukları sınıf değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında okuttukları sınıf değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır($p < 0,05$).

Tablo: 31 Öğretmenlerin Meslekteki Hizmet Süresi Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin F testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Meslekteki Hizmet Süresi	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
İçsel Doyum	1-10 yıl arası	40	49,3500	5,48915	355	,896	,467
	11-15 yıl arası	106	47,8868	6,93963			
	16-20 yıl arası	145	49,4345	7,55058			
	21-25 yıl arası	40	49,0000	8,57247			
	26 yıl ve üzeri	29	49,9655	7,41371			
Dışsal Doyum	1-10 yıl arası	40	28,8000	6,36174	355	,775	,542
	11-15 yıl arası	106	27,6887	6,07628			
	16-20 yıl arası	145	28,8759	5,87708			
	21-25 yıl arası	40	27,7500	6,15088			
	26 yıl ve üzeri	29	28,1034	5,19165			
Toplam Puan	1-10 yıl arası	40	78,1500	10,87352	355	,915	,455
	11-15 yıl arası	106	75,5755	11,59388			
	16-20 yıl arası	145	78,3103	12,05745			
	21-25 yıl arası	40	76,7500	13,82074			
	26 yıl ve üzeri	29	78,0690	11,08387			

Tablo 31’de araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının meslekteki hizmet süreleri değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında meslekteki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p < 0,05$).

Tablo: 32 Öğretmenlerin Okulda Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin F testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
İçsel Doyum	1-5 yıl arası	213	48,6291	6,48936	356	1,287	,279
	6-10 yıl arası	87	48,6782	8,81924			
	11-15 yıl arası	41	50,9512	6,05372			
	16 yıl ve üzeri	19	49,7368	9,85924			
Dışsal Doyum	1-5 yıl arası	213	28,2817	5,66148	356	,188	,905
	6-10 yıl arası	87	28,1609	6,46435			
	11-15 yıl arası	41	28,9756	5,37814			
	16 yıl ve üzeri	19	28,2632	8,17749			
Toplam Puan	1-5 yıl arası	213	76,9108	10,90121	356	,802	,493
	6-10 yıl arası	87	76,8391	13,84791			
	11-15 yıl arası	41	79,9268	9,68863			
	16 yıl ve üzeri	19	78,0000	17,13995			

Tablo 32’de araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının buldukları okulda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p<0,05$).

Tablo: 33 Öğretmenlerin Aktif Olarak Spor Yapıp Yapmama Değişkenine Göre iş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Aktif Olarak Spor Yapma Durumu	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p-Değeri
İçsel Doyum	Yapıyor	74	50,2432	5,99043	358	1,700	,090
	Yapmıyor	286	48,6329	7,55435			
Dışsal Doyum	Yapıyor	74	28,5676	6,06829	358	,383	,702
	Yapmıyor	286	28,2692	5,94603			
Toplam Puan	Yapıyor	74	78,8108	10,58000	358	1,228	,220
	Yapmıyor	286	76,9021	12,23817			

Tablo 33’de araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının aktif olarak spor yapıp yapmama değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında öğretmenlerin aktif olarak spor yapıp yapmama değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p<0,05$).

Tablo:34 Öğretmenlerin Babalarının Meslek Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin F testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Baba Mesleği	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
İçsel Doyum	Memur	55	49,5636	6,10938	354	,551	,738
	İşçi	36	48,6389	9,10934			
	Esnaf	39	50,2308	7,76111			
	Çiftçi	58	47,9483	8,49649			
	Emekli	152	48,8882	6,53523			
	Serbest Meslek	20	48,9500	7,66726			
Dışsal Doyum	Memur	55	28,8000	5,59563	354	1,389	,228
	İşçi	36	28,3611	5,91923			
	Esnaf	39	30,3333	6,97112			
	Çiftçi	58	28,4828	6,81907			
	Emekli	152	27,6513	5,51969			
	Serbest Meslek	20	27,8000	5,17687			
Toplama Puan	Memur	55	78,3636	10,30168	354	,868	,503
	İşçi	36	77,0000	13,80062			
	Esnaf	39	80,5641	13,65514			
	Çiftçi	58	76,4310	14,32102			
	Emekli	152	76,5395	10,62914			
	Serbest Meslek	20	76,7500	10,80874			

Tablo 34’de araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının babalarının mesleği değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında öğretmenlerin babalarının meslek değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p<0,05$).

Tablo: 35 Öğretmenlerin Annelerinin Çalışıp Çalışmama Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Anne Çalışma Durumu	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p-Değeri
İçsel Doyum	Çalışıyor	50	49,2800	7,77762	358	,330	,390
	Çalışmıyor	310	48,9129	7,21080			
Dışsal Doyum	Çalışıyor	50	29,0000	6,52781	358	,855	,125
	Çalışmıyor	310	28,2226	5,87233			
Toplama Puan	Çalışıyor	50	78,2800	13,32795	358	,629	,098
	Çalışmıyor	310	77,1355	11,70156			

Tablo 35’de araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının annelerinin çalışıp çalışmama değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında annelerinin çalışıp çalışmama değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p<0,05$).

