

**T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
2015-YL-018**

**ÖĞRETMENLERİN KONTROL ODAĞI İLE İŞ
DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ**

HAZIRLAYAN

Rıza AKKAYA

TEZ DANIŞMANI

Yrd. Doç. Dr. Bertan AKYOL

AYDIN – 2015

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı öğrencisi Rıza AKKAYA tarafından hazırlanan “Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki” başlıklı tez, 05.06.2015 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

| Unvanı, Adı Soyadı | Kurumu | İmzası |
|------------------------------------|--------|--------|
| Başkan :Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA | ADÜ | |
| Üye : Prof. Dr. Recep Cengiz AKÇAY | HKÜ | |
| Üye : Yrd. Doç. Dr. Bertan AKYOL | ADÜ | |

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu Yüksek Lisans Tezi, Enstitü Yönetim Kurulununsayılı kararıylatarihinde onaylanmıştır.

Prof. Dr. Recep TEKELİ

Enstitü Müdürü

T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlem çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

05/06/2015

Rıza AKKAYA

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN KONTROL ODAĞI İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ

Rıza AKKAYA

Yüksek Lisans Tezi, EYTPE Anabilim Dalı
Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Bertan AKYOL
Haziran 2015, 141 + xxviisayfa

Bu araştırmada İzmir ili Tire ilçesi merkezinde bulunan resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Kontrol Odağı ve İş Doyumu kavramları araştırmanın temel değişkenleridir. Bunun yanında farklı sosyo- demografik değişkenlerinde bu temel değişkenlerle ilişkili oldukları varsayılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında İzmir ili Tire ilçe merkezindeki resmi okullarda görev yapan 825 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada çalışma evreninin tamamına ulaşılmıştır. İlçe merkezinde bulunan bütün resmi kurumlara dağıtılan 825 ölçeğin 617'si (%74.78) geri dönmüştür. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Kullanılmıştır. Öğretmenlerin farklı demografik özelliklerine göre kontrol odaklılığı ile iş doyumunu düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığı ilişkisiz t testi ve varyans analizi ile test edilmiş ve ortaya çıkan bu farklılığın nereden kaynaklandığını belirlemek amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Momentler Çarpım Korelasyon tekniği kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeylerinin, başkalarına dayalı ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinden; içsel doyum düzeylerinin dışsal doyum düzeylerinden görece yüksek olduğu görülmüştür. Bekar öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının, evlilerden; yaşı büyük olan öğretmenlerin başkalarına dayalı ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının, yaşı küçük olanlardan anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu ve en yüksek ilişkinin de iç kontrol odaklılık algı düzeyi ile içsel doyum düzeyi arasında olduğu görülmüştür.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Kontrol Odağı, İş Doyumu, Öğretmen

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN LOCUS OF CONTROL AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS

Rıza AKKAYA

Master Thesis, at EYTP

Supervisor: Yrd. Doç. Dr. Bertan AKYOL

June 2015, 141 + xvii pages

The aim of this research is to reveal the relation between locus of control and job satisfaction of the teachers who work in central state schools in Tire district of Izmir. The study group of the study is 825 teachers who work in the 2014-2015 academic year, in public schools in Tire district of Izmir. For the collection of information in the research; Personal Information Form, Multidimensional Locus of Control Scale and Minnesota Job Satisfaction Scale were used. With t test, it was analyzed that locus of control and job satisfaction levels are subject to change according to teacher's gender, marital status, spouse employment status, graduate employment status, branch, the total number of lessons, the field change status, participation status to in-service training courses and factors that influence career choices. Teachers' level of locus of control and job satisfaction are searched according to their age, service year, the school they graduated, with variation test and in order to determine the source of difference, Scheffe test is applied. To determine the relation between teacher's locus of control and job satisfaction levels, Multiple Correlation technique is used.

As a result of the study, teachers' level of perception of internal control focus is found to be relatively higher than the level of perception which is based on others, luck and fate; it is also found that their internal satisfaction level is higher than extrinsic satisfaction level. Additionally, when their levels of school level increase, teachers' control-focused perception levels decrease, also their levels of perception which is based on others, luck and fate increase. Internal, external and overall satisfaction levels of teachers who change branches in different areas of their fields are significantly lower than teachers who do not change their branches. It is observed that there are significant relations between locus of control and job satisfaction and it is observed that the highest relation is between the perception of internal control focus and internal satisfaction level.

KEYWORDS: Locus Control, Jobssatisfaction, Teacher

ÖNSÖZ

Bir ülkenin gelişmesindeki en önemli unsur o ülkenin nitelikli eğitim almış insan gücüdür. İnsan gücünün niteliği, o ülkede yürütülen eğitim faaliyetlerinin uygulayıcısı konumunda olan öğretmenlerin nitelikleriyle doğrudan ilişkilidir. Günümüzde genel kültür, alan bilgisi ve öğretmenlik meslek bilgisine sahip olan öğretmenler nitelikli öğretmenler olarak görülmektedir. Ancak nitelikli bir öğretmen için bunlar yeterli değildir. Nitelikli bir öğretmen için bu özelliklerin yanında kişilik özellikleri bakımından öğretmenlik mesleğine uygun olunması ve işin severek yapılması gerekmektedir. Kontrol odağı kavramı öğretmenlerin kişilik özelliklerini etkileyen önemli bir kavramdır. Öğretmenlerin kontrol odaklılık ve iş doyumunu algı düzeylerinin bilinmesi ve bunlar arasındaki ilişkinin ortaya konulması nitelikli öğretmenlerin eğitim sistemimiz içerisinde var olmasını sağlamak için yapılan çalışmalara katkıda bulunacaktır.

Bu çalışma sürecinde, bana yol gösteren ve hiçbir zaman desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Bertan AKYOL'a; mesleğimle ilgili ve hayata dair yeni şeyler öğreten ve yeni bakış açıları geliştirmemi sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. Ruhi SARP KAYA, Yrd. Doç. Dr. Pınar YENGİN SARP KAYA ve Yrd. Doç. Dr. Erkan KIRAL'a; her ihtiyaç duyduğumda benden yardımını esirgemeyen Ar. Gör. Tahir YILMAZ ve Ar. Gör. Burcu ALTUN' a çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana anlayış gösteren ve her türlü desteği veren canım eşim Merve AKKAYA'ya; 2 Eylül 2014 tarihinde dünyaya gelen ve bu tezin hazırlanması süresince bana büyük bir moral kaynağı olan evimizin neşesi oğlum Giray AKKAYA'ya; Ölçeklerin dağıtılıp toplanmasında bana yardımcı olan bütün öğretmen ve yönetici arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Son olarak tabii ki en büyük şükran ve teşekkür, tüm yaşamım ve çalışmalarım boyunca sevgisini ve ilgisini benden esirgemeyen varlığını borçlu olduğum canım annem babama ve abisi olmaktan guru duyduğum canım kardeşime...

Rıza AKKAYA
Aydın 2015

İÇİNDEKİLER

| | |
|---|-------|
| KABUL VE ONAY SAYFASI..... | iii |
| BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI..... | v |
| ÖZET..... | vii |
| ABSTRACT | ix |
| ÖNSÖZ..... | xi |
| SİMGELER DİZİNİ | xix |
| ŞEKİLLER DİZİNİ | xxi |
| ÇİZELGELER DİZİNİ..... | xxiii |
| EKLER DİZİNİ | xxvii |
| GİRİŞ..... | 1 |
| 1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR..... | 3 |
| 1.1. Çalışmanın Konusu..... | 3 |
| 1.2. Çalışmanın Amacı | 7 |
| 1.3. Çalışmanın Önemi | 7 |
| 1.4. Çalışmanın Varsayımları | 8 |
| 1.5. Materyal ve Yöntem | 9 |
| 1.5.1. Araştırmanın Modeli..... | 9 |
| 1.5.2. Evren ve Örneklem | 9 |
| 1.5.3. Veri Toplama Araçları..... | 13 |
| 1.5.3.1. Kişisel Bilgi Formu..... | 13 |
| 1.5.3.2. Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği | 13 |
| 1.5.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği | 14 |
| 1.5.4. Verilerin Analizi | 16 |
| 1.6. Kaynak Özetleri | 17 |
| 1.7. Kapsam ve Sınırlılıklar | 18 |

| | |
|---|----|
| 2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE | 20 |
| 2.1. Kontrol Odağı Kavramını Açıklamaya Çalışan Kuramsal Yaklaşımlar | 20 |
| 2.2. Kontrol Odağı Kavramı | 22 |
| 2.2.1. İç Kontrol Odaklılık Özelliği | 24 |
| 2.2.2. Dış Kontrol Odaklılık Özelliği..... | 26 |
| 2.3. Öğretmenin Kontrol Odağı İle Öğrencilerin Kontrol Odağı Arasındaki İlişki | 30 |
| 2.4. Kontrol Odağını Belirlemede Kullanılan Ölçme Araçları | 30 |
| 2.4.1. Rotter'ın İç- Dış Kontrol Odağı Ölçeği | 31 |
| 2.4.2. Nowicki Strickland Çocuklar İçin Kontrol Odağı Ölçeği..... | 31 |
| 2.4.3. Akademik Kontrol Odağı Ölçeği | 31 |
| 2.4.4. Kontrol Odağı Ölçeği..... | 32 |
| 2.4.5. Çok Boyutlu Kontrol Odağı (IPC) Ölçeği | 32 |
| 2.5. Kontrol Odağı İle İlgili Türkiye'de Yapılmış Çalışmalar | 33 |
| 2.6. İş Doyumu Kavramı..... | 34 |
| 2.7. İş Doyumunu Açıklamaya Çalışan Kuramlar | 37 |
| 2.7.1. Geleneksel Kuramlar | 37 |
| 2.7.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi..... | 37 |
| 2.7.1.2. Herzberg'in Motivasyon Hijyen Kuramı | 37 |
| 2.7.1.3. McGregor'un x ve y Kuramı..... | 37 |
| 2.7.1.4. Alderfer'in Erg Kuramı..... | 41 |
| 2.7.2. Modern Kuramlar..... | 41 |
| 2.7.2.1. Adams'ın Eşitlik Kuramı | 41 |
| 2.7.2.2. Vroom'un Beklenti (Ümit) Kuramı | 42 |
| 2.7.2.3. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı | 43 |
| 2.8. İş Doyumunun Önemi..... | 44 |
| 2.9. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler..... | 46 |

| | |
|---|----|
| 2.9.1. Bireysel Faktörler | 46 |
| 2.9.1.1. Yaş ve Kıdem | 46 |
| 2.9.1.2. Cinsiyet, Eğitim Durumu ve Zeka | 47 |
| 2.9.1.3. Kişilik Özellikleri, Değer Yargıları, İnançlar ve Sosyal Çevre | 48 |
| 2.9.1.4. Meslek Düzeyi ve Mesleki Farklılık..... | 48 |
| 2.9.2. Örgütsel Faktörler..... | 48 |
| 2.9.2.1. Ödeme..... | 49 |
| 2.9.2.2. Yükselme Olanğı | 49 |
| 2.9.2.3. Çalışma Ortamı ve Çalışılan İşin Niteliği..... | 50 |
| 2.9.2.4. Denetimin niteliği | 50 |
| 2.9.2.5. Övülme ve Ödüllendirme | 51 |
| 2.9.2.6. Yönetim Biçimi | 51 |
| 2.9.2.7. Birlikte Çalışma, Çalışma Arkadaşları | 51 |
| 2.10. İş Doyumunun Sonuçları | 52 |
| 2.11. İş Doyumsuzluğu..... | 53 |
| 2.12. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları..... | 54 |
| 2.12.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları | 54 |
| 2.12.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları..... | 55 |
| 2.12.2.1. İşten Ayrılma ve Devamsızlık | 55 |
| 2.12.2.2. İş Yapmada İsteksizlik ve İş Geciktirme | 55 |
| 2.12.2.3. Grev ve Lokavt | 55 |
| 2.12.2.4. Yabancılaşma..... | 56 |
| 2.12.2.5. İşte Hata Yapma ve İş Güvenliğine Dikkat Etmeme | 56 |
| 2.12.3. İş Doyumsuzluğu Karşısında Çalışanlarda Görülen Tepkiler..... | 57 |
| 2.13. Öğretmenler ve İş Doyumu | 57 |
| 2.14. İş Doyumunun Ölçümünde Kullanılan Ölçekler | 59 |

| | |
|---|----|
| 2.15. İş Doyumu ve Kontrol Odağı..... | 59 |
| 2.16. İş Doyumu ve Kontrol Odağı ile İlgili Yapılmış Araştırmalar | 61 |
| 3. ARAŞTIRMA BULGULARI..... | 63 |
| 3.1.Öğretmenlerin Kontrol Odağına İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 63 |
| 3.1.1. Öğretmenlerin Kontrol Odaklık Algı Düzeylerinin Genel Olarak ve Boyutlar Bazında İncelenmesi..... | 64 |
| 3.1.1.1.Öğretmenlerin genel kontrol odaklık düzeylerinin incelenmesi | 64 |
| 3.1.1.2. Öğretmenlerin iç kontrol odaklık algı düzeylerinin incelenmesi | 66 |
| 3.1.1.3. Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin incelenmesi | 67 |
| 3.1.1.4.Öğretmenlerin şansa ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin incelenmesi | 68 |
| 3.1.2. Öğretmenlerin Kontrol Odaklık Algı Düzeylerinin Boyutlara İlişkin İncelenmesi..... | 69 |
| 3.1.3. Öğretmenlerin Kontrol Odaklık Algı Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi..... | 71 |
| 3.1.3.1. Cinsiyet değişkenine göre incelenmesi | 71 |
| 3.1.3.2. Medeni durum değişkenine göre incelenmesi..... | 73 |
| 3.1.3.3. Eş çalışma durumu değişkenine göre incelenmesi..... | 74 |
| 3.1.3.4. Yaş durumu değişkenine göre incelenmesi..... | 75 |
| 3.1.3.5. Hizmet yılı değişkenine göre incelenmesi | 78 |
| 3.1.3.6. Mezun olunan okul değişkenine göre incelenmesi | 80 |
| 3.1.3.7. Lisansüstü çalışma durumu değişkenine göre incelenmesi..... | 81 |
| 3.1.3.8. Çalıştığı okul kademesi değişkenine göre incelenmesi..... | 82 |
| 3.1.3.9. Branş değişkenine göre incelenmesi | 84 |
| 3.1.3.10. Haftada girdiği ders sayısı değişkenine göre incelenmesi | 85 |
| 3.1.3.11. Alan değiştirme durumu değişkenine göre incelenmesi | 87 |

| | |
|--|-----|
| 3.1.3.12. Hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre incelenmesi | 88 |
| 3.1.3.13. Meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenine göre incelenmesi | 90 |
| 3.2. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar | 91 |
| 3.2.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Genel Olarak ve Boyutlar Bazında İncelenmesi..... | 91 |
| 3.2.1.1. Öğretmenlerin genel iş doyumu düzeylerinin incelenmesi..... | 91 |
| 3.2.1.2. Öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin incelenmesi..... | 93 |
| 3.2.1.3. Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeylerinin İncelenmesi | 95 |
| 3.2.1.4. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin boyutlara ilişkin incelenmesi | 96 |
| 3.2.2. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi..... | 97 |
| 3.2.2.1. Cinsiyet değişkenine göre incelenmesi..... | 97 |
| 3.2.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 98 |
| 3.2.2.3. Eş Çalışma Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 99 |
| 3.2.2.4. Yaş değişkenine göre incelenmesi | 99 |
| 3.2.2.5. Hizmet yılı değişkenine göre incelenmesi | 101 |
| 3.2.2.6. Mezun olunan okul değişkenine göre incelenmesi | 102 |
| 3.2.2.7. Lisansüstü çalışma durumu değişkenine göre incelenmesi | 103 |
| 3.2.2.8. Çalıştığı okul kademesi değişkenine göre incelenmesi | 104 |
| 3.2.2.9. Branş değişkenine göre incelenmesi | 106 |
| 3.2.2.10. Haftada Girilen Ders Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi..... | 106 |
| 3.2.2.11. Alan değiştirme durumu değişkenine göre incelenmesi | 108 |
| 3.2.2.12. Hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre incelenmesi | 109 |
| 3.2.2.13. Meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenine göre incelenmesi | 109 |
| 3.3. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılıkları ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar | 110 |

| | |
|-------------------------|-----|
| TARTIŞMA VE SONUÇ | 113 |
| KAYNAKLAR | 121 |
| EKLER..... | 131 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 141 |

SİMGELER DİZİNİ

- f : Frekans
- ss : Standart Sapma
- p : Anlamlılık Derecesi
- % : Yüzde
- N : Evren Büyüklüğü
- sd : Serbestlik Derecesi
- \bar{X} : Aritmetik Ortalama

ŞEKİLLER DİZİNİ

| | |
|---|----|
| Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi | 38 |
| Şekil 2.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi | 39 |
| Şekil 2.3. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Etmenler..... | 49 |
| Şekil 2.4. İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Etkileri | 56 |