Tablo: 36 Öğretmenlerin Babalarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin F testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Baba Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
İçsel Doyum	Okur Yazar	32	47,4688	10,00317	355	1,435	,222
	İlkokul Mezunu	169	48,4734	7,25477			
	Orta Okul Mezunu	48	50,5833	6,85359			
	Lise Mezunu	52	50,0769	5,22755			
	Üniversite ve Lisans Üstü	59	48,8814	7,41407			
Dışsal Doyum	Okur Yazar	32	29,3750	5,61536	355	,680	,606
	İlkokul Mezunu	169	28,0178	6,15037			
	Orta Okul Mezunu	48	29,2083	5,64917			
	Lise Mezunu	52	27,9231	7,06509			
	Üniversite ve Lisans Üstü	59	28,3051	4,72431			
Toplam Puan	Okur Yazar	32	76,8438	15,16173	355	,774	,543
	İlkokul Mezunu	169	76,4911	12,06536			
	Orta Okul Mezunu	48	79,7917	11,53156			
	Lise Mezunu	52	78,0000	10,86278			
	Üniversite ve Lisans Üstü	59	77,1864	10,81103			

Tablo 36’de araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının babalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında öğretmenlerin babalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p<0,05$).

Tablo: 37 Öğretmenlerin Annelerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin F testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Anne Eğitim Durumu	N	\bar{X}	Ss	Sd	F	p-Değeri
İçsel Doyum	Okur Yazar Değil	48	48,8542	8,41981	354	,904	,479
	Okur Yazar	48	47,3542	7,70601			
	İlkokul Mezunu	212	49,0660	7,05465			
	Orta Okul Mezunu	17	49,4706	6,34545			
	Lise Mezunu	23	51,1304	5,45481			
	Üniversite ve Lisans Üstü	12	49,1667	8,91203			
Dışsal Doyum	Okur Yazar Değil	48	29,7917	5,95715	354	1,193	,312
	Okur Yazar	48	27,1250	5,87322			
	İlkokul Mezunu	212	28,3160	5,78928			
	Orta Okul Mezunu	17	26,9412	6,61882			
	Lise Mezunu	23	28,6522	6,96490			
	Üniversite ve Lisans Üstü	12	28,9167	6,24439			
Toplam Puan	Okur Yazar Değil	48	78,6458	13,44095	354	,888	,489
	Okur Yazar	48	74,4792	12,43364			
	İlkokul Mezunu	212	77,3821	11,41257			
	Orta Okul Mezunu	17	76,4118	11,73701			
	Lise Mezunu	23	79,7826	11,17203			
	Üniversite ve Lisans Üstü	12	78,0833	14,29850			

Tablo 37’de araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının annelerinin eğitim durumu değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında öğretmenlerin annelerinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p < 0,05$).

Tablo: 38 Öğretmenlerin Kurum İçerisinde Hizmet İçi Bir Kursu Katılıp Katılmadıkları Değişkenine Göre İş Doyumunun alt boyutları ve Toplam Puanına İlişkin t testi sonuçları.

İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları	Hizmet İçi Kursu	n	\bar{X}	Ss	Sd	t	p-Değeri
İçsel Doyum	Katıldı	303	48,9439	7,55379	358	-,120	,905
	Katılmadı	57	49,0702	5,67532			
Dışsal Doyum	Katıldı	303	28,2376	6,10257	358	-,681	,496
	Katılmadı	57	28,8246	5,18626			
Toplam Puan	Katıldı	303	77,1815	12,34158	358	-,414	,679
	Katılmadı	57	77,8947	9,49377			

Tablo 38’de araştırmaya katılan retmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının kurum içerisinde katılmış oldukları hizmet içi eğitim değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında retmenlerin kurum içerisinde katılmış oldukları hizmet içi eğitim değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır($p<0,05$).

IV. BÖLÜM

SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen sonuçlar şunlardır;

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerin karar vermede öz saygı düzeylerinin yüksek (ölçekten alınabilecek puan ortalamaları en düşük 0 en yüksek 12 olması dolayısıyla yapılan çalışmada ise bu değer 9,93 olarak tespit edilmiştir), karar verme stillerinde dikkatli yüksek (ölçekten alınabilecek puan ortalamaları en düşük 0 en yüksek 12 olması dolayısıyla yapılan çalışmada ise bu değer 10,28 olarak tespit edilmiştir), kaçınan(ölçekten alınabilecek puan ortalamaları en düşük 0 en yüksek 12 olması dolayısıyla yapılan çalışmada ise bu değer 3,34 olarak tespit edilmiştir), erteleyici(ölçekten alınabilecek puan ortalamaları en düşük 0 en yüksek 10 olması dolayısıyla yapılan çalışmada ise bu değer 3,01 olarak tespit edilmiştir) ve panik karar verme stilleri ise düşük(ölçekten alınabilecek puan ortalamaları en düşük 0 en yüksek 10 olması dolayısıyla yapılan çalışmada ise bu değer 3,17 olarak tespit edilmiştir) olarak tespit edilmiştir. Öğretmenlerin karar verme de özsaygı ve karar verme stillerinde cinsiyet, okuttuğu sınıf ve aktif olarak spor yapıp yapmama değişkenlerinde anlamlı bir fark bulunurken, yaş, medeni durum, hizmet yılı, çalıştığı okulda çalışma süresi, baba mesleği, annelerinin çalışıp çalışmaması, baba eğitim durumu, anne eğitim durumu ve katılmış oldukları kurum içi hizmet içi eğitim değişkenlerinde ise karar vermede özsaygı ve karar verme stillerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin orta seviyenin üzerinde iş doyumuna sahip oldukları (ölçekten alınabilecek en düşük değer 20 en yüksek değer 100 olması ve yapılan çalışmada ise 77,29 olarak tespit edilmiştir) iş doyum düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşırken cinsiyet, yaş, okuttuğu sınıf, hizmet yılı, çalıştığı okulda

çalışma süresi, aktif olarak spor yapıp yapmama, baba mesleği, annelerinin bir işte çalışıp çalışmaması, baba eğitim durumu, anne eğitim durumu ve katılmış oldukları kurum içi hizmet içi eğitim değişkenlerinde ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Şahin (2013) tarafından öğretmenlerin iş doyum düzeyleri konusunda yapılan araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerini kısmen doyumlu bulurken medeni durum değişkenlerine göre de bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Bizimde yapmış olduğumuz çalışmada iş doyum düzeylerinde medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark bulmamız dolayısıyla yapılan bu çalışma çalışmamızla paralellik arz etmektedir.

Sevil (2009) tarafından öğretmenlerin iş doyum düzeyleri konusunda yapılan araştırmada öğretmenlerin yaş değişkenine bağlı olarak iş doyum faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Bizimde yapmış olduğumuz çalışmada araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı f testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarında yaş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.Yapılan bu çalışma çalışmamızla paralellik arz etmektedir.

Akkuş (2010) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş doyum düzeyleri konusunda yapılan araştırmada öğretmenlerin çalışma yılına göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görmemiştir.Bizimde yaptığımız araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan ortalamalarının meslekteki hizmet süreleri değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığı F testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda iş doyumunu alt boyutlarına ve toplamına ait puan

ortalamalarında meslekteki hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.Yapılan bu çalışma çalışmamızla paralellik arz etmektedir.

Balkıs (2007) Öğretmen adaylarında, akademik görevleri erteleme eğilimi puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik olarak yapılan analizlerde erkek öğretmen adaylarının akademik görevleri erteleme eğilimi puan ortalamalarının, kız öğretmen adaylarının akademik görevleri erteleme eğilimi puan ortalamalarından daha yüksek ve bu farklılaşmanın da anlamlı olduğu görülmüştür. Bizim yapmış olduğumuz çalışmada Karar verme stillerinden erteleyici karar verme puan ortalamaları erkek öğretmenlerin $\bar{X} = 3,32$ ve kadın öğretmenlerin ise $\bar{X} = 2,76$ olarak görülmektedir. Buradan da araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere oranla erteleyici karar verme puanlarının yüksek olduğu görülmektedir.

KAYNAKÇA

- Adsız S.** İş Yerine Uyum Sağlama ve İşten Doyum Elde Etme. Yüksek Lisans. Ankara: Ankara Üniversitesi; 1986
- Akat İ, Budak G, Budak G.** İşletme Yönetimi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. ; 1994.
- Akınaltuğ E.** Yöneticilerde İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi(TEDAŞ Örneği). Yüksek Lisans. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi; 2003.
- Aksoy Ş.** Verimlilik ve Hizmet içi eğitim. Amme İdaresi Derg 1984; 4(1): 52-55.
- Akkuş O.** Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerin Değerlendirilmesi.Yüksek lisan.Ankara:Ankara Üniversitesi;2010
- Aldemir M.C.** Yöneticilerin Güç Tipleri ile İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler. DODAİE Dergisi;1983.
- Altuğ D.** Örgütsel Davranış, Toplam Kalite Anlayışı İçinde. Ankara: Haberal Eğitim Vakfı Yayınları; 1997.
- Arıkan B.** Kararlara Katılma ve Katılma- Doyum İlişkisi. Doktora. Ankara: Hacettepe Üniversitesi; 1979.
- Atkinson, L.R., Atkinson, C.R., Smith, E.E. ve Bem, J.S.** (1999). Psikolojiye Giriş.İstanbul: Arkadaş Yayınları
- Avşaroğlu, S.** (2007). Üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme ve stresle başa çıkma stillerinin benlik saygısı ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Balcı A.** Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu. Doktora. Ankara: Ankara Üniversitesi; 1985.
- Balkıs M.** Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi Yıl 2007 (1) 21.Sayı
- Baron, J.** (1994). Thinking and deciding. United Kingdom: Cambridge University.
- Barutçugil İ.** Üretim Sistemi ve Yönetim teknikleri. Geliştirilmiş 2. Baskı. Bursa: Uludağ