ÇİZELGELER DİZİNİ

| | |
|--|----|
| Çizelge 1.1. İzmir ili Tire ilçesi merkezinde bulunan devlet okulları arasında araştırmanın yürütüldüğü öğretmenlerin okul kademelerine göre, dağıtılan, dönen ve değerlendirmeye alınan ölçek sayıları ve ölçek yüzdeleri | 10 |
| Çizelge 1.2. İzmir ili Tire ilçesi merkezinde bulunan devlet okulları arasında araştırmanın yürütüldüğü öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre değerlendirmeye alınan ölçek sayıları ve ölçek yüzdeleri..... | 11 |
| Çizelge 1.3. İş Doyumu Puan Aralığı ve Memnuniyet Derecesi | 15 |
| Çizelge 2.1. İç ve dış kontrol odağına sahip çalışanların karşılaştırılması | 29 |
| Çizelge 2.2. İş Doyumunun Tanımları ve İlişkili Oldukları Kuramlar | 44 |
| Çizelge 2.3.Çalışanların İş Doyumsuzluğuna Tepkileri | 57 |
| Çizelge 3.1. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeyine ilişkin betimsel İstatistikler | 64 |
| Çizelge 3.2. Öğretmenlerin İç Kontrol Odaklılık Algı Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler | 66 |
| Çizelge 3.3. Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyine ilişkin betimsel istatistikler | 67 |
| Çizelge 3.4. Öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeyine ilişkin betimsel istatistikler | 68 |
| Çizelge 3.5. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistikleri | 70 |
| Çizelge 3.6. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerine ilişkin cinsiyete göre (t-testi) sonuçları..... | 72 |
| Çizelge 3.7. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılması (t-testi) sonuçları | 73 |
| Çizelge 3.8. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin eş çalışma durumu değişkenine göre karşılaştırılması (t-testi) sonuçları | 75 |
| Çizelge 3.9. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması (anova) sonuçları..... | 76 |

| | |
|---|----|
| Çizelge 3.10. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre karşılaştırılması (anova) sonuçları..... | 78 |
| Çizelge 3.11. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin mezun olunan okul değişkenine göre karşılaştırılması (anova) sonuçları..... | 80 |
| Çizelge 3.12. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Lisans Üstü Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması (t-testi) sonuçları | 81 |
| Çizelge 3.13. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştırılması (anova) sonuçları..... | 82 |
| Çizelge 3.14. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerine ilişkin branş durumu değişkenine göre karşılaştırılması (t-testi) sonuçları..... | 85 |
| Çizelge 3.15: Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerine ilişkin haftada girilen ders sayısı değişkenine göre karşılaştırılması (t-testi) sonuçları ... | 86 |
| Çizelge 3.16. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerine ilişkin alan değiştirme durumu değişkenine göre karşılaştırılması (t-testi) sonuçları . | 87 |
| Çizelge 3.17. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre karşılaştırılması (t-testi) sonuçları | 89 |
| Çizelge 3.18. Öğretmenlerin kontrol odağı algı düzeylerinin hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre karşılaştırılması (t-testi) sonuçları | 90 |
| Çizelge 3.19. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler | 92 |
| Çizelge 3.20. Öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler | 94 |
| Çizelge 3.21. Öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerine ilişkin betimsel istatistikler | 95 |
| Çizelge 3.22. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistikleri..... | 96 |
| Çizelge 3.23. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin cinsiyete göre (t-testi) sonuçları | 97 |

| | |
|---|-----|
| Çizelge 3.24. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin medeni durum değişkenine göre (t-testi) sonuçları | 98 |
| Çizelge 3.25. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin eş çalışma durumu değişkenine göre (t-testi) sonuçları | 99 |
| Çizelge 3.26. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin yaş değişkenine göre karşılaştırılması (anova) sonuçları..... | 100 |
| Çizelge 3.27. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre karşılaştırılması (anova) sonuçları..... | 101 |
| Çizelge 3.28. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin mezun olunan okul değişkenine göre karşılaştırılması (anova) sonuçları..... | 102 |
| Çizelge 3.29. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin lisansüstü çalışma durumu değişkenine göre (t-testi) sonuçları | 103 |
| Çizelge 3.30. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin çalıştığı okul kademesi değişkenine göre karşılaştırılması (anova) sonuçları..... | 104 |
| Çizelge 3.31. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin branş durumu değişkenine göre (t-testi) sonuçları | 106 |
| Çizelge 3.32. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin haftada girilen ders sayısı değişkenine göre (t-testi) sonuçları | 107 |
| Çizelge 3.33. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin alan değiştirme durumu değişkenine göre (t-testi) sonuçları | 108 |
| Çizelge 3.34. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre (t-testi) sonuçları | 109 |
| Çizelge 3.35. Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenine göre (t-testi) sonuçları | 110 |
| Çizelge 3.36. Öğretmenlerin kontrol odaklılıkları ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki için pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı sonuçları | 111 |

EKLER DİZİNİ

| | |
|--|-----|
| EK 1.1.Araştırma İzni..... | 133 |
| EK 2.1.Araştırma Ölçeği | 136 |
| EK 3.1.Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği izin belgesi | 139 |

GİRİŞ

Her insan farklıdır ve her insan farklı bir kişilik özelliğine sahiptir. Doğuştan gelen bu farklılıklar yetiştirilme tarzının, eğitim süreçlerinin ve hayat tecrübelerinin farklı olması sebebiyle zamanla artarak devam eder. İnsanlar farklı olarak geldikleri dünyada yaşadıkları farklı olaylar sebebiyle farklı kişilik özelliklerine sahip olurlar. Kontrol odağı bireylerin kişilik özelliklerini etkileyen önemli kavramlardan biridir. Bireylerin yaşadıkları olayların sorumluluğunu nereye bağladıklarıyla ilgilidir. Yaşadıkları olayların sorumluluğunu kendi davranışlarının sonuçlarına bağlayan bireylere iç kontrol odaklı, kendi dışındaki başka güçlere (güçlü olan diğerleri, şans ve kader) bağlayan bireylere de dış kontrol odaklı bireyler denilmektedir. Kişilik açısından bakılacak olursa iç kontrol odaklılık özelliği göstermenin, dış kontrol odaklılık özelliği göstermekten daha olumlu olduğu düşünülmektedir.

Nitelikli bir eğitim sisteminin temel elemanı şüphesiz nitelikli öğretmenlerdir. Alan bilgisine sahip, kişilik özelliği bakımından öğretmenlik mesleğine uygun ve işini severek yapan öğretmenler bu kategoride ele alınabilir. Kontrol odağı kavramı öğretmenlerin kişilik özelliklerini ve mesleki yaşamlarını önemli derecede etkileyen bir kavramdır. Öğretmenlerin kontrol odaklılık özelliklerinin kendi kişisel özelliklerini etkilemesinin yanında kendisini rol model alan öğrencilerinin kontrol odaklılık özelliğini etkilemesi bu kavramı öğretmenlik mesleği için daha da önemli hale getirmiştir (Yeşilyaprak, 1998). Kişilik özelliği bakımından iç kontrol odaklılık özelliği gösteren öğretmenler, olayların sorumluluklarının kendi davranışlarının sonucunda oluştuğunu düşünür ve bu durumu değiştirmek için elinden gelen çabayı gösterir. Bunun aksine dış kontrol odaklılık özelliği gösteren öğretmenler ise olayların sorumluluklarını kendisi dışındaki başka unsurlara (güçlü olan diğerleri, şans ve kader) bağlarlar ve bu sebeple olayların değişmesi için hiçbir çaba içerisine girmezler. İç kontrol odaklılık özelliği gösteren öğretmenler bilime, araştırmaya, akademik başarıya, meslekleriyle ilgili gelişmelere önem verirken, dış kontrol odaklılık özelliği gösteren öğretmenler bunlara önem vermez. İç kontrol odaklılık özelliği gösteren öğretmenler öğrencileriyle daha iyi iletişim kurabilen ve ruhsal açıdan dengeli kişilerdir. Dış kontrol odaklılık özelliği gösteren öğretmenler ise öğrencileriyle iletişimi sorunlu, ruhsal açıdan dengesiz ve depresyona girmeye müsait kişilerdir (Tümkaya, 2000; Dilmaç, 2008; Kırıl, 2012; Yazıcı, 2014).

Bu sonuçlara bakarak iç kontrol odaklılık özelliği göstermenin öğretmenlik mesleği için bir şart olduğunu söyleyebiliriz. İç kontrol odaklılık özelliği eğitimle sonradan da kazandırılabilir (Küçükkaragöz, 1998). Bu sebeple eğitim sistemi içerisinde yer alan öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin belirlenmesi ve bu özelliklerini geliştirici çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Kişilerin işleriyle ilgili duygusal durumlarının ifadesi olan iş doyumu kavramı öğretmenlik mesleği açısından diğer mesleklere göre daha fazla önem arz ettiği düşünülmektedir. Öğretmenlik özveri ve fedakârlık gerektiren bir meslektir ve bu meslek sevilmeden nitelikli bir şekilde yapılması zordur. Bu sebeple öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi ve bu alanda iyileştirici çalışmaların yapılması nitelikli bir öğretmenin eğitim sistemi içerisinde var olmasını sağlanması yönünden önemlidir.

Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumu arasındaki ilişki konulu bu çalışma, öğretmenlerin kontrol odakları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi farklı sosyo demografik özellikleri de göz önünde bulundurarak açıklamaya çalışmaktadır. Elde edilen bulguların nitelikli öğretmenlerin eğitim sistemimiz içerisinde var olmasını sağlaması yönünden önemli olduğu düşünülmektedir.

1. ARAŞTIRMA HAKKINDA AÇIKLAMALAR

1.1. Çalışmanın Konusu

Yeni fikirlerin tartışıldığı, yeni teknolojilerin kullanıldığı bir asır olan 21. Yüzyıl, yepyeni bir insan gerçeğinin ortaya çıktığı bir çağ olmuştur. İnsanların olaylara bakış açıları, olayları yorumlama biçimleri, beklentileri ve arayışları bu yüzyılda değişmiş, globalleşmeyle birlikte gelen ulaşım ve iletişim imkânları sayesinde öğrenme, bilgi edinme ve kültürel etkileşim yoğun bir biçimde yaşanmaya başlamıştır. Bu yüzyılda dünya sahnesinde önemli bir rol almak isteyen ülkeler, soğuk savaş döneminde kullandıkları taktikleri bir kenara bırakarak bilim ve teknoloji ile gelişmişliklerini tamamlamak zorunda kalmışlardır.

Bir ülkede bilim ve teknolojinin gelişmesi ancak o ülkenin bilgi toplumuna geçişiyle mümkündür. Bu sebeple küreselleşmenin etkilerini olumlu hale getirmek isteyen ülkelerin bilgi toplumuna geçişlerini hızlandırması ve bireylerin bilgi toplumunun gerektirdiği nitelikte donanımına sahip kılması zorunlu hale gelmiştir. Bu zorunluluğun farkında olan ülkeler bilgi toplumu olmanın ancak eğitim ile sağlanabileceğini görüp vakit kaybetmeden eğitim sistemlerini bu doğrultuda değiştirme yoluna gitmişlerdir. Eğitim bir ülkede yaşayan tüm bireyleri yakından ilgilendiren ekonomik sosyal ve kültürel gelişmenin en önemli unsurları arasında yer alan bir hizmet alanı olması sebebiyle içerisinde bulunduğumuz çağda en çok tartışılan konulardan birisi olmuştur.

Konuya ülkemiz açısından bakıldığında, özellikle son on yıldır eğitim sürekli ülke gündeminde olan bir konudur. Ancak eğitimin bu kadar ülke gündeminde olmasına rağmen, ülkemiz maalesef eğitimde gereken başarıyı gösterememiştir. Yaşadığımız olumsuz toplumsal olaylar ve eğitim kalitemizi belirleyen uluslararası değerlendirme kuruluşlarının ülkemiz eğitim sistemi üzerine tuttuğu raporlar bu durumun en açık göstergesidir. Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevler Genel Müdürlüğünün verilerine göre Türkiye’de işlenen suçlar son on yılda %400 artmıştır. Suç gruplarındaki artışa bakıldığında hırsızlık, adam öldürme ve uyuşturucu suçlarında %600, kadına karşı işlenen suçlarda ise bu oran diğer oranları katlamış durumdadır(Karip, 2014). Bunun yanında PISA olarak kısaltılan, Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı adında Ekonomik

Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından dünya okul çocuklarının başarılarını karşılaştırmak amacıyla 15 yaş grubundaki çocukların üç yılda bir test edildiği sınavda, ülkemiz dünya ülkeleri arasında en alt sıralarda yer almaktadır. Ülkemizde son yıllarda, eğitim sistemindeki bozukluktan kaynaklanan bu ve buna benzer olumsuz durumları ortadan kaldırmak amacıyla birçok yenilik hayata geçirilmeye çalışılmaktadır. Ancak yapılan bu yeniliklerde geçiştirme politikalarının hâkim olması eğitim sistemini ve eğitim sisteminin temel ögesi olan öğretmenleri olumsuz yönde etkilemektedir(Özoğlu, 2010: 20).

Ülkemizde eğitim sistemi adına yapılan değişikliklerde, eğitim sisteminin baş aktörü olan öğretmenlerle ilgili konular hep ihmal edilmiştir. Öğretmenlerin niteliklerine ve onların işlerine karşı duygusal durumlarını ifadesi olan iş doyumlarına ilişkin uygulamaya dönük hiçbir iyileştirici faaliyet yapılmamıştır. Öğretmenlerle ilgili izlenen politikaların büyük çoğunluğunda, öğretmenlerin niteliklerini arttırmaktan daha ziyade ihtiyaç duyulan öğretmen sayısını sağlama yolları aranmaktadır. Bu durum ülkemizdeki öğretmenlerin niteliklerinin tartışılır bir hale gelmesine sebep olmuştur. Ülkemizdeki öğretmenlerin genel durumlarına bakıldığında; öğretmenlerimiz kendilerini yeterli görmektedirler ve ekonomik sıkıntı ve zaman azlığı gibi kalkanları kullanarak kendilerini ve mesleklerini geliştirmek için bir çaba içerisine girmemektedirler(Özoğlu, 2010: 21). Bunun yanın da ülkemizdeki öğretmenler, yeniliklere karşı dirençlidir ve ülkemizdeki öğretmenlerin teknoloji okuryazarlık düzeyleri düşüktür(Gündüz ve Odabaşı, 2004:44). Eğitim sistemimizde bu özelliklere sahip olan öğretmenlerin yaygın olması da öğretmenlerin nitelikleri üzerine yapılan tartışmaları haklı çıkarmaktadır. Bu sorunun farkında olan Milli Eğitim Bakanlığı 2002 de başlattığı bir proje ile öğretmenlerde bulunması gereken nitelikler üzerinde bir araştırma yapmıştır. Bu araştırma sonucunda alanın da uzman eğitimcilerin ve akademisyenlerin görüşleri doğrultusunda bazı nitelikler belirlenmiştir. Bu nitelikler şu alanlardadır(Taşkaya, 2012:285):

- Kişisel ve mesleki değerler- Mesleki gelişim
- Öğrenciyi tanıma
- Öğretme ve öğrenme süreci
- Öğrenmeyi, gelişimini izleme ve değerlendirme

- Okul, aile ve toplum ilişkileri
- Program ve içerik bilgisi

Yukarıda görüldüğü gibi öğretmenlerin nitelikleri konusunda Milli Eğitim Bakanlığının yapmış olduğu bu çalışmada, Öğretmenlerin kişilik ve mesleki değerleri ve mesleki gelişimleri ilk sırada yer almıştır. Araştırmamızın konu edindiği kontrol odağı ve iş doyumu kavramı bu alanla ilgilidir.

Her şeyin baş döndürücü bir hızla değiştiği dünyamızda, öğretmenlerinde bu değişime ayak uydurması gerekmektedir. Öğretmenlerin gelecek nesli çağın gereklerine göre nitelikli yetiştirebilmeleri için öncelikli olarak kendilerinin çağın gerektirdiği nitelikleri göstermesi gerekmektedir(Gündüz ve Odabaşı, 2004:45).

Çağdaş literatüre göre öğretmenlerde bulunması gereken üç genel nitelik bulunmaktadır. Bunlar; alan bilgisi, genel kültür ve öğretmenlik meslek bilgisidir. Ülkemizde de nitelikli öğretmenlerin sisteme kazandırılabilmesi için hep bu üç özellik üzerinde durulmaktadır. Öğretmenliğe atanmak için yapılan genel kültür ve genel yetenek sınavı, eğitim bilimleri sınavı ve son olarak yeni eklenen alan bilgisi sınavı bu doğrultudadır. Ancak nitelikli öğretmenlerin eğitim sistemimizde varlığını sağlamak için sadece bu üç özellik doğrultusunda çalışmak yeterli değildir.

Öğretmenlik bir uzmanlık mesleğidir(1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesi) ve her şeyden önce bir öğretmenin kişisel özellikler bakımından öğretmenlik mesleğine uygun olması gerekmektedir. Öğretmenin kişiliğini oluşturan her bir unsur, hem öğretmenin yaptığı işin niteliğini hem de kendisini rol model alan öğrencilerin kişiliklerini önemli derecede etkilemektedir(Özgür, 1994:26). Bu durum da öğretmenlerin kişiliklerine verilen önemin artmasını sağlayan asıl unsurdur(Canbay, 2007:4). Çağımızda, araştıran, sorgulayan, sürekli değişim ve gelişim içerisinde olan, teknolojiye kolay uyum sağlayan, kişisel özelliklerini ve mesleğini geliştirmek için çaba sarf eden, kişiler arasında iletişimi iyi, bedensel ve ruhsal açıdan sağlıklı ve son olarak bütün bu özelliklerinin yanında işini severek yapan öğretmenler nitelikli öğretmenler olarak görülmektedir.

Araştırmanın ilk kısmında bu doğrultuda öğretmenlerin kişilik özelliklerini belirleyen önemli bir faktör olan kontrol odağı kavramı üzerinde durulmuştur.