- Üniversitesi Yayınları; 1988.
- Başaran İ.E.** Örgütsel Davranış- İnsanın Üretim Gücü. 2. Baskı. Ankara; Kadioğlu Matbaası; 1991.
- Başaran İ.E.** Yönetimde İnsan İlişkileri. Ankara: Kadioğlu Matbaası; 1992.
- Başaran İ.E.** Örgütsel Davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları; 1982.
- Bavendam J.** Managing job Satisfaction, [http/ www. Emplayeesaticfaction//](http://www.Emplayeesaticfaction//Specialreports,2001) Specialreports,2001
- Baysal A.C., Tekarslan E.** İşletmeciler için Davranış Bilimleri. İstanbul: Avcıol Basım -Yayın; 1996
- Baycan A.** An Analysis of Several Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Yüksek Lisans. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi; 1995.
- Bilgin N.** Endüstri ve Örgüt Psikolojisi ders Notları. İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, 1992
- Bingöl D.** Personel Yönetimi. 2. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.; 1996.
- Bingöl D.** Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi,; 1990.
- Bingöl D.** İnsan Kaynakları Yönetimi. 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.; 1998.
- Bozkurt T, Turgut T.** Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri ve Kültürel Saygınlıkları Arasındaki İlişkiler. İstanbul: Marmara Üniversitesi Öneri Derg 1999; 2(12): 42-48.
- Bulut D.** Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü (GSGM) merkez örgütünde görev yapan iş görenlerin çatışma yönetimi algıları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi; 2005.
- Burke J.R.** Career Stages, Satisfaction and Well-Being Among Police Officer. Psychological reports 1989; 65(1): 3-12.

- Burnett, P.C., Mann, L. ve Beswick, G.** (1989). Validation of the flinders decision making questionnaire on course decision making by students. *Australian Psychologist*. 24. 285- 292.
- Burnett, P.C.** (1991). Decision-making style and self-concept. *Australian Psychologist*. 26. 55-58
- Byrnes, J.P.**(1998) The nature and development of decision making: A self regulation model.USA Earlboum Manwah NS.
- Can H, Akgün A, Kavunbaşı Ş.** Personel Yönetimi. 3. Baskı. Ankara: Cem Web Ofset Ltd. Şti.; 1998.
- Can H.** Organizasyon ve Yönetim. 3. Baskı. Ankara: Siyasal Kitapevi; 1994.
- Candangil Özcan, S.** (2005). Denetim odakları farklı lise öğrencilerinin bazı kişisel,sosyal ve ailesel özelliklerine göre karar vermede özsaygı ve kaygı düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Chapman D.W, Lowther A.M.** Teachers Satıcfastion With Teacher. *Journal of Educational Research* 1972; 38(7): 521-537.
- Corey, G.** (1982). Theory and practice of counseling. USA: Brooks and Cole Publishing Company.
- Çakır Ö.** İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2001.
- Çetin M.Ç.** Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans. Konya: Selçuk Üniversitesi; 2003
- ÇetinKanat C, Erdoğan Ş, Mirzeoğlu D, Mirzeoğlu N.** Devlet ve Özel Okullarda Beden Eğitimi Öğretmenlerinin iş Doyum Düzeyi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri Derg 1996; 7(1): 52-58.
- Çoknaz H.** Takım ve Bireysel Spor Antrenörlerin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi; 1998.
- Dağ H.** Örgütlerde İş Tatmini ve Askerlik Mesleğine Yönelik Eğitimin İş Tatmini Üzerine Etkisine Miskin Bir Araştırma. Yüksek Lisans. İstanbul: İstanbul Üniversitesi; 1993.
- Davis K.** İşletmelerde İnsan Davranışı, Tosun K. (Çev), İşletme Fakültesi Yayınları; 1988.

- Davis K.** İşletmede İnsan davranışı. Tosun K, Tomris S, Akar F, Baysal C, Öner S, Semra Y. Human Behavior at Work, Organizational Behavior, Copyright 1977.
- DeLorenzo, David R.** (2000). The relationship of cooperative education exposure to career decision- making self efficacy and career locus of control. Journal of Cooperative Education, 35, 10-25.
- Demir E.** Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi. Yüksek Lisans. Ankara: Gazi Üniversitesi; 2001.
- Demir İ.G.** Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatında Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi; 2002.
- Deniz, M.E.** (2002). Üniversite öğrencilerinin karar verme stratejileri ve sosyal beceri düzeylerinin ta-baskın ben durumları ve bazı özlük niteliklerine göre karşılaştırmalı olarak incelenmesi. Yayınlanmamış doktora tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Deniz, E.** (2004). Üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve problem çözme yöntemleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. Eğitim Araştırmaları Dergisi. 4(15), 25- 35.
- Deniz, M.E.** (2006). The relationships among coping with stress, life satisfaction, decision-making styles and decision self-esteem: an investigation with Turkish university students. social behaviour and personality: An International Journal. 34, 1161-1170.
- D’Zurilla T.J, Goldfried M.R.** Problem Solving and Behavior Modification. Journal of Abnormal Psychology 1971; 18(1): 407–426,.
- Efeoğlu İ.E.** İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri(İlçe Sektöründe Bir Araştırma). Doktora. Adana: Çukurova Üniversitesi; 2006.
- Ekinci Y.** İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans. Gaziantep: Gaziantep

- Üniversitesi; 2006.
- Elif İ.** İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. 4. Baskı. Bursa: Ceylan Matbaası; 1996..
- Eldeleklioğlu, J.** (1996). Karar stratejileri ile ana-baba tutumları arasındaki ilişki.
Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Erdoğan İ.** İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Dönence Basım Yayın Hizmetleri; 1999.
- Erdoğan İ.** İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım; 1996.
- Eren E.** Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 8. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.; 2004.
- Eren E.** Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. 5. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.; 1998.
- Eren E.** Yönetim Psikolojisi. 4. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım; 1993.
- Eroğlu F.** Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Yayınları,; 1998.
- Eroğlu F.** Davranış Bilimleri. 5. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.; 2000.
- Ersever, H.O.** (1996). Karar verme becerileri kazandırma programının ve etkileşim grubu deneyiminin üniversite öğrencilerinin karar verme stilleri üzerindeki etkileri.
Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Eves S.** Okul Yöneticilerinin İş Doyumları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki.
Yüksek Lisans. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi; 2008.
- Fincham R.R. FİNCHAM, RR.** The Individual Work and Organizational Behavioural for Business and Management Studies, Rowman and Little Field Publishers; USA.1988.
- Fındıkçı İ.** İnsan Kaynakları Yönetimi. Birinci Basım. İstanbul: Melisa Matbaacılık; 1999.
- Gelatt, H.B.** (1989). Positive uncertainty a new decision-making framework forcounseling. Journal of Counseling Psychology, 36. 252-256.
- Gencay İ.** Personel Tatmininin İş Tatmini ile İlişkisi ve Uygulamalarla Örnekler. Yüksek Lisans. İstanbul: Marmara Üniversitesi; 1997.
- Girmer B, Haller D.İ.E.** Industrial And Organizational Psychologh 4 th Edition Mc Graw

- Hill Series in Psychology, Mc Graw-Hill Book Company, 1977.
- Grainger C, Harries F, Temple J, Griffiths R.** Job Satisfaction and Health of House Officers in the West Midlands, *Health Trends* 1995; 2(1): 27-31.
- Güçray, S.** (2001) Ergenlerde karar verme davranışlarının öz-saygı ve problem çözme becerileri algısı ile ilişkisi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler
- Güçlüol K.** Milli eğitim ve Kültür Bakanlığı Merkez Örgütlerinde İklim. Doktora. Ankara: Ortadoğu Üniversitesi; 1979.
- Güler A.** İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi; 2006.
- Günbayı İ.** Örgütlerde İş Doyumu ve Güdülenme. Ankara: Özel Yayıncılık; 2000.
- Güney S, Varoğlu A, Aktaş A.M.** Özel ve Kamu Bankalarında İş Tatminine Yönelik Bir Araştırma, *Verimlilik Dergisi*,1996.
- Hall D.I.** Job Satisfaction Among Male and Female Public Defense Attorneys. *Justice System Journal* 1995; 2(1): 18-25.
- Heppner, P.P.** (1978). A review of the problem solving literature and it is relationship to the counseling process. *Journal of Counselling Psychology*, 25, 366-375.
- Işıkhhan V.** Sosyal Hizmetler Örgütlerinin İşlevsellik Örgütü ve iş Doyumu, *Verimlilik Dergisi*,1996.
- İncir G.** Çalışanları İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. Ankara: MPM Yayınları; 1990.
- Janis, I.L. and Mann, L.**(1977). A psychological analysis of conflict choice and commitment. New York: Free Press.
- Kale F.** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans. Niğde: Niğde Üniversitesi; 2007.
- Kanungo R.** Measurement of job Saticfaction and Organizational Commitment For Nurses, *Journal of Psychology Interdisciplinary Applied* 1995; 129(6): 643-650.

- Karadal H.** Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki(Bazı sektörlerde bir araştırma). Doktora. Adana: Çukurova Üniversitesi; 1999.
- Knoop R.** Relationship Among Job Involvement Job Satisfaction, and Organizational Commitment For Nurses. Journal of Psychology 1995; 2(1): 129-131.
- Koçel T.** İşletme Yöneticiliği. 6. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.; 1998.
- Kolberg L.** (1976)" Moral Stages and Morali Zation: The Cognitive Developmental Approach".In T.Lic Kona (Ed).Moral Development and Behavior: Theory, Reserch and Social Issves. Holt. Reinehort & Winston. New York.
- Koparal C.** Yönetim ve Organizasyon. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları; 1997.
- Korkut H.** Üniversitede Akademik Olmayan Personelin iş Doyumu ve Örgütle Özdeşleşmesi. Ankara: Yükseköğretim Kurulu Matbaası; 1990.
- Köksal A.** (2003) Ergenlerde Duygusal Zeka ile Karar Verme Stratejileri Arasındaki İlişki: Yüksek Lisan Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İstanbul.
- Köse A.H.** Büyüme ve Verimlilik. Ankara: MPM Yayınları; 1992.
- Köse A.**(2002)"Psikolojik Danışma ve Rehberlik Birinci Sınıf Öğrencilerinin Cinsiyet ve Algılanan Sosyo-Ekonomik Düzen Açısından Psikolojik İhtiyaçları ve Karar Verme Stratejilerinin İncelenmesi.Ankara:Hacettepe Üniversitesi:Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Krumboltz, J.D., Kinnier, R.T., Rudes, S. Scherba, D.S. ve Hamel. D.A.** (1980). Teaching a rational approach to career decision making: who benefits most.Journal of Vocational Behavior. 29, 1-6.
- Kuzgun, Y.** (2000). Meslek danışmanlığı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y.** (1992). Karar stratejileri ölçeği: geliştirilmesi ve standardizasyonu. VII.ulusal psikoloji kongresi bilimsel çalışmaları. Ankara: Türk Psikologlar
- Lincoln J.R, Kallberg L.** Culture, Control and Commitment, A Stusy of work organization and work attitudes in the United States and Japan, Cambridge University Pres, Cambridge; England, 1991.