Öğretmenlerin kontrol odaklılık özellikleri, onların kişiliklerini dolayısıyla, özel yaşamlarından, meslek yaşamlarına kadar hayatlarının her bölümünü etkilemektedir. Bu sebeple öğretmenlerin kontrol odaklılıklarının bilinmesi ve bu doğrultuda çalışmalar yapılması nitelikli öğretmenlerin eğitim sistemimiz içerisinde var olmasını sağlaması bakımından önemlidir. Öğretmenlerin kişilik özelliklerini önemli derecede etkileyen bu kavram son zamanların popüler konuları içerisinde yer alsa da öğretmenlerin niteliklerini artırılması üzerinde yapılan çalışmaların çoğunda ihmal edilen bir kavram olmuştur. Oysaki kişilik öğretmenlik mesleği için çok önemlidir. Öğrencileri tarafından model alınan öğretmenlerin, örnek alınabilecek kişilik özelliklerine sahip olması gereklidir (Küçükkaragöz, 1998). Alan bilgisi, genel kültürü ve öğretmenlik meslek bilgisi tam olan bir kişinin, kişilik özellikleri öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği niteliklere uygun değilse o kişinin nitelikli bir öğretmen olamayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın ikinci kısmında, yine öğretmenlerin hem kişisel özelliklerini hem de niteliklerini etkileyen önemli bir kavram olan iş doyumunu kavramı üzerinde durulmuştur. Öğretmenlik mesleği, diğer mesleklerden farklı olarak gönüllülük esasının en yoğun olduğu bir meslektir. Bu sebeple bu mesleği icra eden kişilerin işlerini seyerek yapması yani iş doyumlarının yüksek olması gereklidir. Öğretmenlerin niteliklerini artırmak amacıyla yapılan çalışmalarda birçok dışsal faktöre değinilmesine rağmen öğretmenlerin yaptığı işlerin niteliğini önemli derecede etkileyen bu kavram üzerinde pek durulmamıştır. Öğretmenlerin mesleklerine olan duygusal durumlarının bir ifadesi olan iş doyumunu kavramı, nitelikli öğretmenlerin eğitim sistemimize kazandırılabilmesi için üzerinde durulması gereken bir kavramdır. Her türlü donanıma ve özelliğe sahip olan bir eğitim sisteminde, öğretmenler işlerini sevmiyorsa yani iş doyumları düşükse, nitelikli bir eğitim ve öğretimin gerçekleşmesi olanaksızdır (Vural, 2004; Taşdan ve Tiryaki, 2008; Bursalıoğlu, 2012).

Öğretmenlerin kontrol odağı ve iş doyumunu arasındaki ilişki konulu bu araştırma, öğretmenlerin niteliklerini artırma konusunda yapılan çalışmalara ek olarak konuya daha geniş anlamda bakılmasını sağlayacaktır. Öğretmenlik mesleğinin niteliğini dışsal faktörleri iyileştirerek artırmaya çalışmak yetersizdir. Önemli olan öğretmenlerin kişisel olarak öğretmenlik mesleğine uygun özellikte olması ve işlerini seyerek yapmasıdır. Diğer dış faktörler, bireysel çaba ile ya da kurumun verdiği eğitim ile sonradan telafi edilebilen faktörlerdir.

1.2. Çalışmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İzmir ilinin Tire ilçesinde devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin kontrol odakları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyle farklı sosyo demografik özelliklerin incelenmesi ve karşılaştırılmasıdır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

a) Öğretmenlerin kontrol odağı algı düzeyleri, kontrol odağı ölçeğinin boyutlarına (iç, dış ve şans) göre nasıldır?

b) Öğretmenlerin kontrol odağı algı düzeyleri, cinsiyete, medeni duruma, eşinin çalışıp çalışmamasına, yaşa, hizmet yılına, mezun olduğu okul türüne, lisansüstü eğitim durumuna, çalıştığı okul kademesine, branşına, girdiği ders sayısına, branş değiştirme durumuna, hizmet içi eğitime(bakanlık tarafından merkezi yapılan) katılma durumuna, meslek seçiminde kendisini etkileyen unsurlara göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

c) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, iş doyum ölçeğinin boyutlarına (içsel- dışsal) göre nasıldır?

d) Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; cinsiyete, medeni duruma, eşinin çalışıp çalışmamasına, yaşa, hizmet yılına, mezun olduğu okul türüne, lisansüstü eğitim durumuna, çalıştığı okul kademesine, branşına, girdiği ders sayısına, branş değiştirme durumuna, hizmet içi eğitime(bakanlık tarafından merkezi yapılan) katılma durumuna, meslek seçiminde kendisini etkileyen unsurlara göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

e) Öğretmenlerin kontrol odağı algı düzeyleri ile iş doyum algı düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Çalışmanın Önemi

Eğitim bir toplumda değer yargılarının, ahlak, kültür ve tarih gelişimi ile beraber bilgi ve birikimlerinin yeni nesillere aktarılmasıdır. Baş döndürücü bir hızla değişen dünyamızda ülkelerin gelişmişliği ve zenginliği sahip olduğu eğitimli insan gücü ile ölçülmektedir. Küreselleşen dünyamızda önemli bir yere sahip olabilmek milli kültürüne, gelenek görenek ve tarihine bağlı geleceğe güvenle bakan, üzerinde yaşadığı topraklarda kurulan kadim medeniyetlerin

sorumluluklarını idrak etmiş nesiller yetiştirmek ancak kaliteli eğitim süreçleri ile mümkündür(Kışla, 2014:76).

Günümüzde eğitim sistemlerini kaliteli bir hale getirebilmiş olan ülkelerin, bunu yapamayan ülkelere göre daha gelişmiş oldukları açıkça görülmektedir. Eğitim sistemini kaliteli hale getirmiş olan ülkeler nitelikli insanları bünyesinde barındırdığından dolayı, eğitim sistemi problemlili olan ülkelerde görülen birçok problemi yaşamamaktadır. Kendini seven, insanı seven, ülkesini seven, çalışkan ve evrensel kuralları benimsemiş olan bir topluma sahip olmak ancak iyi bir eğitim sistemi sayesinde gerçekleştirilebilir.

Yukarıda saydığımız sebeplerden dolayı içerisinde bulunduğumuz zaman diliminde gelişmiş olsun gelişmemiş olsun bütün ülkeler eğitim sistemlerini gözden geçirmeye başlamışlardır. Kaliteli bir eğitim sistemi nasıl sağlanabilir sorusu çok sık kullanılmaya başlamıştır.

Bu araştırma son günlerde birçok değişimin yaşandığı eğitim sistemimizde görev yapan öğretmenlerin kontrol odakları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarıldığı güncel bir çalışmadır. Bunun yanında literatürde öğretmenlerin kontrol odakları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarıldığı güncel ve kapsamlı bir çalışmanın olmaması yaptığımız bu araştırmanın da önemini artırmaktadır. Araştırmamızdan elde edilen bulgular nitelikli öğretmenlerin eğitim sistemimiz içerisinde varlığının sağlanması için yapılan araştırmalara katkı sağlamaktadır.

1.4. Çalışmanın Varsayımları

1. İzmir ilinin Tire ilçe merkezinde bulunan 37 resmi kurumda çalışan 825 öğretmen araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır. Bu çalışma evreninden ulaşılan 617 öğretmenin çalışma evreninin tümünü temsil ettiği varsayılmaktadır.
2. Araştırmada kullanılan Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu ölçeği, araştırmanın amacı ve örneklem grubunun özellikleri doğrultusunda ölçtüğü varsayılmaktadır.

3. Araştırmanın örnekleme seçilen öğretmenlerin kendilerine uygulanan Kişisel Bilgi Formunu, Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeğini, Minnesota İş Doyum Ölçeğini içten ve tarafsız olarak yanıtladıkları varsayılmaktadır.

1.5. Materyal ve Yöntem

Bu bölümde araştırmanın amacına ulaşmasında kullanılan yöntem ve tekniklere yer verilmiştir.

1.5.1. Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırmanın modeli; ilişkisel (correlational) tarama modelidir (Balcı, 2009, 231-237; Büyüköztürk vd, 2008:14-15; Kıral, 2012:72). Tarama modeli, eskiden var olan veya şuan da devam eden durumları var olduğu şekliyle ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma şeklidir. İlişkisel tarama modeli, en az iki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2014:82). Bu araştırma ile resmi okullarda çalışan öğretmenlerin kontrol odaklılık özellikleri ile kontrol odaklılık özelliklerinin iş doyumu ile ilişkisi, öğretmenlere uygulanan ölçeklerle betimlenmeye çalışılmıştır. Bununla beraber katılımcıların söz konusu faktörlere ilişkin değerlendirmelerinin demografik özelliklerine göre farklılaşma durumu araştırılmıştır.

1.5.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini; 2014–2015 eğitim öğretim yılında İzmir ilinin Tire ilçe merkezinde bulunan 37 resmi okulda görevli 825 öğretmen oluşturmaktadır. Tire ilçesine bağlı 63 köy bulunmaktadır. Bu köylerde bulunan öğretmenlerin tamamına ulaşma zorlukları nedeni ile (maddi zaman vb. gibi) araştırma; Tire ilçe merkezinde bulunan devlet okullarında görevli öğretmenler üzerinden yürütülmüştür.

Araştırmada evreni oluşturan öğretmenlerin tamamına ulaşılmıştır. Ancak 617 öğretmen ölçeği doldurmuştur. Yapılan kontroller sonucunda uygunsuz doldurulduğu görülen 13 ölçek veri grubundan çıkarılmış ve 604 ölçek üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Bu açıdan değerlendirmeye alınan veriler açısından evrene ulaşma oranı %73.21 olarak gerçekleşmiştir.

Dağıtılan ve dönen ölçeklerin istatistiksel bilgileri Çizelge 1.1’de verilmiştir.

Çizelge 1.1. İzmir İli Tire İlçesi Merkezinde Bulunan Devlet Okulları Arasında Araştırmanın Yürütüldüğü Öğretmenlerin Okul Kademelerine Göre, Dağıtılan, Dönen ve Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayıları ve Ölçek Yüzdeleri

| Okul Kademesi | Öğretmen Sayısı | Dağıtılan Ölçek Sayısı | Dönen Ölçek Sayısı | Ölçek Dönüş Yüzdesi(%) | Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayısı | Değerlendirmeye Alınan Ölçek Yüzdesi(%) |
|---------------|-----------------|------------------------|--------------------|------------------------|-------------------------------------|---|
| İlkokul | 197 | 197 | 166 | 84.26 | 166 | 84.26 |
| Ortaokul | 234 | 234 | 184 | 78.63 | 184 | 78.63 |
| Lise | 394 | 394 | 267 | 67.76 | 254 | 64.46 |
| Toplam | 825 | 825 | 617 | 74.78 | 604 | 73.21 |

Çizelge 1.1 incelendiğinde çalışma evreninin tamamına dağıtılan ölçeklerin dönüş yüzdesinin ilkokulda %84.26, ortaokulda %78.63 ve lisede %64.46 olduğu görülmektedir. Elde edilen sayılar geçerli ve güvenilir bir araştırma yapabilmek için yeterlidir. Toplum bilimlerinde, genellikle her gözenekte bulunacak ve normal bir dağılımı temsil edecek örnek miktarının üç yüz dört yüz dolaylarında olması idealdir(Karasar, 2014:127).

Değerlendirmeye alınan ölçekleri dolduran öğretmenlerin demografik özelliklerine göre sayıları Çizelge 1.2’de verilmiştir.

Çizelge 1.2. İzmir İli Tire İlçesi Merkezinde Bulunan Devlet Okulları Arasında Araştırmanın Yürütüldüğü Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Değerlendirmeye Alınan Ölçek Sayıları ve Ölçek Yüzdeleri

| Demografik Değişken | | Ölçek Sayısı | Yüzdesi (%) |
|---|------------------------|---------------------|--------------------|
| Cinsiyet | Erkek | 338 | 55.96 |
| | Kadın | 266 | 44.04 |
| Medeni Durum | Evli | 484 | 80.13 |
| | Bekâr | 120 | 19.87 |
| Eş Çalışma Durumu | Çalışıyor | 382 | 63.24 |
| | Çalışmıyor | 222 | 36.76 |
| Yaş | 34 Yaş ve Altı | 251 | 41.55 |
| | 35 – 39 | 88 | 14.56 |
| | 40 Yaş ve Üstü | 265 | 43.89 |
| Hizmet Yılı | 6 Yıl ve Altı | 110 | 18.21 |
| | 7 – 10 | 96 | 15.89 |
| | 11 – 22 | 290 | 48.01 |
| | 23 Yıl ve Üzeri | 108 | 17.89 |
| Mezun Olduğu Okul Türü | Eğitim Fakültesi | 424 | 70.19 |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | 76 | 12.58 |
| | Yüksek Okul | 48 | 7.94 |
| | Diğer | 56 | 9.27 |
| Lisansüstü Eğitim Durumu | Evet | 45 | 7.45 |
| | Hayır | 551 | 92.55 |
| Çalıştığı Okul Kademesi | Okul Öncesi | 31 | 5.13 |
| | İlkokul | 135 | 22.35 |
| | Ortaokul | 184 | 30.46 |
| | Lise | 254 | 42.06 |
| Branş | Sınıf Öğretmeni | 165 | 27.31 |
| | Branş Öğretmeni | 469 | 72.69 |
| Haftada Girdiği Ders Sayısı | 26 Saat ve Altı | 307 | 50.82 |
| | 27 saat ve Üstü | 297 | 49.18 |
| Alan Değiştirme Durumu | Evet | 78 | 12.91 |
| | Hayır | 526 | 87.09 |
| Hizmet içi Eğitim Kursuna Katılma Durumu | Evet | 353 | 58.44 |
| | Hayır | 249 | 41.26 |
| Meslek Seçimini etkileyen Faktör | Kendim | 461 | 76.32 |
| | Kendim Dışında | 143 | 23.68 |
| Toplam | | 604 | 100 |

Çizelge 1.2 incelendiğinde değerlendirmeye alınan ölçeklerin % 55.96'sı erkek öğretmenler %44.04'ü kadın öğretmenler tarafından doldurulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %80.13'ü evli %19.87'si bekârdır. Yine üzerinde çalıştığımız öğretmen gurubunun %63.24'ünün eşi çalışmakta %36.76'sının eşi çalışmamaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, toplam değer üzerinden incelendiğinde, yaşlarına göre, 251'i (%41) 34 yaş ve altında, 88'i (%15) 35-39 yaş, 265'i (%44) 40 yaş ve üzerinde dağılmaktadır. Belirtilen yaş dağılımı Karar Ağacı (CHAID) Analizi ile elde edilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir bölümünün yaşlarının yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, toplam değer üzerinden incelendiğinde, hizmet yılına göre, 110'u (%18.2) 6 yıl ve altında, 96'sı (%15.8) 7-10 yıl, 290'ı (%48.1) 11-22 yıl, 108'i (%17.9) 23 yıl ve üzeri ve üzerinde dağılmaktadır. Belirtilen yaş dağılımı Karar Ağacı (CHAID) Analizi ile elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %5.13'ü okul öncesi, %22.35'i ilkokul, %30.46'sı ortaokul ve %42.06'sı lise kademesinde çalışmaktadır. Bununla birlikte araştırmaya katılan öğretmenlerin %27.31'i sınıf, %72.69'u branş öğretmeninden oluşmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, toplam değer üzerinden incelendiğinde, haftada girdikleri ders sayısına göre, 307'si (%50.8) 26 saat ve altında, 297'si (%49.2) 27 saat ve üstünde dağılmaktadır. Belirtilen yaş dağılımı Karar Ağacı (CHAID) Analizi ile elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %12.91'i alanlarından farklı branşlara alan değişikliği yapmıştır. Öğretmenlerin %87.09'u böyle bir değişiklik yapmamıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %58.44'ü bakanlık tarafından yapılan bir hizmet içi eğitim kursuna katılırken, %41.26'sı böyle bir eğitim kursuna katılmamıştır. Son olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin %76.32'si mesleklerini kendi iradeleriyle seçerken %23.68'i başka kişilerden etkilenerek mesleklerini seçmişlerdir.

1.5.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada; verileri toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu ile Çok boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

1.5.3.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu formda öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerini içeren sorular bulunmaktadır. Bu sorularda öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, eşinin çalışma durumu, yaş, hizmet yılı, mezun olduğu okul, lisansüstü eğitim durumu, çalıştığı okul kademesi, branşı, toplam girdiği ders sayısı, alan değiştirme durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu ve meslek seçimini etkileyen faktör yer almaktadır.

1.5.3.2. Çok boyutlu kontrol odağı ölçeği

Kontrol odağına ilişkin, yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu alanda çok sayıda ölçeğin olduğu görülmektedir. Bu durum, bir taraftan bu kavramın araştırmacılar için önemini gösterirken diğer taraftan bu kavramla ilgili ölçekler üzerindeki kuşkuvarın varlığını göstermektedir(Dağ,2002:32; Yeşilyaprak, 2014:252).

Bu araştırmada; genel kontrol odağını çok boyutlu bir yapı olarak değerlendiren Levenson'un (1974) ölçeği kullanılmıştır. Kontrol odağının iki boyutlu bir yapı olarak kavramlaştırılmasını sorgulayan Levenson, kontrol odağı kavramının daha iyi anlaşılması için dış kontrol odağının; şans kader beklentileri ve güçlü olan diğerleri şeklinde ayrı boyutlarda ele alınmasının gerektiğini savunmuştur(Phares, 1976:50). Nitekim kontrol odağı kavramının ölçülmesinde popüler olarak kullanılan Rotter(1966)' ın geliştirdiği İçsel ve Dışsal kontrol odağı ölçeği, dış kontrol odağını tek boyutlu alması bakımından eleştirilmiş ve bu eleştirilere de Rotter(1975) kısmen katılmıştır(Yeşilyaprak, 2000:27).

Levenson(1974) genel kontrol odağı inancını ölçmek amacıyla IPC olarak isimlendirdiği, 24 maddeli ve üç boyutlu Çok Boyutlu Kontrol Odağı ölçeğini geliştirmiştir. Geliştirdiği bu ölçekle Levenson, Dış kontrol odağını güçlü olan diğerleri ve şans kader gibi iki kısma ayırmıştır. Ölçekte iç kontrol odağını (I), güçlü olan diğerlerini (P) ve şans ve kaderi (C) harfleri ile göstermiştir.

Katılımcılar ölçeği 1= “kesinlikle katılıyorum” ile 6= “kesinlikle katılmıyorum” arasında değişen altılı likert tipindeki ölçekle cevaplamışlardır. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı. 62 (I), .66 (p), .64 (C) çıkmıştır. Bir hafta sonra yapılan test tekrar test güvenilirlik katsayısı. 64 (I), .74 (P) ve. 78 (C) çıkmıştır(Kıral, 2012:88). Türkiye’de bu ölçek ilk defa Kıral(2012) tarafından kullanılmıştır.