- Locke E.A.** The Nature And Causes of Job Satisfaction. Handbook of industrial and Organizational Psychologh, Ed. Dunette. Chicage, Rand Me Nally College Publishing Comp 1976; 1(1): 1298-1299.
- Luthans F.** Organizational Behavior, McGraw-Hill International Editions, Management Series; New York. Singapore.1992.
- Maidoni E.A.** Comperative Study of Herzberg's Two Factor Theory of Jop Satisfaction Among Public and Private Sectors Public Personel Management 1991; 1(1): 20-25.
- Mason S.E.** Gender Differences in Job Satisfaction. The Journal of Social Psychology 1994; 2(1): 135-139.
- Mwamwenda T.S. Mwamwenda, T.S.** Teaching Experience, job Security, and job -Satisfaction Among Secondary-School Teachers in Soulth-Africa, Psychological Reports 1998; 82(1): 139-141
- Mitchell, L.K. ve Krumboltz Y.D.** (1984). Research on decision making: implications for career decision making and counseling. handbook ofcounseling psychology (Ed: R.W. Lent, S.D. Brown). USA: Awiley Inter Science Publication.
- Morgan, G.** (1993). İşte yaşamda stresle başa çıkmanın yolları (Çeviren: Ş. Çağla).İstanbul: Ruh Bilim Yayınları
- Nelson, R.J.** (1982). Danışma Psikolojisi Kuramları. The Theory And Practice Of Counseling Psychology (Çeviren: B. Eylen, F. Korkut, F. Akkoyun, S.
- Newman H.** İşletmelerde ve Kamu Yönetiminde Sevk ve İdare. Sürgit K.(Çev), 4. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları; 1985.
- Obermesik J.W, Jones M.E.** Effects of worke Classification and Employment Relatednesson Student Employee Job Satisfaction. Journal of Collage Student Development 1992; 3(1): 127-138.
- O'drisscol M.P.,** The Interface Between Jop and off-jop Roles. Enhancement Conflict, International Rewiev of Indusrial and Organizational Psychology, 11,295-303,1996.
- Onaran O.** Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin Bir

- Araştırma. Doktora. Konya: Selçuk Üniversitesi; 1981.
- Oral S, Kuşluvan Z.** Motivasyon Konusunda Oluşturulan Yaklaşımlar ve İşletmelerde Motivasyonu Arttırmaya Yönelik Olarak Kullanılan Araçlar, Verimlilik Derg 1997; 3(1): 93-115.
- Orhan K.** İş Doyumu ve Değerler. Yüksek Lisans. İzmir: Ege Üniversitesi; 1997.
- Oshagbemi T.** How Saticfied are Academics with Their Primary Tasks of Teaching. Research and Andminstration and Management? International Journal of Sustainability in Higer Education 2000; 1(2): 124–136.
- Osipow, S.H. ve Reed, R.** (1985). Decision-making styles and career indecision incollege students. Journal of Vocational Behavior, 27, 368-373.
- Özdayı N.** Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş tatmin Durumlarının Karşılaştırılması. İstanbul, Özel Kültür Okulları Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi Eğitimde Arayış 1. Sempozyumu Eğitimde Nitelik geliştirme; 1991.
- Paknadel-Çetinkanat A.C.** Örgütsel İklim ve İş Doyumu. Doktora. Ankara: Hacettepe Üniversitesi; 1988.
- Phillips, S.D., PaziENZA, N.J. ve Ferrin, H.H.** (1984). Decision-making styles andproblem -solving appraisal. Journal of Counseling Psychology, 31. 497-502.
- Pişkin A.** Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde Çalışan, Sağlık, İdari, Teknik ve Yardımcı Hizmetler Sınıfındaki Personelin İş Doyumu. Yüksek Lisans. Malatya: İnönü Üniversitesi; 2001.
- Plous, S.(1993).** The psychology of judgment and decicion making. New York:McGraw-Hill.
- Rabin C, Zenler D.** The Role of Assertiveness In Clarifying Roles and Strengthening Job Satisfaction Of Social Workers In Multidisciplinary. Mental Health Settings Physiological Abstracts 1992; 7(1): 79-88.
- Sabuncuoğlu Z, Tüz M.** Örgütsel Psikoloji.3. Baskı. İstanbul: Alfa Basım- Yayım Dağıtım; 1998.

- Seymen O, Bolat T.** (2007) Kohlberg'in Bilişsel Ahlaki Gelişim Modelinden Yararlanan Etiksel Karar Verme Modellerinin Karşılaştırmalı Analizi Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi,13,24-61
- Scott, S.G. Bruce, R.A.** (1995). Decision Making Style: The Development and Assessment of a New Measure. Educational and Psychological Measurement, 55(5), 818-831.
- Solmuş T.** İnsan Kaynak Yönetiminde Bir Uygulama Olarak Motivasyon,. Türk Psikoloji Bülteni 2000; 42(1): 65-72.
- Sunay H.** Türkiye'de Antrenörlerin İş Doyumu. Hacettepe Üniversitesi Spor Bilimleri dergisi, Ankara, 1998.
- Suyuç H.** İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri. Yüksek Lisans. Çanakkale: Onsekiz Mart Üniversitesi; 1998.
- Şahin İ.**YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi 2013, Cilt:X, Sayı:1, 142-167
- Şimşek M, Akgemici T, Çelik A.** Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Ankara: Nobel Yayınları; 1998.
- Şenatalar F.** Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. 2. Baskı. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Kitapevi; 1978.
- Şener B.** Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Gazi Kitapevi; 1997.
- Şimşek L.** İş Tatmini. Verimlilik Derg 1998; 2(9): 91-108.
- Taşdelen, K.A.** (2004). The reliability and validity study of the decision making style scale for student teachers. Eurasian Journal of Educational Research, 16,118-127.
- Temir A.** Rol Stresi, İş t-Tasarımı ve Örgütsel Teknolojinin İş Tatminine Etkileri. Doktora. Ankara: Ankara Üniversitesi; 1997.
- Tevruz S.** Davranışlardan Seçmeler. İstanbul: Kendi Yayınları; 1989.
- Thompson B.L.** Yönetim Fonksiyonları. İstanbul: Hayat Yayınları; 1998.
- Tiryaki, M.G.** (1997). Üniversite öğrencilerinin karar verme davranışlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.Hacettepe

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tıkıcı M, Deniz M. Örgütsel Davranış. Malatya: Özmert Ofset; 1993.

Tok T. N. İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları. Doktora. Ankara: Ankara Üniversitesi; 2004.

Tortop N, İspir E.G, Aytaç B. Yönetim Bilimi. Ankara: Yargı Yayınları; 1993

Tosun K. İşletme Yönetimi. 6.Baskı. Ankara: Savaş Yayınları; 1992.

Tosun M. Örgütsel Etkinlik. Ankara, Yönetim Psikolojisi. II Ulusal Sempozyumu, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları no:196. 1981.

Tunacan S, Çetin C.M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi 2009 Sayı:29, Sayfa:155-172

Turan M. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğünde Çalışan Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi(Marmara Bölgesi Örneği). Yüksek Lisans. Sakarya: Sakarya Üniversitesi; 2007.

Üçok T. Yönetim İlkeleri. Ankara: Gazi Büro Kitapevi; 1988.

Varoğlu A.K. Problem Çözme Yöntemleri. Ankara: Kara Harp Okulu Yayınları; 1993.

Yağız K. Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Teşkilatında Çalışan Spor Uzmanlarının İş Doyumunun Araştırılması. Yüksek Lisans. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi; 2003.

Yaman M. Spor Örgütünün Yönetimsel İklimi. Ankara: 2000.

Yetim A, İmamoğlu A.F, Çimen Z. Spor Yöneticilerinin İnsan İlişkilerinde Benimsedikleri Yaklaşımlar. Ankara: Gazi Üniversitesi Beden eğitimi ve Spor Bilimleri Derg 1995; 1(2): 27-29.

Yousef D.A.Satisfaction with job Security As a Predictor of Organizational Multicultural Environment. International Journal of Manpower 1998; 19(2): 184-194.

Yüksek G. Sosyal Beceri Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Beceri Düzeyine Etkisi. Doktora. Ankara: Gazi Üniversitesi; 1997.

BİLİMSEL ANKET

Değerli Öğretmenim;

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalında “**Sınıf Öğretmenlerinin Karar Verme Stilleri ve İş Doyum Düzeylerinin Tespiti Üzerine Bir Araştırma**” konusunda Yüksek Lisans Tez çalışması yapmaktayım. Bu çalışma bilimsel bir amaçla kullanılacak olup, verdiğiniz cevaplar başka bir amaçla kullanılmayacaktır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi sizlerin işbirliği ve yardımı ile mümkün olacaktır. Araştırma açısından büyük önem taşıyan ilgi, destek ve katkılarınız için içtenlikle teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi Ali ÇORAPÇI

KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümdeki sorular çoktan seçmeli olarak sorulmuştur. Size en uygun gelen seçeneğin yanındaki ayraçın içerisine (X) işareti koyarak belirtiniz.

1-Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

2-Yaşınız?

20-31 32-36 37-41 42-46 47-51 52 ve üzerisi

3-Medeni durumunuz?

Bekar Evli

4-Okuttuğunuz sınıf?