Orijinal formu İngilizce olan bu ölçeğin Türkçeye çevirisi Kıral(2012) tarafından yapılmıştır. Ön uygulaması yine Kıral(2012) tarafından Amasya ilinde 192 okul yöneticisi üzerinde yapılmıştır. Ön uygulama sonrasında ölçekten madde ayırt edicilik düzeyi düşük olan 5 madde (2, 3, 6, 15, 24) çıkarılmıştır. Çok boyutlu kontrol odağı alt ölçeğinin, madde toplam korelasyonları, faktör yükleri ve açıkladığı varyans üzerinde çalışma yapan Kıral(2012) ölçeğin alt boyutlarını maddeler üzerinde şu şekilde belirlemiştir. İç kontrol odaklılık alt ölçeğinde; 1, 4, 5, 9, 18, 19, 21, 23 nolu maddelerin; başkalarına dayalı kontrol odaklılık alt ölçeğinde 8, 11, 13, 17, 20, 22 nolu maddelerin ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık alt ölçeğinde ise 7, 10, 12, 14, 16 nolu maddelerin yer aldığı görülmüştür. Ölçeğin Cronbach alfa katsayıları iç kontrol odaklılık için. 77, başkalarına dayalı kontrol odaklılık için. 60 ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık için . 68 bulunmuştur. Çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinde yer alan 19 madde için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı; .78 bulunmuştur (Kıral, 2012: 89). Araştırmamızda Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .77 bulunmuştur.Öğretmenlerin Kontrol Odakları ile İş Doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışmada kullanılan ve Türkçeye uyarlaması Kıral (2012) tarafından yapılan Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeğinin, araştırmamız için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu düşünülmektedir.

1.5.3.3. Minnesota iş doyum ölçeği

Öğretmenlerin kontrol odakları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan bu çalışmada da Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Yapılan literatür araştırmasında iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda en fazla kullanılan ölçek Minnesota İş Doyum ölçeğidir.

Minnesota İş Doyum ölçeği 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofguist tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 100 soruluk uzun formu ve 20 soruluk kısa formu bulunmaktadır. Her iki formunda da işin farklı 20 boyutuyla ilgili sorular bulunmaktadır. Kısa formu içsel ve dışsal iş doyumunu ölçen 20 maddeden

oluşan 5li likert tipinde bir ölçektir. Ölçekten elde edilen maddelerin ortalaması aynı zamanda genel iş doyumunu düzeyini vermektedir (Pelit, 2014:82; Özsoy vd, 2014:233; Tütüncü ve Çiçek, 2000:125).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlilik ve güvenirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeğinin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı; .77 bulunmuştur(Akt. Yelboğa, 2007:7). Minnesota iş doyum ölçeği 5'li likert tipinde 2 alt boyutu olan bir ölçektir. Katılımcılar ölçeği 1= "hiç memnun değilim" ile 5= "çok memnunum" arasında değişen 5'li likert tipindeki ölçekle cevaplamışlardır. Ölçeğin, içsel doyum ve dışsal doyum şeklinde 2 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekteki 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. Maddeler içsel doyumunu, 5,6,12,13,14,17,18,19. Maddeler ise dışsal doyumunu ölçmektedir. Ölçeğin alt boyutlarını ölçen maddelerin farklı sayılarda olmasından dolayı, alt boyutlar arasındaki karşılaştırmalar boyutların puan ortalamaları alınarak yapılmaktadır.

Ortalama karşılaştırmalarında kullanılmak üzere araştırmaya katılanların iş doyumunu boyutuna ilişkin puan aralıklarında memnuniyet dereceleri aşağıda Çizelge 3.4'te verilmiştir.

Çizelge 1.3. İş Doyumu Puan Aralığı ve Memnuniyet Derecesi

| İFADE | PUAN ARALIĞI |
|--------------------|--------------|
| Hiç Memnun Değilim | 1.00 – 1.80 |
| Memnun Değilim | 1.81 – 2.60 |
| Kararsızım | 2.61 – 3.40 |
| Memnunum | 3.41 – 4.20 |
| Çok Memnunum | 4.21 – 5.00 |

Çizelge 1.3'ten de görüleceği gibi memnuniyet derecesi "Hiç Memnun değilim" den (1.00-1.80), "Çok Memnunum"a (4.21-5.00) doğru; puan aralığı arttıkça memnuniyet derecesi de artan düzeydedir.

1.5.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmayla toplanan verilerin çözümlenmesinde SPSS 21 (Statistical Package Program for Social Sciences) kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemleri ve toplanan verilerin özellikleri göz önünde bulundurularak verilerin çözümlenmesinde aşağıdaki teknikler kullanılmıştır.

Frekans, yüzde, ortalama, parametrik fark testleri ve korelasyon analizi testleri çözümlenmede kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan Kişisel Bilgi Formu ile toplanan verilere ilişkin frekans ve yüzdelerik dağılımlar gibi betimsel istatistikler bulunmuş, elde edilen sonuçlar çizelge haline getirilerek bulgular bölümünde verilmiştir.

Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyum düzeyleri; ortalama ve standart sapma ile; kontrol odağı ve iş doyumunu düzeylerinin bağımsız değışkenlere (cinsiyet, medeni durum, eşinin çalışıp çalışmaması, yaş, hizmet yılı, mezun olduğu okul türü, lisansüstü eğitim durumu, çalıştığı okul kademesi, branş, girdiği ders sayısı, branş değıştirme durumu, hizmet içi eğitime(bakanlık tarafından merkezi yapılan) katılma durumu, meslek seçimini etkileyen faktör) göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediği parametrik fark testleri (t-testi ve ANOVA) ile; ANOVA'da ortaya çıkan farkta, farkın hangi gruplardan kaynaklandığı anlamak amacıyla tamamlayıcı hesaplama tekniklerinden Sheffe testi ile sinanmıştır. Öğretmenlerin kontrol odakları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile sinanmıştır. Elde edilen istatistiklerin anlamlılığı .05 düzeyinde sinanmıştır.

Öğretmenlerin güdülenme ve iş doyumunu düzeyleri; ortalama ve standart sapma ile; güdülenme ve iş doyumunu düzeylerinin bağımsız değışkenlere (cinsiyet, branş, yaş, kıdem, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, mezun olunan okul türü, mesleği kendi isteğiyle seçip seçmeme ve okul büyüklüğu) göre anlamlı farklılaşma gösterip göstermediği parametrik fark testleri (t-testi ve ANOVA) ile; ANOVA'da ortaya çıkan farkta, farkın hangi gruplardan kaynaklandığı anlamak amacıyla tamamlayıcı hesaplama tekniklerinden Sheffe testi ile sinanmıştır. Öğretmenlerin güdülenme düzeyleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı ilişki olup olmadığı Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile sinanmıştır. Elde edilen istatistiklerin anlamlılığı .05 düzeyinde çift yönlü olarak sinanmıştır.

1.6. KaynakÖzetleri (Literatür Özeti)

Kontrol odağı ile iş doyumu kavramları ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, Küçükkaragöz (1998)'ün "İlkokul Öğretmenlerinde Kontrol Odağı ve Öğrencilerinin Kontrol Odağının Oluşumuna Etkileri" konulu çalışması ilk olarak göze çarpmaktadır. İlgili çalışmada öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin öğrencilerin kontrol odaklılık algı düzeylerini anlamlı derecede etkilediği ortaya çıkmıştır. Buna göre iç kontrol odaklılık algısına sahip olan öğretmenlerin öğrencileri iç, dış kontrol odaklılık algısına sahip olan öğretmenlerin öğrencileri de dış kontrol odaklılık özelliği göstermektedir. Yine aynı çalışmaya göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre görece daha iç kontrol odaklılık algısına sahipken evli öğretmenlerde bekâr öğretmenlere göre daha fazla iç kontrol odaklılık algısına sahiptir. Babalarının öğrenim durumu yüksek olan öğretmenlerde dış kontrol odaklılık algısı daha yüksektir. Öğrencilerin yaş düzeyi yükseldikçe iç kontrol odaklılık algı düzeylerinde bir artış söz konusudur.

Uslu (1999) "Resmi Eğitim kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş doyumlarının Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması" isimli çalışmasında iç kontrol odaklılık algı düzeyine sahip olan rehber öğretmenlerinin iş doyumu algı düzeylerinin, dış kontrol odaklılık algı düzeyine sahip olan rehber öğretmenlerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Canbay (2007) "İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi" konulu araştırmasında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre işlerinden daha fazla doyum aldıklarını istatistiksel olarak saptamıştır. Yine ilgili çalışmada iç kontrol odaklılık algı düzeyi yüksek olan öğretmenlerin işlerinden aldıkları doyum düzeylerinin de yüksek olduğu saptanmıştır.

Ertürk (2012) "Ankara İli Genel Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Güven Algıları ve Denetim Odağı İle İlişkisi" konulu araştırmasında öğretmenlerin denetim odağı algı düzeylerinin çalıştığı okulda bulunma süresi ile anlamlı derecede farklılaştığını saptamıştır. Çalıştığı okulda daha fazla yıl geçiren öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algısı daha az yıl geçiren öğretmenlere göre daha yüksektir.

Kıral (2012) “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Mükemmeliyetçilik Algısı ve Kontrol Odağı İle İlişkisi” konulu doktora tezinde ilköğretim okulu yöneticilerinin en yüksek düzeyde; iç kontrol odaklılığı, ikinci sırada başkalarına dayalı kontrol odaklılığı ve en düşük düzeyde şansa dayalı kontrol odaklılığı algıladıklarını tespit etmiştir.

Çaylı (2013) “Kontrol Odağı İş Tatmini İlişkisi ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Etkisi” konulu araştırmasında çalışanların genel iş tatmini düzeyleri ile kontrol odaklı olmaları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir. İç kontrol odaklılık özelliği gösteren çalışanların iş tatmin düzeyleri de daha yüksek çıkmıştır.

Şekerli (2013) “Öğretmenlerde Çalışan Sessizliği, İş doyum ve Denetim Odağı” konulu araştırmasında bir kişilik özelliği olan kontrol odaklılığın kişilerin iletişim becerileri üzerinde etkili olduğunu belirtmiş ve dış kontrol odaklılık özelliği gösteren öğretmenlerin iletişim becerilerinin düşük olduğunu saptamıştır.

Joo, Lim ve Kim’in (2013) bir araştırmasında iç kontrol odaklılık özelliğinin, öz yeterlilik, görev değeri ve iş doyumunu artırıcı etkiye sahip olduğunu saptamıştır.

Sürgen (2014) “Sınıf Öğretmenlerinin Denetim Odağı Eğilimleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” konulu araştırmasında 53 yaş ve üzerinde olan öğretmenlerin diğerlerine göre daha fazla iç kontrol odaklılık özelliği gösterdiklerini tespit etmiştir. Yine aynı çalışmada erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla iç kontrol odaklılık özelliği gösterirken kıdemi fazla olan öğretmenlerin kıdemi az olan öğretmenlere göre daha fazla iç kontrol odaklılık özelliği göstermektedir.

1.7. Kapsam ve Sınırlılıklar

1. Araştırmanın evreni 2014-2015 eğitim öğretim yılında İzmir ilinin Tire ilçesinin merkezinde bulunan 37 resmi kurumda çalışan 825 öğretmeni kapsamaktadır.

2. Çalışmada ilgili alan yazında kullanılan veriler ikincil kaynaklardan elde edilmiştir. Bu ikincil kaynaklar; araştırma raporları, süreli yayınlar, makaleler, kitaplar, dergiler, tezler, bildiriler, sözlükler ve anahtar

kelimeler doğrultusunda taranan internet veri tabanları gibi bilgi kaynakları ile sınırlıdır.

3. Kişilerin kontrol odağı zamanla değişebilmektedir. Bu sebeple öğretmenlerin kontrol odağını belirlemeye yönelik kullanılan ölçek uygulandığı zamanla sınırlıdır.

4. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algılarını ölçmek için kullanılan 19 maddelik ‘Çok Boyutlu Kontrol Odağı Ölçeği’ ve iş doyum düzeyi algılarını ölçmek için kullanılan 20 maddelik ‘Minnesota İş Doyumu Ölçeği’ ile sınırlıdır.

2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmamızın temel iki kavramı olan kontrol odağı ve iş doyumunu kavramları açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Kontrol Odağı Kavramını Açıklamaya Çalışan Kuramsal Yaklaşımlar

İnsanoğlu yaşamını sürdürebilmek amacıyla doğumundan ölümüne kadar çeşitli davranışlarda bulunur. Bu davranışlarının sonuç ya da sonuçları kişilerin davranışlarını tekrar etmesi ya da etmemesi bakımından önemlidir. Davranışçı psikolojinin, ödül izlediği davranışın tekrarlanma olasılığını artırır ya da ceza davranışın tekrarlanma olasılığını azaltır ilkesini göz önüne alırsak, bir davranışın yararı, zararını büyük ölçüde geride bırakıyorsa bu davranış tekrar gerçekleştirilebilir. Ödül ve cezanın davranış üzerindeki etkisi her insan için aynı mıdır? Bu soruya Phares (1976) davranışçı psikologların aksine, kendisine gelen klinik hastaları göz önüne alarak ödülün davranışı tekrar etmesi için gerekli olduğunu ancak yeterli olmadığını, kişilerin ayrıca davranışlarını ve davranışlarını izleyen olaylar arasında nedensel bir ilişki kurması gerekliliğini söyleyerek cevap vermiştir. Bu ve benzeri klinik vakalar kontrol odağına ilişkin pek çok sayıdaki çalışma için temel oluşturmuştur. Kavram ilk kez Rotter (1966) tarafından tanımlanıp yapılandırılmıştır (Dönmez, 1984:131).

Kavram ortaya atılışından günümüze kadar pek çok çalışma için konu olmuştur (Dağ,1991:10). Geleneksel davranışçı kuramın yetersiz olduğunu düşünen Rotter, insan davranışlarının karmaşıklığına dikkat çekmiştir. Kişilerin yeni karşılaştıkları durumlarda nasıl tepki göstereceklerini tahmin etmek için algılar, beklentiler ve değerler gibi değişkenler göz önünde bulundurulması gerektiğini öne sürmüştür (Yaşar Seyhan, 2012:145).

Beklenti – Değer (expectancy- value) kuramı şeklinde de isimlendirilebilen Rotter'ın sosyal öğrenme kuramı, kişinin bir davranışı, o davranıştan bir sonuç beklediği için yaptığını davranışının sonucunda bir değer beklediğini ve bu değer ve beklentinin birinin düşük olduğu durumlarda davranışın ortaya çıkmayacağını savunmuştur (Çinko, 2009:24). Sosyal öğrenme kuramı öğrenmeyi çevre, bireysel özellikler ve davranış gibi üç faktörün birbirlerini etkilemesiyle ortaya çıktığını savunmuştur. Bireyler sürekli etkileşim halinde

olduğu bir çevre içinde dünyaya gelmektedir. Bireylerin içerisinde bulunduğu çevre onların kişisel özelliklerini de etkilemektedir. Bunun tersinde bireylerin kişisel özellikleri onların içerisinde bulunduğu çevreyi de etkilemektedir. Tüm bu etkileşimlerin sonucunda bireylere has davranışlar ortaya çıkmaktadır. Bireylerin ortaya koyduğu davranışlarının sonucunda aldığı olumlu ya da olumsuz tepkiler bireyler tarafından öğrenilmektedir. Sonuç olarak öğrenme birey, çevre ve davranışın birbirleriyle etkileşimleri sonucunda ortaya çıkmaktadır. Ancak bireylerin davranışları üzerinde bu etkileşimlerin eşit derecede etkili olduğunu söyleyemeyiz. Bireylerin durumuna göre bazı etki faktörleri daha fazla etkin olabilmekteyken, bu etki faktörlerinin hepsinin aynı zamanda olmasına gerek yoktur(Bayrakçı, 2007:204).

Sosyal öğrenme kuramı kişinin davranışını anlamlandırmak için davranış potansiyeli, beklenti, pekiştirme değeri, psikolojik durum gibi kavramları kullanmıştır. Kişinin olaylara ve davranışlarına yönelik kontrol algısını tüm bu bileşenler etkilemektedir(Kıral, 2012:52).

Davranış Potansiyeli: Belirli bir durumda belirli bir davranışın ortaya çıkma ihtimali denilebilir. Kişi kendisine yapılan bir harekete karşı pek çok davranış içerisinde girebilir. Kişinin her olası davranışının farklı bir davranış potansiyeli vardır. Kişi kendisi için en yüksek potansiyele sahip davranışını gösterecektir. Kişi için en yüksek potansiyel davranış beklenti ve pekiştirme değeri ile belirlenmektedir. Eğer kişinin beklenti ve pekiştirme değeri düşükse davranış potansiyeli de düşük olacaktır. Herhangi bir davranışta bulunacak kişi bu davranışının sonucunda alacağı pekiştireci ve bu pekiştirecin kendisi için taşıdığı değeri hesaplar. Eğer davranışının sonucunda pekiştirec alma olasılığı düşükse veya pekiştirecin değeri düşükse davranış potansiyeli de düşük olacaktır. Ancak kişi davranışının sonucunda kendisi için değerli bir pekiştireci elde edeceğine inanırsa büyük olasılıkla o davranışını tekrarlar (Phares 1976:20; Kıral,2012:52; Çinko, 2009:27).

Beklenti: Kişi bir davranışını gerçekleştirmeden önce, kişinin o davranışının sonucunun kendisine yararı hakkındaki ön görüşüne beklenti denir. Kişi geçmiş deneyimlerinden faydalanarak güçlü veya zayıf beklenti içerisinde girer. Güçlü beklentiye girmesine, davranışının sonucunda önceki deneyimlerinde gördüğü pekiştirici alması sebep olurken zayıf beklenti içerisinde girmesi bu pekiştirici almamasına veya bu pekiştiricinin kendisi için değerli olmaması neden olmaktadır.

Davranışçı psikologların edimsel koşullanma ilkesine göre açıkladığı pekiştirilen davranışın deneyimlerle güçlendiğine ilişkin bilgisine karşılık Rotter, kişinin bir davranışı ne kadar çok pekiştirilirse, ilerde o davranışının sonucunda tekrar pekiştirileceğine dair beklentisi yüksek olacaktır şeklinde açıklamıştır (Çinko, 2009: 30; Kıral, 2012:52).

Pekiştirme Değeri: Her insan farklıdır ve her pekiştirecin her insan için değeri aynı değildir. Pekiştirme değeri, pekiştireciler arasından seçim yapma derecemiz olarak tanımlanabilir. Kişiye, duruma ve zamana göre pekiştirec değeri değişebilmektedir. Kişinin kendisi için pekiştirme değeri yüksek olan davranışı gösterme olasılığı yüksektir(Karataş, 2013:245-260).

Psikolojik Durum: Kişilerin içinde bulunduğu çevre ve içerisinde bulunduğu duygusal durum onların psikolojik durumunu oluşturmaktadır. Bu durum kişilerin davranışlarını ve davranışlarının sonuçlarında elde ettiklerin dönütlerden etkilenme derecelerini belirlemektedir (Kıral, 2012:53).

2.2. Kontrol Odağı Kavramı

E.Jery Phares'in 1957 yılındaki yaptığı deneysel çalışmasıyla ortaya atılan ve daha sonra Rotter tarafından geliştirilen kontrol odağı kavramı, ortaya atılışından günümüze kadar birçok araştırma için çalışma alanı olmuş ve birçok kişilik değişkeniyle ilişkisi incelenmiştir (Dağ, 1991: 10; Dilmaç, 2008:3).

1966 yılında Rotter tarafından geliştirilen kontrol odağı ölçeği, bu kavramın eğitim bilimleri, sosyal bilimler gibi birçok alanın araştırmalarına konu olmasını sağlamıştır (Kıral, 2012:51).

Rotter'a göre kontrol odağı; Kişilerin yaşamları boyunca karşılaştıkları iyi ya da kötü olayların nedenlerini; kendilerine ya da kendi iradesi dışındaki kişilere, şans kader gibi unsurlara bağlamasına denir (Rotter, 1966:1).

Kişinin gösterdiği davranışları sonucunda elde ettiği ödüller veya maruz kaldığı cezalar, kişinin ilerdeki diğer davranışlarının sonuçları hakkında bazı beklentiler geliştirmesine yol açmaktadır. Bu beklentiler, davranışın pekiştirileceği doğrultusunda olursa davranış ortaya çıkacak, aksi halde davranış ortaya çıkmayacaktır. Ancak beklentinin bağlandığı, davranışın ortaya çıkma olasılığı kişiden kişiye değişmektedir. Çünkü bireyler davranışlarının sonucunda karşı

karşıya kaldığı pekiştireçleri veya cezaları farklı şekilde algılamakta ve yorumlamaktalar. Bu yorum farklılıkları kişilerde farklı tepkilere yol açmaktadır. Kişilerin tepkilerini etkileyen en önemli etkende, kişinin davranışının sonucunda elde ettiği pekiştirici veya maruz kaldığı cezayı, kendi davranışlarının sonucunda mı ortaya çıktığı yoksa kendi davranışlarının dışında, kendi iradesinden bağımsız dış güçler tarafından mı ortaya çıkarıldığına yönelik kişisel algısıdır. Bir başka deyişle, bireylerin davranışlarını izleyen pekiştiricilerinin etkisi onların kendi davranışları ile pekiştiricileri arasında nedensel bir ilişki görüp görmemelerine bağlıdır (Rotter vd, 1972; akt. Yeşilyaprak, 2014:242).

Kontrol odağı, kişilerin karşılaştıkları olayların ortaya çıkış nedenleri konusundaki sorumluluğu kime yüklediği ile ilgili bir kavramdır. Kişinin hayatını, karşılaştıkları olayları ve bu olayların sonuçlarını yönlendirebilme konusundaki değerlendirmelerini ifade eder(Özmen vd, 2008: 126; Çınar ve Karcıoğlu, 2012:286).

Bireylerin hayatları boyunca karşılaşılabilecek olumlu olaylara ödül, olumsuz olaylara ceza olarak düşünürsek, kişilerin davranışları bakımından ortaya iki eğilim çıkacaktır. Bunlardan biri ödül ve cezanın kişinin iradesi dışındaki başka güçler tarafından yönetildiği, kontrol edildiği ve kişisel çabaların ödüle ulaşma veya cezadan kaçma konusunda bir işe yaramayacağı eğilimidir. Diğeri ise, kişilerin bireysel çabalarının ödüle ulaşma veya cezadan kaçma konusunda etken olduğu eğilimidir. Bu eğilimlerin hepsine “Kontrol Odağı” denir(Yeşilyaprak, 2014:244). Sosyal bir çevrede yaşayan insanoğlu, günlük yaşamda her an farklı olaylarla karşılaşabilmektedir. Bireyler durumlarına göre bu olayları farklı şekilde algırlar. Bazı insanlar başlarından geçen olayların sorumluluğunu kendilerine bağlarken bazıları ise başka kişilere veya şans kader gibi unsurlara bağlamaktadırlar. Kişilerin olaylara bakışlarındaki bu farklılık onların kontrol odaklılıklarıyla ilgilidir.

Aile ve toplum kişilerin kontrol odaklılıklarının oluşumunda temel etkindir. Birey doğumundan itibaren mensubu bulunduğu ailenin ve toplumun etkisine maruz kalmaktadır. Bireyin hangi davranışlarının nasıl sonuçlar oluşturacağı, hangi sonuçların kendi iradesi sonucunda ortaya çıktığını, hangi sonuçların oluşumunda etkili olamadığı konusunda beklentilerini, içerisinde yetiştiği aile ve topluma göre geliştirmektedir (Rotter, 1975: 56-57).

Önemli bir kişilik boyutunu oluşturan kontrol odağı, kişinin yaşadıklarının sorumluluğunu nelere yüklediği ile ilgilidir. Yaşadıklarının sorumluluğunu büyük oranda kendisine ait etkenlerin neden olduğuna inananlara iç kontrol odaklı, yaşadıklarının sorumluluğunu kendisi dışındaki etkenlerin (diğer insanlar, kader, şans) neden olduğuna inananlara dış kontrol odaklı diyebiliriz(Özmen vd, 2008:126).

Bu güne kadar yapılmış olan araştırmalar, kişiliğin bir boyutu olarak ele alınan bu kavramın, iç kontrol odaklılık ya da dış kontrol odaklılık özelliği yönünden anlamlı bir şekilde birbirlerinden ayırdıklarını ortaya koymuştur (Carton ve Nowicki, 1994; Dağ, 1990; 1992; Joe, 1971; Jonassen ve Grabowski, 1993; Lefcourt, 1982; Ören, 1991; Phares, 1976; Pişkin, 1996; Rotter, 1990; Rouse ve Cashin, 2000; Yüksel, 1991; akt.Yeşilyaprak 2014:243).

2.2.1. İç Kontrol Odaklılık Özelliği

Kişisel kontrol olarak da ifade edilebilen iç kontrol odaklılık özelliği, kişilerin yaşadıklarının sorumluluğunu kendi davranışlarına bağlamalarıyla ilgilidir(Özmen vd, 2008: 126; Kırıl, 2012: 58).

Davranışlarının sonuçları hakkında kendi iradelerinin önemli bir etken olduğu beklentisine giren bireylere iç kontrol odaklı denmektedir(Tümkaya, 1998:1). İç kontrol odağına sahip olan bireyler yaşamda karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz olayların sorumluluğunun tamimiyle kendilerine ait olduğunu düşünürler. Başlarından geçen bu olumlu ve olumsuz olayları kendi yetenekleriyle etkileme gücüne sahip olduklarına yönelik kendilerine güven duyarlar. İç kontrol odağına sahip bireyler davranışlarını etkileyen çevresel uyarıcıları değiştirme eylemindeyler, iç kontrol odaklı bireyler yeteneklerine, başarı ve başarısızlıklarına çok önem verirler. Yaşamlarında kendilerini mutsuz eden durumları kendi çabalarıyla değiştirebileceklerine inanırlar ve bu yolda sabırla çalışırlar (Basım ve Şeşen, 2006:160).

Genel olarak iç kontrol odaklı bireylerin özellikleri şöyle sıralanabilir.

İç kontrol odaklı bireyler;

1. Entelektüel ve akademik etkinliklere fazla zaman ayırırlar(Çakar, 1997: Solmuş, 2004:196; Şengüder, 2006:17; Dilmaç, 2008:4).

2. Okul başarıları ve yarışma sınavlarındaki başarıları yüksektir(Tümkaya, 2000:1; Demirkıran, 2006; Çetin, 2008: 85; Erbaş, 2009: 62- 41; Basım ve Şeşen, 2008: 49-64; Dilmaç, 2008: 4).
3. Soyut düşünebilme gücü gelişmiş olup, karmaşık olayları hızlı bir şekilde değerlendirip çözmektedirler (Kıral, 2012: 60).
4. Kendilerine güvenen ve bağımsız düşünüp bağımsız çalışabilen kişilerdir(Çakar, 1977:35).
5. Objektiftirler(Yeşilyaprak, 2014: 245).
6. Şansa az inanırlar (Dilmaç, 2008:4).
7. Davranışlarının sorumluluklarını üstlenirler(Dönmez, 1986:37).
8. Araştırmayı seven, kendini ve çevresini geliştirmek için eyleme giren, atılgan, girişimci soru soran ve amaçlarını gerçekleştirmek için uğraş veren kişilerdir(Tümkaya, 2000:1; Çinko. 2009:27).
9. Yüksek derecede öz-saygı ve olumlu öz kavramına sahiptirler(Dağ, 1991: 11; Yeşilyaprak, 2014: 246).
10. Sağlıklarına özen gösterirler ve duygusal yönden sağlıklı ve dengeli kişilerdir(Çınar ve Karcıoğlu, 2012: 286;Yeşilyaprak, 2014:245).
11. Stresle baş etme yeterlilikleri yüksektir (Kral,2012: 60).
12. Baskılara boyun eğmeyen kendi yargılarına güvenen bireylerdir(Dönmez, 1983:39; Solmuş, 2004: 196; Dilmaç, 2008:4).
13. Karşılaştıkları olumsuz durumlarda çabuk dejenere olmayan, olumsuzluklarla baş etme konusunda dirençli kişilerdir(Yazıcı, 2014:720).
14. Çevreleriyle etkili iletişim kurmada başarılı ve etkindirler(Yeşilyaprak, 2014:245).
15. Güvenilir, uyumlu davranışlar gösteren ve sorumluluklarını bilen kişilerdir(Dönmez, 1983:39).

16. Evlilik problemlerini çözmeye daha aktif çaba gösterirler(Doherty, 1981: 5; akt. Işık, 2013:1420).

17. Sosyal ortamlara girmekte ve sosyal faaliyetlerde bulunma konusunda istekli bireylerdir(Dönmez, 1986:33).

18. Toplumsal olaylarda aktiftirler(Dilmaç, 2009:4).

19. Savunma mekanizmalarına daha az başvurular (Yeşilyaprak, 2014:245; Dönmez, 1989: 38).

20. Yaşamları düzenlidir ve zamanı etkili kullanırlar (Yeşilyaprak, 2014: 245;Çakar, 1977: 48).

Yukarıdaki maddelerden anlaşıldığı gibi iç kontrol odaklılık özelliği, olumlu bir kişilik özelliğidir(Dönmez, 1985:5; Tümkeya, 2000: 1; Yeşilyaprak, 2014: 245).

2.2.2. Dış Kontrol Odaklılık Özelliği

Yaşamlarının, kendilerinin dışındaki dış güçler(güçlü olan diğer insanlar ve şans kader) tarafından denetlendiği inancını taşıyan bireyler dış kontrol odaklılık özelliği göstermektedir(Rotter, 1966:80).

Bu özelliğe sahip olan bireyler yaşamlarında karşılaştıkları olaylarla ilgili olarak, kendilerine yönelik hiçbir sorumluluk almazlar. Karşılaştıkları olayların sebeplerini ya güçlü olan diğer insanlara ya da şans, kader ve Tanrı gibi kendi iradesi dışındaki unsurlara bağlarlar.

Bu kişiler, yaşamlarını ve çevrelerini değiştirmek için hiç çaba göstermezler çünkü bu kişilerin inancına göre, hiçbir birey yaşamlarını ve çevrelerini değiştirme gücüne sahip değildir. Diğer güçlü insanlar ve şans kader gibi unsurlar bireylerin yaşamlarını ve içerisinde bulunduğu çevre koşullarını denetlemektedir(Cüceloğlu, 2003).

Dış kontrol odağına sahip olan bireyler yaşadıkları olayları somut olan diğer güçlü kişilere ya da şans kader ve Tanrı gibi soyut dogmatik inançlara bağlayabilmektedir. Bu kontrol odağına sahip olan bir kişi bu iki inanç arasındaki ayrımı yapabilmekte ve bu inançlara göre farklı davranışlarda bulunabilmektedir.

Karşılaştığı olayların sorumluluğunu güçlü olan diğer insanlara bağlayan bireylerde bu durumu değiştirmek amacıyla bir çaba içerisine girerken, karşılaştığı olayların sorumluluğunu tamamen soyut olan şans kader ve Tanrı gibi unsurlara bağlayan insanlar mevcut durumlarını değiştirmek amacıyla hiçbir çabaya girmezler. Çünkü onlara göre hiç kimse bu durumu değiştiremez(Kıral, 2012:62).

Genel olarak dış kontrol odaklı bireylerin özellikleri şöyle sıralanabilir.

Dış kontrol odaklı bireyler;

1. Kendilerine ve başka insanlara güvenmezler (Yeşilyaprak, 2014:244).
2. Düşük beklenti düzeyine sahiptirler(Dönmez, 1983:39; Solmuş, 2004: 196; Dilmaç, 2008:4).
3. Depresif özellik taşırlar ve bu özellikleri sürekli artma eğilimindedir(Yazıcı, 2014:720).
4. Başarılı olduklarında, başarısız olduklarına oranla daha fazla kaygı yaşarlar(Çinko, 2009:28).
5. Kendilerinin özgür olamadıklarını, dış güçlerin esiri ve kurbanı olarak görürler(Dönmez, 1983: 39; Solmuş, 2004: 196; Dilmaç, 2008:4).
6. Kendini kabul ve öz saygı düzeyleri düşüktür (Yeşilyaprak, 2014:244).
7. Kaygılı, kuşkucu ve dogmatik bireylerdir(Tümkiye, 2000:1).
8. Savunma mekanizmalarına çok sık başvururlar(Yazıcı, 2014:720).
9. Saldırgan tutumlar sergilerler(Çinko. 2009:27).
10. Kendi tanımada ve yeteneklerinin farkında olmada yetersizdirler(Tümkiye, 2000:1).
11. Kendilik algılamalarında sorunlar yaşayan, kendilerini olumsuz gören kişilerdir (Yağışan vd, 2007: 5).

12. Bazı şeyleri değiştirebileceklerine ilişkin inançları zayıftır (Çinko, 2009:27).
13. Deneyim sonucu öğrendiklerinde şaşmayan, yeniliklere kapalı bireylerdir(Ören, 1991:21).
14. Sorumluluk almak istemezler (Tümkiye, 2000:1).
15. İşlerine yönelik beklenti ve yeterlilik düzeyleri düşüktür(Korkut, 1986:44).
16. Olaylar karşısında çaresizlik düzeyleri yüksek kişilerdir(Küçükkaragöz, 1988:30).
17. Kendilerini yalnız hissederler (Küçükkaragöz vd, 1988:30;Korkut, 1986:44).
18. Başarılı olduklarında, bu başarıyı küçümsemektedirler(Dönmez, 1983:39; Solmuş, 2004: 196; Dilmaç, 2008:4).
19. İnsan ilişkilerinde yetersiz ve sosyal becerileri zayıf olan bireylerdir(Dönmez, 1983:39; Solmuş, 2004: 196; Dilmaç, 2008:4).
20. Psikolojik rahatsızlıkların görüldüğü bireylerdir(Dönmez, 1983:39; Solmuş, 2004: 196; Dilmaç, 2008:4).

Yapılan araştırmalar iç kontrol odağına sahipliliğe olumlu bir kişilik özelliği olarak bakarken, dış kontrol odağına sahipliliği bu durumun tam tersi olduğunu ortaya koymaktadır. Dıştan denetimlilik bireyler için bir engel oluşturmaktadır(Yeşilyaprak, 2014:242).

Araştırmalarda iç kontrol odaklılık ve dış kontrol odaklılık olarak ikiye ayrılan bu kavram aslında kesin ve değişmez bir şekilde içten kontrol odaklı veya dıştan kontrol odaklı olarak iki gruba ayrılmazlar. Olaylara ve durumlara göre aynı birey bazen içten kontrol odaklılık bazen de dıştan kontrol odaklılık özelliği gösterebilmektedir. Nitekim kontrol odağının uygun ortamlarda dış kontrol odaklılıktan iç kontrol odaklılığa doğru değişimin mümkün olduğunu gösteren çalışmalar vardır. Bireylerin bir kişilik özelliği olarak hangi kontrol odağına yakın olduğunu bilmesi ve bu yönde çalışmalar yapılarak kişilere katkı sağlanması kişilerin kendilerini gerçekleştirmelerine ve sağlıklı bir toplum oluşumuna katkı

sağlayacaktır. Bu amaçla araştırmacılar kontrol odağının belirleyicilerine, iç kontrol odaklı olmakla dış kontrol odaklı olmaya yol açan etmenleri belirlemeyi çalışmalarına konu edinmişlerdir(Dönmez 1985:5; Dilmaç, 2009:4;Kıral, 2012:63).

Çalışanların örgütsel davranışlarını açıklamak için, kontrol odağı kavramı önemli bir değişken olarak kabul edilebilir. Bu konuda Demirkıran (2006)'ın iş yaşamında kontrol odağı ile ilgili yaptığı araştırmalar sonucunda ulaştığı bulgular aşağıda Çizelge şeklinde verilmiştir.