1.Sınıf 2.Sınıf 3.Sınıf 4.Sınıf

5-Meslekteki hizmet süreniz?

1-10 11-15 16-20 21-25 26 yıl ve üzeri

6-Bulduğunuz okuldaki çalışma süreniz?

1-5 6-10 11-15 16 yıl ve üzeri

7-Aktif olarak spor yapıyor musunuz?

Evet Hayır

8-Babanızın mesleği?

Memur İşçi Esnaf
 Çifçi Emekli Serbest Meslek

9-Anninizin mesleği?

Memur İşçi Esnaf
 Çifçi Emekli Ev kadını

10-Babanızın eğitim durumu?

Okur yazar değil Okur yazar İlk okul mezunu
 Orta okul mezunu Lise mezunu Üniversite mezunu ve üzeri

11-Anninizin eğitim durumu?

Okur yazar değil Okur yazar İlk okul mezunu
 Orta okul mezunu Lise mezunu Üniversite mezunu ve üzeri

12-Kurumunuz içerisinde hizmet içi herhangi bir kursa katıldınız mı?

Evet Hayır

MELBOURNE KARAR VERME ÖLÇEĞİ I-II

Yönerge: İnsanlar karar verme aşamasında kendilerini ne decere rahat hissettikleriyle ilgili olarak farklılık gösterirler. Sizin için en uygun olan ifadeyi lütfen işaretleyiniz.

	KISIM I	Doğru	Bazen Doğru	Doğru Değil
1	Karar verme yeteneğime güvenirim.			
2	Karar verirken kendimi birçok kişiden aşağı görürüm.			
3	Kendimi karar vermede başarılı biri olarak düşünürüm.			
4	Kendimi o kadar cesaretsiz hissederim ki karar verme uğraşından vazgeçerim.			
5	Verdiğim kararlar iyi sonuçlanır			
6	Diğer insanların, benim kararlarımdan ziyade, kendi kararlarının doğru olduğu konusunda beni ikna etmeleri kolaydır.			
	KISIM II	Doğru	Bazen Doğru	Doğru Değil
1	Karar verirken kendimi, sanki büyük bir zaman baskısı altındaymışım gibi hissederim.			
2	Bütün alternatifleri göz önünde tutmayı severim.			
3	Kararları diğer kişilere bırakmayı tercih ederim.			
4	Bütün alternatiflerin dezavantajlarını ortaya çıkarmaya çalışırım.			
5	Son kararı vermeden önce, önemsiz konular üzerinde çok zaman harcarım.			
6	Kararı en iyi şekilde nasıl uygulayabileceğimi enine boyuna düşünürüm.			
7	Bir kararı verdikten sonra bile kararı uygulamayı geciktiririm.			
8	Karar verirken, karar hakkında pek çok bilgi toplamaktan hoşlanırım.			
9	Karar vermekten kaçınırım.			
10	Karar vermek zorunda olduğum zaman, karar üzerinde düşünmeye başlamadan önce uzun süre beklerim.			
11	Karar verme konusunda sorumluluk üstlenmeyi sevmem.			
12	Karar vermeden önce amaçlarımı netleştirmeye çalışırım.			
13	Önemsiz, küçük olayların yolunda gitmeyebileceği olasılığı, benim aniden tercihlerimden dönüş yapmama neden olur.			
14	Bir karar benim tarafımdan veya başka biri tarafından verilecekse, ben karar vermeyi diğer kişiye bırakırım.			
15	Ne zaman zor bir kararla karşı karşıya gelsem, iyi bir çözüm yolu bulma konusunda kendimi kötümser hissederim.			
16	Seçim yapmadan önce çok fazla dikkatli davranırım.			
17	Zorunda kalmadıkça karar vermem.			
18	Son ana kadar karar vermeyi geciktiririm.			
19	Çok daha bilgili kişilerin benim yerime karar vermelerini tercih ederim.			
20	Karar verdikten sonra, kararın doğru olduğuna kendimi inandırmak için çok zaman harcarım.			
21	Karar vermeyi ertelerim.			
22	Acilen karar vermem gereken bir durumda doğru düşünemem.			

MİNNESOTE İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu dikkatle okuyarak işinizin “o cümlede belirtilen” yönünden ne derecede hoşnut olduğunuzu (X) işaretle belirtiniz. Her cümleyi yanıtlarken “bu yönden işimden ne kadar hoşnudum?” sorusunu kendinize sorunuz.

		1	2	3	4	5
	HHD : Bu Yönden İşimden Hiç Hoşnut Değilim HD : Bu Yönden İşimden Hoşnut Değilim K : Bu Yönden İşimden Kararsızım H : Bu Yönden İşimden Hoşnudum ÇH : Bu Yönden İşimden Çok Hoşnudum	HHD	HD	K	H	ÇH
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” şansını bana vermesi bakımından					
5	Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
6	Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından					
7	Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
8	Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından					
9	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeme bakımından					
10	Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11	Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12	İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından					
14	İş içerisinde terfi olanağımın olması bakımından					
15	Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16	İşimi yaparken kendi yeteneklerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17	Çalışma şartları bakımından					
18	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları bakımından					
19	Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından					
20	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					