Çizelge 2.1. İç ve Dış Kontrol Odağına Sahip Çalışanların Karşılaştırılması

| İç kontrol odağına sahip çalışanlar | Dış kontrol odağına sahip çalışanlar |
|--|--|
| Girişimci performans | İtaatkâr performans |
| Karmaşık işlerde öğrenmeye yatkın | Basit işlere yatkın |
| İnsiyatif ve bağımsız karar gerektiren işlere uygun | İtaat gerektiren işlere uygun |
| Üst düzeyde teknik bilgi, beceri ve uzmanlık gerektiren işlere, yöneticilik ve denetleyicilik işlerine uygun | Fazla beceri gerektirmeyen üretim işlerine, rutin işlere uygun |
| Astlarına katılımcı liderlik tarzı uygular | Astlarına zorlayıcı liderlik tarzı uygular |
| İş yaşamında daha az stres ve zorlama | İş yaşamında daha yüksek stres ve zorlama |
| Stresle başa çıkmada etkili girişimlerde bulunma | Stresle başa çıkmada zayıf |
| İş doyumunu, işe bağlılık, motivasyon ve performans daha yüksek | İş doyumunu ve motivasyonu daha düşük, işten ayrılma niyeti daha yüksek |
| Fiziksel ve zihinsel olarak daha sağlıklı | Fiziksel ve zihinsel sağlık durumu daha kötü, daha fazla hastalık belirtisi var |
| İş arkadaşlarından memnuniyet düzeyi yüksek | İş arkadaşlarından memnuniyet düzeyi düşük |
| Elektronik ortamda çalışması izlendiğinde daha fazla stres yaşar | Elektronik ortamda çalışması izlendiğinde beğenildiği duygusu ortaya çıkar ve daha az stres yaşar. |

Kaynak: Demirkıran, 2006: 46.

Çizelge 2.1. den anlaşılabilirliği gibi günümüz rekabet koşullarında ayakta kalmak isteyen kurumlar bünyelerine iç kontrol odaklılık özelliği gösteren bireyler

barındırmalı ve mevcut çalışanlarının da iç kontrol odaklılık özelliklerini olumlu yönde etkileyecek çalışmalar yapmalıdır.

2.3. Öğretmenin Kontrol Odağı İle Öğrencilerin Kontrol Odağı Arasındaki İlişki

Eğitim sisteminin değişmez ve en önemli ögesi olan öğretmenler öğrencilere model olmanın yanı sıra eğitim faaliyetlerini düzenleme, uygun öğretim metotlarını kullanma vb. gibi öğrenme süreciyle ilgili pek çok görevi bulunmaktadır. Öğretmenin kişilik özellikleri, tutum ve inançları öğrencilerini doğrudan yada dolaylı olarak etkilemektedir. Öğretmenin iç kontrol odaklılık yada dış kontrol odaklılık özelliği göstermesinin öğrencilerinin kontrol odaklılık özellikleri üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar literatürde mevcuttur (Küçükkaragöz, 1998; Czubaj, 2000). Öğretmenin kontrol odaklılık özelliği öğrencilerin kontrol odaklılık yönelimlerini etkilemektedir. Kontrol odağının içsel ya da dışsal oluşu ile olumlu ve olumsuz kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların bulgularının öğretmenler için de geçerli olacağı genel bir varsayım olarak kabul edilirse dış kontrol odaklılık özelliği gösteren öğretmenlerin öğrencileri üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu söyleyebiliriz (Yeşilyaprak, 2014: 251).

Öğretmenler için kontrol odaklılık özelliği hem öğrencilerinin kontrol odaklılık özelliklerini etkilemesi bakımından hem de yaptıkları işin niteliğini belirlemesi açısından çift yönlüdür. Bu durum kontrol odağı kavramını öğretmenlik mesleği için daha önemli hale getirmektedir. İç ve dış kontrol odaklılık özelliği gösteren çalışanların özelliklerinin tanımlandığı çizelge 2.1. incelendiğinde ve burada geçen özellikler öğretmenlik mesleği için uyarlandığında günümüz rekabet koşullarında nitelikli bir eğitimin ancak iç kontrol odaklılık özelliği gösteren öğretmenler tarafından gerçekleştirilebileceği açıkça görülmektedir.

2.4. Kontrol Odağını Belirlemede Kullanılan Ölçme Araçları

Kontrol odağına ilişkin, yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu alanda sayısız ölçeğin olduğu görülmektedir. Bu durum bir taraftan bu kavramın araştırmacılar için önemini gösterirken diğer taraftan bu kavramla ilgili ölçekler üzerindeki kuşkuvarın varlığını göstermektedir(Dağ,2002:32; Yeşilyaprak,

2014:252). Bu kısımda araştırmacılar tarafından en sık kullanılan ölçekler hakkında bilgi verilmiştir.

2.4.1. Rotter'ın İç- Dış Kontrol Odağı Ölçeği

Bu kavramla ilgili olarak ilk ölçek Rotter tarafından 1966 yılında geliştirilmiştir(Phares, 1976:39; Dağ, 1991: 3; Kırıl, 2012:55). Yirmi dokuz maddeden oluşan ve zorunlu seçime dayalı olan bu ölçek, bireylerin kontrol odaklılıklarını içsellik ve dışsallık boyutları üzerindeki konumlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Ölçekten alınan yüksek puan dış kontrol odağı inancını, düşük puan ise iç kontrol odağı inancını göstermektedir. Ölçeğin Türkçeye evrilmesi ve geçerlilik güvenirlilik alışması Dağ (1991) tarafından yapılmıştır(Dağ,1991: 11).

2.4.2. Nowicki Strickland ocuklar İçin Kontrol Odağı Ölçeği

1973 yılında Nowicki ve strickland tarafından geliştiririlen bu ölçek (N-S LOC Scale For Children) özellikle ilk ve ortaöğretim öğrencileri için hazırlanmıştır. Evet ve Hayır türünden yanıtlanmayı gerektiren 40 soruluk bir kağıt kalem testi olan bu ölçeğin ilköğretim öğrencileri için 19 soruluk kısa formu bulunmaktadır. Ölçeğin ocuklar için kısa formunu Türkçeye eviri ve geçerlilik güvenirlilik alışmaları Korkut(1986) tarafından gençler için kullanılan tam formunun Türkçeye evrilmesi ve geçerlilik ve güvenirlilik alışmaları Yeşilyaprak(1988) tarafından yapılmıştır. Ölçek, akademik yeterlilik, sosyal olgunlaşma, bağımsızlık ve üstesinden gelme, kendi başında güdülenme ile ilgili davranışları betimlerken ölçekten alınan yüksek puanlar dış kontrol odağını, ölçekten alınan düşük puanlar ise iç kontrol odağı inancını göstermektedir(Yeşilyaprak, 2014:253).

2.4.3. Akademik Kontrol Odağı Ölçeği

1965 yılında 7- 16 yaş grubu çocukların okul başarılarına ilişkin içsellik-dışsallık inancını belirlemeye yarayan bu ölçek Crandall ve diğerleri tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte zorunlu seçmeye dayalı 34 madde bulunmaktadır. Ölçeğin Türkçeye evrilmesi ve geçerlilik güvenirlilik alışması Pişkin (1996) tarafından yapılmıştır(Pişkin, 1996: 34).

2.4.4. Kontrol Odağı Ölçeği

Likert tipi (5 dereceli) ve 47 maddeden oluşan bu ölçek, başka ülkelerde geliştirilip kültürümüze uyarlanması Dağ (2002) tarafından yapılmıştır. Ölçek, Rotter'ın "genellenmiş beklenti" kavramına uygun olarak genel kontrol odağı inancını ölçmektedir(Yeşilyaprak, 2014:253).

2.4.5. Çok Boyutlu Kontrol Odağı (IPC) Ölçeği

Rotter'ın (1966) iç kontrol odaklılık ve dış kontrol odaklılık şeklinde ortaya koyduğu kontrol odağı kavramının geçerliliği araştırmacılar tarafından sorgulanmıştır. Alanda çalışan insanlar, iç kontrol odaklılık ve dış kontrol odaklılığın kuramsal olarak çok basit olduğunu ifade etmişlerdir. Nitekim Levenson, Rotter'ın (1966) geliştirdiği bu kavramı çok boyutlu bir bakış açısı ile ele almıştır. Levenson Rotter'ın (1966) dış kontrol odaklılık olarak ele aldığı yapının, ele alınan şeklinin aksine daha karmaşık bir yapıda olduğunu öne sürmüştür. Levenson, dış kontrol odaklılıkta güçlü olan diğerleri ve öngörülmemiş şans kader gibi iki unsurun ayrımını yapmıştır. Kontrol odağı kavramını üç unsur bakımından ortaya çıkarmaya çalışan Levenson ölçeğini; içsel (Internal; I), güçlü olan diğerleri (Powerful, others; P) ve Şans (Chance; C) şeklinde isimlendirmiştir. Rotter'ın 1966 yılında ortaya koyduğu dış kontrol odaklılık şans kader yada güçlü olan diğerleri şeklinde birlikte ele alınmakta idi. Levenson bu yapıyı Rotter' dan farklı olarak şans kader gibi dogmatik unsurları güçlü olan diğerlerinden ayırmıştır. Levenson'a göre insanları iç kontrol odaklı yada dış kontrol odaklı şeklinde ayırmak uygun değildir. Birey aynı zamanda hem içsel hem de güçlü olan diğerlerine dayalı kontrol odağı algısı olabileceğini savunmuştur (Kıral,2012: Phares, 1976:47).

Sonuç olarak Levenson tarafından ortaya konulan bu ölçek, bireylerin karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz olayların sorumluluğunu ne derece kendilerine bağladığı, ne derece güçlü olan diğerlerine bağladığı ve ne derece şans, kader, Tanrı gibi dogmatik unsurlara bağladığını ölçmektedir. Rotter'ın (1966) ortaya koyduğu ölçekten daha işlevsel olduğu söylenilebilen bu ölçek, ortaya koyduğu çok boyutlu yapı ile alanda sık kullanılan ölçekler arasında yerini almıştır(Kıral,2012: Phares, 1976:48).

2.5. Kontrol Odağı İle İlgili Türkiye'de Yapılmış Çalışmalar

Kontrol odağı kavramı ile ilgili olarak literatür incelendiğinde, ülkemizde bu kavramın daha çok yüksek lisans ve doktora tezlerinin konusu olduğu görülmektedir. Kavramla ilgili olarak yapılan çalışmalar kronolojik sıraya göre aşağıda bahsedilmiştir.

Ülkemizde kontrol odağı kavramı üzerinde ilk çalışan Kağıtcıbaşı (1972) olmuştur. Kontrol odağı kavramını çeşitli sosyal- psikolojik değişkenler bakımından inceleyen Kağıtcıbaşı bu kavram üzerinde 1975 yılında tekrar ele alarak bir yıllık yabancı ülke yaşantısının lise son sınıf öğrencilerinin kontrol odaklılıkları üzerindeki etkisini incelemiştir. Kağıtcıbaşı her iki çalışmasında da Rotter tarafından 1966 yılında geliştirilen 29 soruluk kontrol odağı ölçeğinden oluşturulan 9 soruluk kısa formuyla çalışmıştır (Küçükkaragöz, 1998: 55).

Dönmez 1983, 1984, 1985, 1986 ve 1994 yıllarında kavramla ilgili araştırmalar yapmıştır. 1983 yılında çevre büyüklüğü ile kontrol odağı ilişkisini, 1984 yılında belirli toplumsal durumların rahatlık ve değişme isteği açısından algılanmasında kontrol odağının etkilerini, 1985 yılında çevre büyüklüğünün kontrol odağının oluşumuna etkilerini tekrardan çalışmış, 1986 yılında kontrol odağı temel araştırma alanları ve 1994 yılında kontrol odağı ve psikoloji ile ilgili çalışmalar yapmıştır (Dönmez, 1994).

Başal 1983 yılında ilkokul öğrencileri üzerinde yaptığı bir araştırmasında, çevre büyüklüğünün ilkokul çocuklarının kontrol odağına etkisini incelemiştir. Yine Korkut 1986 yılında ilkokul öğrencilerinin kendilerine ve ailelerine ilişkin bazı değişkenlerin kontrol odağına etkileri konusunda çalışmalar yapmıştır. 1988 yılında Yeşilyaprak kontrol odağı kavramını, lise öğrencileri örneklemini üzerinde içsel ya da dışsal kontrol odaklılık göstermeyi etkileyen etmenler konusunda doktora tez çalışması yapmıştır. 1990 yıllarında kontrol odağı kavramı ile ilgili olarak, kontrol odağı, stresle başa çıkma ve psikolojik belirti gösterme düzeylerini inceleyen dağ, 1991 yılında kavramla ilgili olarak RİDKOÖ'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaparak Türkçeye uyarlamasını gerçekleştirmiştir. Görüldüğü üzere kontrol odağı kavramı 1972 de ülkemizde incelenmeye başlanmış ve bu tarihten sonra kısıtlı çalışmalar yapılmıştır. 1990 yılından günümüze baktığımızda, sürekli artan bir eğilimde kontrol odağı kavramının araştırıldığı görülmektedir. 1990 – 2000 yılları arasında sadece 40 araştırmaya konu olan bu kavram 2000 – 2010 yılları arasında 81 araştırmaya konu olmuştur. 2010 yılından günümüze kadar kontrol odağı kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar

incelendiğinde kavramın birçok değişkenle birlikte ele alındığını görebilmekteyiz. Kavram, 2011 yılında 8, 2012 yılında 12, 2013 yılında 10 ve 2014 yılında 11 araştırmaya konu olmuştur (Yök, 2015).

Bu araştırmalardan bazıları: Yılmaz (2011), “Benlik saygısı, kontrol odağı ve öğrenme stillerinin akademik başarıya olan etkisi” Sarı (2011), “Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz yeterliliklerinin yordanmasında umut, kontrol odağı ve mükemmeliyetçiliğin rolü”, Taş (2011), “Öğretmenlerde yaşamın anlamı, yaşam doyumu, sosyal karşılaştırma ve iç- dış kontrol odağının çeşitli değişkenler bakımından incelemesi” Eryılmaz (2012), “Üniversite öğrencilerinde psikolojik sağlamlığı yordamada yaşam doyumu, benlik saygısı, iyimserlik ve kontrol odağının incelenmesi” Kıral (2012), “ İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilgili ilişkisi” Demirkol (2013), “ İntihar olasılığı: kişilik özellikleri, kontrol odağı ve ölüm algısı açısından bir değerlendirme” Yanar (2014), “ Kontrol odağı ve atıf sürecinin mobing mağdurlarının baş etme stratejileri üzerine etkisi (Yök, 2015). Buradan görülmektedir ki kontrol odağı kavramı son zamanlarda ülkemizde çeşitli değişkenlerle birlikte ele alınan popüler bir konudur.

2.6. İş Doyumu Kavramı

İlk kez 1910’li yıllarda ortaya atılan ve önemi 1930’larda yapılan Hawthorne araştırmalarıyla anlaşılmaya başlayan iş doyumu kavramı, genel anlamda kişinin işine karşı hissettiği duygularını ve işine olan tutumlarını ifade eder. Çağımızda iş sadece kişilerin temel ihtiyaçlarının giderilmesi için gerekli olan ekonomik gücün kazanılması için zaruri bir araç şeklinde değil, aynı zamanda kişilerin duygusal durumlarını da etkileyen önemli bir kavram olmuştur. Kişiler işlerinde karşılaştıkları durumlara, deneyimledikleri içsel yaşantılara ve beklentilerinin karşılanmasına göre bu duygusal durumlarını oluştururlar. Örgüt psikolojisinin en sık araştırılan kavramlarından olan iş doyumunun, literatürde çok sayıda tanımına rastlanmaktadır (Özcan ve Şeren, 2013:14).

İş doyumu kişinin işine ve iş yaşamına yönelik duygusal tepkileri olarak algılanmaktadır. Ancak kişilerin bu duygusal tepkilerini nasıl oluşturdukları hakkında ortak bir görüş yoktur. Bu ortak görüşün olmaması iş doyum kavramının tanımların farklı şekillerde yapılmasına yol açmıştır(Balcı, 1985:577).

İş doyumu kavramının ilk tanımı 1911’de Taylor ve Gilbert tarafından, uygun bir metotla en az stresle ve yorgunlukta bir fabrikada çalışmak olarak yapılmıştır(Çevik, 2010:29). Daha sonra yapılan tanımlar şöyledir: İş doyumu çalışanın, işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz olarak tanımlanabilir(Anderson ve arkadaşları, 2009:30; Telman ve Ünsal, 2004:13; Silah, 2001:103; Yılmaz vd, 2010: 92; akt. Arasan, 2010:23). Başka bir tanıma göre kişinin işiyle ilgili beklediği, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme imkânları ile gerçekte var olan iş koşulları arasındaki farka gösterilen duygusal tepkileri ifade eder(Balci, 1985:4-5). Yine iş doyumu kişinin çalışma arkadaşlarıyla birlikte keyifli bir ortamda, istekle çalışarak bir eser meydana getirmesi ve bunun sonucunda duyduğu maddi ve manevi bir haz olarak tanımlanabilmektedir (Akıncı, 2002:2). İş doyumu ile ilgili tanımları şu şekilde özetleyebiliriz (akt. Arasan, 2010:24;Yıldızhan, 2011:29).

- Çalışanın ruh ve bedeniyle iş yerinde olmasıdır (Ford, 1969; akt. Çarıkcı ve Oksay, 2004;158-159).
- Kişinin kendini ve işini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan duygusal durum(Locke, 1976: 45).
- Kişinin iş deneyimleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali (Eren, 2010: 28).
- Kişinin işinden ve işinin koşullarından ne derecede memnun olduğudur(Hackman ve Oldham, 1975; akt:Yelboğa, 2008:127).
- Çalışanların işlerine karşı duyduğu olumlu olumsuz duygularının derecesidir (Schermerhon, 1994; akt. Özer ve Urtekin, 2007:10).
- İş doyumu kişinin işe karşı nasıl hissettiğidir. Birey işine pozitif ve negatif tutum sergileyebilmektedir. Pozitif tutum iş doyumunu, negatif tutum ise iş doyumunsuzluğunu ifade etmektedir(Vroom, 1964).
- İş doyumu, örgütte çalışan tüm elemanların benimsediği özel tutumlardır(Kantar, 2008).
- İşini sevme, işe bağlılık, işe kendini coşkuyla verme gibi tanımlar iş doyumu ile birlikte kullanılmaktadır(Karadal,1999).

- Kişinin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu hazdır(Balay,2000).
- Üzerinde çok fazla araştırma yapılan iş doyum kavramı, kişinin yaptığı işi sevmesiyle ilgilidir (Tınaz, 2005).

Spector (1997)'a göre iş doyumunu kişinin işini sevmesiyle ilgilidir. Bazı çalışanlar işlerini hayatlarının merkezine koyarlar. İşlerini severek ve içten yaparlar. Bazı çalışanlar ise işlerinden nefret ederler ve zorunlu oldukları için çalışırlar. Örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış alanları bu iki çalışan arasındaki farkın nedenleri ve sonuçları üzerinde çalışırlar(Çevik, 2010:31). Bazı araştırmacılar iş doyum kavramını tek boyuttan ziyade farklı boyutlarının da olduğunu savunmuştur. Bunlar, ücret ve ücret zamlarından tatmin olma, terfi fırsatlarından tatmin olma, idare ve yönetimden tatmin olma, sosyal haklardan tatmin olma, başarının ödüllendirilmesinden doyum sağlama, kurallar ve prosedürlerden doyum, iş arkadaşlarından doyum, işin niteliğinden doyum, örgüt içindeki iletişimden doyum şeklindedir(Çevik, 2010: 3; Ekşi, 2013:3).

Bütün bu tanımlar ve açıklamalar ışığında iş doyumunu, kişinin işi, ücreti, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, çalışma olanakları, örgütsel yaşantı (yönetim, iletişim) gibi iş boyutlarına ilişkin değerleri(beklenti, amaç) ile kişinin bu değerleri işinden karşılama derecesine gösterdiği duygusal tepkilere denmektedir(Balcı, 1985:577).

İş doyumunu ile ilgili yapılan tanımlardan şu sonuçlar çıkarılabilir:

- İş doyum kavramı kişisel tutumlar, duygular ve düşünceler ile alakalıdır. Dolayısıyla iş doyum göreceli bir kavramdır. Kişilerin içsel süreçleriyle alakalıdır. Bu sebeple dışarıdan gözlenemez ancak davranışlardan anlaşılabilir(Özcan, 2013:16).
- İş doyum bireyin kişisel değerlerinin, beklentilerinin iş yaşamında ne kadarının karşılandığı ile ilgilidir (Eser, 2010:6).
- Kişinin, işini ve iş yaşantısını değerlendirmesi sonucunda bireyde oluşan ruh halidir. (Balcı, 1985:575-577).

- İş doyumu bireylerin kişisel özellikleriyle alakalıdır. Aynı işte çalışan bireylerden bazıları işinden doyum sağlayabiliyorken bazıları bu doyumu sağlayamaz (Eser, 2010:7).

2.7.İş Doyumunu Açıklamaya Çalışan Kuramlar

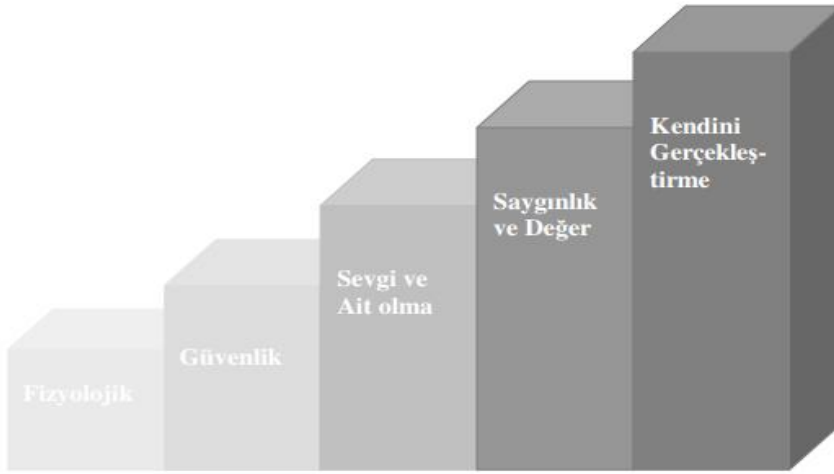
Literatürde iş doyumunu açıklamaya çalışan kuramları kapsam ve süreç kuramları olarak gruplandırılabilirdiğimiz gibi geleneksel ve modern kuramlar olarak da gruplandırılabiliriz. Geleneksel kuramlar grubuna Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Herzberg'in Motivasyon Hijyen kuramı, McGregor'un X ve Y Teorisi ve Alderfer'in Erg kuramı alınırken, modern kuramlar kısmına Adams'ın Eşitlik Teorisi, Vroom'un Beklenti kuramını ele alabiliriz(Okumuş, 2011:44).

2.7.1. Geleneksel Kuramlar

2.7.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Motivasyon kuramları içerisinde adını sık sık duyduğumuz Maslow'un İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı 1943 yılında ABD'li psikolog Abraham Maslow tarafından ortaya atılmıştır. Maslow'un 1943 yılında yayınladığı bu kuram kendinden sonra gelen kuramların temellerini oluşturması bakımından önemlidir(Tınaz, 2005:31).

Maslow'a göre insanların, doğuştan gelen ve insanların davranışlarına yön veren belirli ihtiyaçları vardır. Maslow bu ihtiyaçları belli başlı bölümlere ayırmıştır. Bunlar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaçları, sevgi ve ait olma ihtiyacı, saygınlık ve değer ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır. Maslow, insanların bu ihtiyaçlarını hiyerarşik bir sırada almıştır ve insanların en alttaki ihtiyaçlarını gidermesinin ardından bir üstteki ihtiyaçlarını gidermek için yöneldiğini savunmuştur(Sabuncuoğlu, 1988: 90).



Kaynak: Üral Özer ve Topaloğlu, 2008, s. 2.

Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Fizyolojik ihtiyaçlar yeme, içme, cinsel arzuların tatmin edilmesi ve barınma ihtiyaçlarını kapsar. Bu ihtiyaçlar insanların yaşamlarını sürdürebilmesi için en temel ihtiyaçlardır. Güvenlik ihtiyacı kişinin tehlikelere karşı güvende olmasıdır. Yaratılışının gereği olarak bütün insanlar yaşamlarını sürdürme istekleri vardır. Güvenlik ihtiyacı da bu istekten doğmaktadır. İnsanların sosyal ihtiyaçları vardır. Bunlar bir gruba ait olma, sevme sevilme ihtiyaçlarıdır. Her insan içerisinde yaşadığı sosyal çevre ile iyi geçinmek ve bu sosyal çevreye ait olmak ister ve her insan bir sevgili, eş, anne vb. gibi çevreler tarafından sevilme ister. İnsan, yaratılan varlıklar içerisinde en şerefli ve insanlar toplum içerisinde saygı görmek ve değer verilme ister. Tanınma, başarı ve takdir edilme ihtiyaçlarını da kapsayan saygı görme ihtiyacı iki şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki toplumun gözünde yetenek ve beceri göstererek kendini ispat etme şeklindedir. Diğer ise statü, şan ve şerefle, üstün olma tanınma şeklindedir. En üst ihtiyaç basamağı olan kendini gerçekleştirme ihtiyacını ise Maslow şöyle açıklamıştır: Her insan duyarlıdır ve iyiye yönelik bir özbeni sahiptir. Gerekli olanlar sağlandığında her insan kendi gizli güçlerinin farkına varacak ve kendini gerçekleştirecektir (Taşdemir, 2013:27;Özer ve Topaloğlu, 2008:3). Benzer bir şekilde Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı maddi ihtiyaçlar, sosyal ihtiyaçlar

ve manevi ihtiyaçlar şeklinde de ele alınabilir. Aşağıdaki şekilde bu şekilde ele alınan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının kısa bir özetine yer verilmiştir.



Kaynak: Maslow, 1970

Şekil 2.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Yukarıdaki şekli incelediğimizde fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarının maddi ihtiyaçlar kısmına, bir gruba ait olma sevgi, saygınlık ve değer ihtiyaçlarının da sosyal ihtiyaçlar kısmına, kendini gerçekleştirmenin de manevi ihtiyaçlar kısmında yer aldığını görmekteyiz.

Maslow'a göre insanların davranışlarını etkileyen ihtiyaçları vardır. Bu ihtiyaçlar hiyerarşik bir sıra halindedir ve insanların bir alt basamaktaki ihtiyacı yeterince tatmin edildikten sonra bir üst basamaktaki ihtiyacı ortaya çıkar(Balay,2000:8-9).

2.7.1.2. Herzberg'in motivasyon hijyen kuramı

İki yüz kişilik bir gurup üzerinde çalışıldıktan sonra elde edilen verilerle geliştirilen ve 1960 yılında Frederic Herzberg ve arkadaşları tarafından ortaya atılan motivasyon hijyen kuramı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını temel almıştır. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi içerisinde yer alan ihtiyaçlar bu kuram içerisinde de vardır. Ancak Herzberg bu ihtiyaçları Maslowdan farklı olarak güdüleyici ve hijyen faktörleri olarak sınıflandırmıştır(Güney, 2011:323; Okumuş, 2011:46).

Maslow'un fizyolojik, güvenlik ve ait olma sevgi ihtiyaçlarını hijyen faktörleri olarak tanımlayan Herzberg, saygınlık ve değer, kendini gerçekleştirme ihtiyacını da güdüleyici faktörler olarak ele almıştır (İnandı vd, 2010:1). Herzberg bu kuramında, çalışanların çalışma ortamından neler beklediği, hangi çalışma koşullarının çalışanları tatmin ettiğini ve işe karşı çalışanları nasıl isteklendirebileceğini bulmayı amaçlamıştır(Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998:115).

2.7.1.3. McGregor'un x ve y kuramı

McGregor'un kuramına göre X kuramı olumsuz özellikleri, Y kuramı ise olumlu özellikleri temsil eder. X kuramına göre çalışanlar işlerine karşı olumsuz tutum içerisinde ve işlerinde uzun süre çalışma eğiliminde değildirler. Bu kurama göre çalışanların işten kaytaracağı düşünülür ve çalışanlar hep işlerine karşı olumsuz tutum içerisinde. Bunu engellemek isteyen yöneticiler gerekli ceza ve korkutma yöntemlerini kullanmalıdır. Yine bu kurama göre çalışanların bireysel çıkarlarını hep örgüt önünde tutacağı düşünülür. X kuramının düşüncesine karşı olarak geliştirilen Y kuramı, çalışanların yanında olup, gerekli motivasyon ve sorumluluğun çalışanlara verilerek onların sürece katılabileceklerini savunmuştur. Y kuramına göre iş bir oyun gibidir. Eğer örgütün amaçları çalışanlara iyi bir şekilde benimsetilirse çalışanlar bu doğrultuda çalışacaklardır. Yaratıcılık bu kuram için önemlidir ve iş yerinde tüm çalışanların yaratıcılıkları desteklenmelidir(Okumuş, 2011:48).

X ve Y kuramını bir arada alarak oluşturulan Z kuramı ise çalışanların işlerine göre tutumlarını açıklarken peşin bir hüküm verilemeyeceğini savunmuştur. Bu kurama göre insanlar ne melektir nede şeytan. Gündelik yaşamda

insan yaşadıklarıyla bunlardan her iki tarafa da yakın olabilir. İnsanları tarafsız olarak değerlendirmek gereklidir(Özkalp ve Kırel, 2013:282).

2.7.1.4. Alderfer'in erg kuramı

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini farklı şekilde ifade eden bu kuram 1972 yılında Clayton Alderfer tarafından ortaya atılmıştır. Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramını çalışma yaşamı için geliştirmeye çalışmıştır. Bu kurama göre insanların üç ihtiyacı vardır. Bunlar; var olma, ait olma ve gelişmedir. Kişiler, belirli basamaktaki ihtiyacı giderilmezse bir alt basamaktaki ihtiyacına yönelecektir(Koçel, 2001: 516; Önen ve Tüzün, 2005:40).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden farklı olarak Alderfer, bireylerin üst düzey ihtiyaçlarının doyurulması için öncelikle alt düzey ihtiyaçlarının doyurulması görüşüne karşı çıkmıştır. Bu kurama göre birey aynı anda üç ihtiyacı da hissedebilir(Onaran, 1981:40; Okumuş, 2011:49).

2.7.2. Modern Kuramlar

2.7.2.1. Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre çalışanların güdülenmesi, örgütün adaletli davranmasına bağlıdır. Örgütte her çalışan, örgütü için harcadığı emekleri ve bunun sonucunda elde ettiği olanakları hesaplar. Bu yapmış olduğu hesabı örgütte diğer çalışanlarla kıyaslar. Bu hesaplar sonucunda çalışan örgütünün adaletli davrandığını ve hakkaniyete önem verdiğini düşünürse işine karşı doyum artar aksi halde örgüt, adaletli davranmıyor ve hakkaniyete önem vermiyorsa çalışan işine güdülenmez gerginlik yaşar(Başaran, 1991:161).

Çalışan için, iş yerinde sarf ettiği bilgi, beceri ve zaman, görevini daha iyi yapmak amacıyla aldığı eğitim ve hizmet içi eğitim bir girdi iken örgütünden elde ettiği statü, ücret ve sosyal imkânlar bir çıktıdır. Çalışan çıktı/girdi oranının diğer çalışanlarla eşit olduğunda işinden doyum sağlayacaktır. Eğer bu oranın eşit olmadığını görürse yani eşit işe eşit ücret verilmediğini görürse çalışan eşitlik duygusunu yaşayamayacak ve işten doyum sağlayamayacaktır. Çalışanın çıktı/girdi oranı diğer çalışanlardan yüksekse bu durumda oranı yüksek olan çalışan suçluluk duyacak ve bu suçluluk duygusunu bastırmak için örgütte daha fazla emek harcamaya başlayacaktır(Çetinkanat, 2000:77; Türk, 2007:90).

2.7.2.2. Vroom'un Beklenti (Ümit) Kuramı

Vroom, geleneksel kuramların, ihtiyaçlar bireylerin davranışlarını yönlendirir düşüncesinin yeterli olmadığını bununla birlikte tutumun bireylerin davranışlarının sonucunda gereksinimlerini gidereceğine yönelik beklentilerinin de yönlendirdiğini savunmuştur(Varışlı, 2010:18).

Bu kuramda üç temel kavram bulunmaktadır. Bunlar:

Valans: Çalışanın bir amaca ulaşma konusundaki isteğini derecesidir. Amaca biçilen değerdir. Eğer çalışan bir amaca ulaşmak istiyorsa valans (+), bu amaca ulaşmak istemiyorsa valans (-) ya da amaca ulaşıp ulaşmama çalışan için önemsenecek bir durum değilse valans nötr (0) dır. Sonuç olarak valans +1 ile -1 arasında bir değişkendir. Çalışanlar 'ın valans değeri +1'e ne kadar yakınsa bu çalışanların iş doyumları yüksektir diyebiliriz(Erdem, 1998:54).

Beklenti: Vroom beklenti kavramını, belirli bir davranışın, belirli bir sonuçla sonuçlanacağına ilişkin kişisel inançlar olarak tanımlamıştır. Bireyin belirli bir davranışından sonra, belirli bir sonucun gerçekleşip gerçekleşmeyeceğine ilişkin kişisel kanaatlerini içerir. Beklenti kişiler için 0 ile +1 aralığındadır. Eğer çalışanların beklentisi 0 ise, çalışanın sonuca ulaşmaya yönelik beklentisi yok demektir. Böyle bir çalışanın iş doyumunu da düşüktür. Çalışanların beklenti değeri +1'e ne kadar yakınsa işlerine karşı motivasyonları ve iş doyumları da o oranda yüksektir. Çalışanların kişisel özellikleri ve psikolojik durumları da beklentilerini etkilemektedir(Vroom, 1964:72;Anık, 2007:139).

Araçsallık: Bir davranışın sonucunda ulaşılmak istenen amacın, başka bir istenen duruma ulaşmak için aracı olması şeklinde tanımlanabilmektedir. Belirli bir amaca ulaşmak için gösterilen davranışların sonucunda prim kazanmak gibi başka sonuçlar elde etmek şeklinde de tanımlanabilir(Anık, 2007:139;Varışlı, 2010:19).

Çalışanlar, çok çalıştıklarında işlerinde terfi, maaşlarında artış beklentisi gerçekleşecek olan çalışan örgütüne daha fazla emek vermeye yönelecektir. Eğer çalışan ne kadar emek harcarsa harcasın aldığı ücrette ya da statüsünde herhangi bir değişiklik olmayacağını bilirse ve bu konudaki beklentisi sıfır ise çalışanın işine karşı güdüsü ve iş doyumunu düşük olacaktır. Örnek olarak ele almak gerekirse Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak çalışan kadrolu bir öğretmen ne kadar fazla

çaba gösterirse göstereceğini maaşlarında ve statülerinde herhangi bir değişiklik söz konusu değildir. Bu sebeple görevine büyük bir istekle başlayan öğretmenler bir süre sonra işlerini rutin bir şekilde yapmaya başlayacaktır (Okumuş, 2011:51).

2.7.2.3. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Bu kuram, diğer kuramlardan farklı olarak ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanabileceğini savunmaktadır. Sosyal bir çevrede yaşayan bireyler, yaşadığı olaylarla olumlu yada olumsuz duyguları öğrenmektedirler ve öğrendikleri bu durumları kendisine yönelik bir hiyerarşi içerisinde düzenlerler. Bu hiyerarşik düzen her birey için farklıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005:61).

Bu kurama göre bireyin davranışlarını üç faktör etkiler. Bunlar:

- Bağıllık (ilişki) kurma ihtiyacı
- Güç kazanma ihtiyacı
- Başarma ihtiyacıdır.

İnsanlar toplumsal bir varlıktır ve insanlar içerisinde yaşadığı çevre ile ilişki kurmak isterler. Bireylerin sosyal yaşamında arkadaş gruplarıyla çeşitli seviyelerde ilişkileri vardır. Bu ilişkiler kişiden kişiye değişiklik gösterir. Güç kazanma ihtiyacı bireylerin içerisinde bulunduğu çevreyi etkileme ve yönlendirme isteğinden kaynaklanır. Çevresindekilere hâkim olma güdüsünde olan bu bireyler güç için yarışır. Başarma ihtiyacı ise bireylerin hayatlarında veya üzerinde çalıştığı işlerden yüksek memnuniyet elde etmek istemesi şeklinde ele alabiliriz. Başarı ile güdülenmiş çalışanın en önemli amacı o işi başarmaktır, Ücret ve sosyal imkânlar gibi faktörler bu başarma arzusunun sonradan gelir. Bu durumda çalışan bireyler örgütlerinde bireysel sorumluluk almaktan çekinmezler ve zor işlerin altına girerek bireysel başarı duygusunu tatmak isterler (Tütüncü ve Küçükusta, 2008: 12; Aydın, 2000:89).

Çizelge 2.2. İş Doyumunun Tanımları ve İlişkili Oldukları Kuramlar

| İş Doyumu Tanımlamaları | İlişkili Oldukları Kuramlar |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Bireysel ihtiyaçların ve bu ihtiyaçların tatmin edilmesi kapsamında mesleğin bu ihtiyaçları karşılama potansiyeline ilişkin algılamaların kesişimi(Kuhlen, 1963) • İş ortamında iş görenlerin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçlarının, iş tarafından karşılanması ve karşılanmaması durumu(Worf, 1970). • Bireylerin neye ihtiyaç duyduklarının ve ödülleri algılamalarıyla işten ne aldıklarının kesişimi(Conrad vd., 1985). | Maslow'un İnsan İhtiyaçları Kuramı (Maslow, 1954) |
| <ul style="list-style-type: none"> • İşin çeşitli elementlerinden duyulan tatminin bir fonksiyonu (Herzberg vd.,1959). | Herzberg ve Mausner'in Motivasyon ve Hijyen Teorisi (Herzberg vd.,1959). |
| <ul style="list-style-type: none"> • Bireyin işi hakkında bütün hissettikleridir(Gruneberg, 1976). • İş görenin işine karşı etkili isteğidir(Price, 2001). | Bilişsel Sürece Odaklanan Teoriler (Spector, 1997). |

Kaynak Lu vd., 2005:212; akt. Pelit, 2014: 57

Yukarıdaki Çizelgede bilişsel süreç odaklı teoriler kısmına Vroom'un Beklenti (Ümit) Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı ve David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı girmektedir.

2.8. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunun önemini bireysel ve örgütsel açıdan ele alabiliriz. Bireysel açıdan iş doyumunun önemine bakmak gerekirse, yaşamlarının en güzel dönemlerinde bir işte çalışmaya başlayan insanoğlu, gününün ve ömrünün yaklaşık üçte ikilik dilimini işinde çalışarak geçirmektedir. Bu sebeple işinden gerekli doyum alamayan, işinden mutsuz birinin yaşamdan mutlu olmasını beklemek doğru olamaz(Telman- Ünsal:2004:12). İş kişilerin yaşam tarzlarına ve lükslerine ekonomik zemin sağlar. Bunun yanında kişiler toplumda kendilerini işleri ve kariyerleriyle tanımlamaya çalışırlar. Kişinin işi, onun toplumdaki yerini, yaşayış tarzını, giyinişini, tutum ve düşüncelerini, hayat görüşünü ve politikasını, kişilerin beslenme alışkanlıklarını, sağlık koşullarını, ruh sağlığını hatta ömür

uzunluğunu bile etkilemektedir(Yıldızhan, 2011:33). Bütün bu faktörler göz önüne alındığında işin, kişilerin hayatlarında önemli bir yer kapladığı açıkça görülmektedir. Nitekim insanlar geçmişten günümüze kadar iyi olma ve iyi olmayı sağlayan etkenleri anlama çabası içerisinde, iş doyumunu ile iyi olma arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu keşfetmişlerdir(Beşiktaş, 2009:8). Kısaca iş doyumunu kavramının birey açısından önemini özetlemek gerekirse: İş kişilerin yaşantısında önemli bir yer kaplamaktadır. Bu nedenle kişilerin işlerinden doyum alması yaşamlarını büyük ölçüde etkilemekte ve kişilerin fiziksel ve ruhsal açıdan iyi olmasına ve bunun sonucunda mutlu olmasına yol açmaktadır. Başarılı, üretken ve mutlu bir toplum ancak mutlu insanlar tarafından oluşturulmaktadır(Akıncı, 2002:3).

İş doyumunun önemine örgüt açısından bakmak gerekirse; Bir örgütün amacı en az sayıda iş gücüyle en yüksek performansta çalışmaktır. Bunun yanında bir örgütün nitelikli ve kaliteli işler çıkarmak gibi bir amacı da vardır. Başarılı örgütlerin arkasında nitelikli ve üretken çalışanlarının olduğu görülmektedir. Nitelikli ve üretken olmakta ancak işini seven ve iş doyumunu sağlamış olan kişilerin özellikleridir (Sabucuoğlu, 2011:19). İş doyumunu kişilerin, çalıştığı örgütle bütünleşmesiyle, örgütüne aidiyet hissetmesiyle, örgütte devamlılığın sağlanmasıyla ve örgütün başarılı işler çıkarabilmesi için yüksek seviyede performansla çalışılmasıyla anlaşılmaktadır(Yelten, 2007:55). Kişiler yeteneklerini geliştirmek ve bu yeteneklerini kullanmak isterler, örgütler kişilerin yeteneklerini geliştirebilecekleri hem de bu yeteneklerini kullanabilecekleri ortamlar oluşturmakla hem kendi gelişimlerini hızlandırmış hemde çalışan kişilerin iş doyumlarını sağlamış olurlar(Eser,2010:5-6; Agaoğlu, 2011:36-39; Ekşi, 2013:2-5).

Bünyesinde barındırdığı kişilerden maksimum düzeyde verim almak isteyen bir örgütün, öncelikle çalışanlarının ekonomik beklentilerini karşılaması, bunun yanında çalışacakları fiziksel ortamları iyileştirmesi ve en önemlisi kişilerin sosyal psikolojik beklentilerini karşılaması gerekmektedir(Sabucuoğlu, 2011:20).

Sonuç olarak iş doyumunun, hem birey hem de örgüt açısından önemli olduğu açıkça görülmektedir. Kişilerin mutlu olması, fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı olması için iş önemli bir yere sahiptir. Bunun yanında örgütlerde kaliteli ve nitelikli işler yapılabilmesi ancak örgütün iş doyumunu yüksek çalışanları bünyesinde bulundurmasıyla gerçekleşebilir. Bunlara ek olarak iş doyumunun,

insanların yaşam doyumlarıyla bağlantılı olduğu yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Uyguç vd, 1998; Tuzgöl ve Dost, 2007; Yiğit vd, 2011) bu sebeple sağlıklı ve mutlu bir birey, temelleri sağlam bir aile, çağdaş bir toplum ve yaşanabilir bir devlet olunabilmesi için iş doyumunu kavramı önemsenecek nitelikte bir olgudur(Gökçe, 2005:41).

2.9. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu, kişinin yaptığı işin özellikleriyle kendi ihtiyaçları ve kişisel değerlerini karşılaştırması sonucunda yaşadığı duygu olarak tanımlanmaktadır(Barutçugil, 2004:389). İş doyumuyla ilgili yukarıda yapılan genel tanımdan anlaşılacağı üzeri, iş doyumunu etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri kişinin kişisel özelliklerinden kaynaklanan ve kişinin çalıştığı işin özelliklerinden kaynaklanan faktörler şeklinde iki şekilde ele alabiliriz.

2.9.1. Bireysel Faktörler

Her insan doğuştan bir takım özelliklere sahiptir ve her insanın yaşamından elde ettiği deneyimler farklıdır. Bireysel faktörler olarak ele aldığımız bu değişik özellikler kişilerin iş doyumlarının da farklı olmasına sebep olmaktadır(Akşit, Aşık, 2010:38). İş doyumuna etki eden bireysel faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz (Sevimli ve İşcan, 2005:56; Akşit, Aşık, 2010:39).

2.9.1.1. Yaş ve kıdem

İş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerden yaş değişkenin, iş doyumunu etkileyen faktörler arasından en önemlisi olduğu yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır. İş doyumunu ile yaş arasındaki ilişki için literatürde üç tane görüş bulunmaktadır. Bunlardan biri iş doyumunu ile yaş arasında “U” şeklinde bir harfe benzeyen bir ilişki söz konusudur. Bu eğriye göre iş doyumunu genç yaşta “yüksek” orta yaşlarda “düşük” ve ileri yaşlarda yüksektir. Diğer bir görüşe göre iş doyumunu yaş ilerledikçe yükselmektedir. Son görüşe göre ise iş doyumunu ile yaş arasında belirli bir yaşa kadar doğrusal artış ardından ise bir düşüş söz konusudur(Tunacan ve Çetin, 2009:158; Okpara, 2006:50).

Farklı yaş guruplarıyla iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda şu sonuçlar ortaya çıkmıştır (Tunacan ve Çetin, 2009:158; Örucü,

Yumuşak ve Bozkır, 2006: 41; Sevimli ve İşcan, 2005:55; Şahin, 2013:58, Taşdan, Tiryaki, 2008:58):

- Yaş arttıkça iş doyumunu artmaktadır. Bunun sebebi insanların yaşları ilerledikçe işlerine yönelik tecrübe ve becerileri artmaktadır. Bundan dolayı yaptıkları işte usta olan çalışanlar görevlerini yorulmadan başarılı bir şekilde yapabilmektedirler. Bunun yanında kişilerin yaşları ilerledikçe buldukları kuruma bağlılıkları da artmaktadır.

- Yaşı genç olan çalışanların içsel motivasyonlarının yüksek olması sebebiyle elindeki işle yetinmeyip hep daha iyi bir işte bulunma arzusu vardır. Bu sebeple iş doyumları düşüktür.

- Yaşı ilerlemiş olan çalışanların iş doyumları dışsal motivasyon faktörlerine göre değişmektedir. İşinin verdiği olanakları yüksek olan çalışanlarda iş doyumunun yüksek olduğu görülürken bu olanaklardan yoksun işlerde çalışan kişilerin iş doyumlarının düşük olduğu görülmektedir. Bunun yanında teknolojik değişimler, performans ölçümleri ve iş yükü yaşı ilerlemiş olan çalışanların iş doyumlarının düşük olmasına yol açmaktadır.

- Emeklilik dönemi yaklaşan çalışanların iş doyum düzeyleri, emeklilik sonrası endişesi sebebiyle azalmaktadır.

- Kişinin kıdemi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında, bu ilişkinin yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye paralellik gösterdiği görülmektedir. Buradan çalışma süresi fazla olan çalışanların iş doyumlarının diğerlerine oranla daha fazla olduğunu söyleyebiliriz (Özgen vd., 2002:330; Taşdan ve Tiryaki, 2008:58).

2.9.1.2. Cinsiyet, eğitim durumu ve zeka

Kişilerin iş doyumlarını cinsiyet faktörü bakımından ele alırsak, bu konuda yapılan araştırmalarda belirli bir tutarlılığın olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda cinsiyet faktörü ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, bazı araştırmalarda ise kadınların iş doyumunu erkeklerden fazla olduğu görülmüştür(Groot vd., 1999: 344; akt. Aşık, 2010:39).

Eğitim durumu ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakmak gerekirse, yüksek eğitimi kişilerin genel iş doyumlarının daha az eğitim almış kişilere oranla daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz(Baysal, 1981:193). İş doyumunu ile eğitim durumu faktri arasında meslek düzeyi sabit kalmak şartıyla olumsuz ilişkiler tespit eden çalışmalarda mevcuttur. Bilgi (1988)'in yaptığı bir çalışmaya göre Türk alışanlarının iş doyum düzeylerine eğitim durumunun bir etkisi bulunmamaktadır. Eğitim düzeyi yüksek olan kişileri işleriyle ilgili verimlilik faktri üzerinde daha çok dururlar ve işlerine karşı diğerlerine oranla daha az olumsuz duygu geliştirirler(Pelit, 2014:72).

Yapılan literatür incelemesinde zeka düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bir çalışmaya rastlanmamıştır.

2.9.1.3. Kişilik zellikleri, değer yargıları, inançlar ve sosyal evre

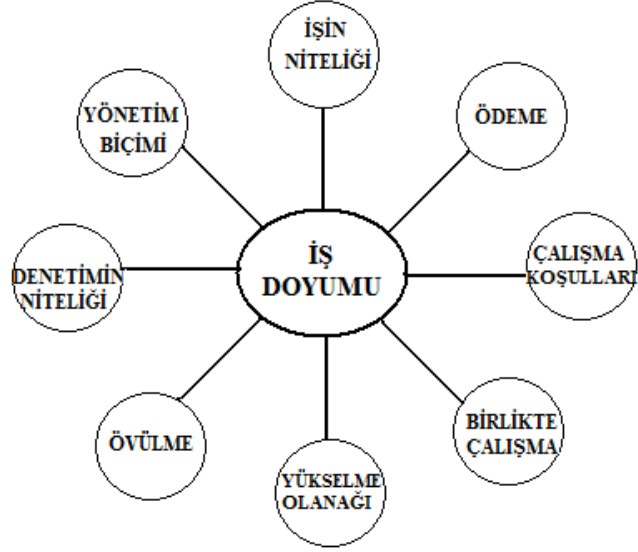
Belirli bir sosyal çevrede yaşayan kişi, yaşadığı sosyal çevrenin aşıladığı tutum ve değerleri kendi kişiliğinde kabul etmektedir. Kişilerin sahip olduğu tutum ve değerlerin, kişilerin iş yaşamlarındaki davranışlarını etkilemektedir. Değerler bireyler arasında paylaşıldığı gibi bireysel ilişkilere de yansımaktadır. Aynı değere sahip insanların uyumlu ilişkiler kurdukları görülmektedir. Kişinin tutum, değer yargıları ve inançlarıyla kişinin sahip olduğu işinin, çalışma arkadaşlarının tutum değer yargıları ve inançları arasında uyum olan kişilerin iş doyumlarının yüksek olduğu yapılan araştırmalarda görülmüştür(Sevimli, İşan, 2005: 41).

2.9.1.4. Meslek düzeyi ve mesleki farklılık

Farklı meslek grubunda çalışan kişilerin farklı iş doyumları sergiledikleri yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Özellikle st düzey, profesyonel meslek gruplarında iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür(Kağan, 2005:19). Kişilerin iş yerlerinde aldıkları sorumluluk düzeyleri onların iş doyum düzeylerini etkilemektedir(Erkmen ve şencan, 1994:144).

2.9.2. Örgütsel Faktörler

Kişilerin iş doyum düzeylerini etkileyen örgütsel etmenleri aşağıdaki şemada belirtildiği gibi sekiz kısıma ayırabiliriz.



Kaynak: Başaran, 2000:219

Şekil 2.3. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Etmenler.

2.9.2.1. Ödeme

Ödeme çalışanların iş doyumlarını etkileyen en önemli örgütsel faktördür(Aşık, 2010:41). Ekonomik beklentilerinin karşılanması beklentisinde olan çalışanlar için ücret, hem bu beklentilerinin karşılanmakta hem de kişilerin toplum içerisindeki statülerini belirlemektedir. Kişi hizmet verdiği örgütünden emeklerinin karşılığı olarak hak ettiği ödemenin yapılmasını istemektedir. Örgütün yapacağı bu ödemenin, kişinin iş yerindeki performansına, iş yerinde aldığı sorumluluğa, yaratıcılığına, çabasına ve görevinin özelliklerine göre olması gerekmektedir. Ancak bunu sağlayan örgütler çalışanlarının iş doyumlarını sağlayabilir (Taşdan ve Tiryaki, 2008:59). İş doyumunu açısından, örgüt tarafından yapılan ödemenin kişiler açısından dengeli olması yüksek olmasından daha önemlidir(Sevimli, İşcan, 2005:38).

2.9.2.2. Yükselme olanağı

Ödeme gibi yükselme olanağın da örgütte çalışan insanların iş doyum düzeylerini önemli derecede etkileyen faktörler arasındadır. Örgütte bulunan

yükselme olanaklarının varlığı, sıklığı bu yükselme olanaklarına sahip olacak kişinin seçiminin adilliği, yükselme basamaklarındaki işlerin çalışanlar tarafından istenmesi, cezp ediciliği bu faktörün iş doyumunu etkileme derecesini artırmaktadır(Pelit, 2014:56). Kişilerin meslekleriyle toplum içerisindeki saygınlık düzeyleri arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Bu sebeple yeni işe başlayan bir kimse mesleğini ileriye taşımak, yükselme basamaklarında yükselmek isteyecektir. Eğer işe yeni başlayan çalışan önünde yükselme basamaklarının olmadığını düşünür ve çalışma yaşamı boyunca rutin yapılan zamlar dışında hep aynı ücreti alacağını düşünürse, işi için yaptığı her türlü çabanın gereksiz olduğuna inanır ve işine karşı olumsuz duygular geliştirir dolayısıyla bu durumdaki çalışanların iş doyum düzeyleri de düşüktür (İnce, 2003:28; Aşık, 2010:41).

2.9.2.3. Çalışma ortamı ve çalışılan işin niteliği

Çalışma koşullarının uygun olmaması, gerekli araç gereçlerin olmaması, çalışılan fiziki ortamın çalışmaya elverişli olmaması ve çalışırken gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir(Başaran, 2005:85). İşin niteliği ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakmak gerekirse bunu iki kısımda açıklayabiliriz. Birinci kısımda nitelikli üst düzey işlerde çalışan ve toplum tarafından nitelikli veya herkesin yapamayacağı zor işler olarak anılan işlerde çalışanların iş doyumları yüksektir. Bunun sebebi bu işte çalışan kişiler, toplumda göz önünde olma ve işi başarma arzusundadırlar. Eğer bu kişilerin çalıştığı toplumda bu insanları fark eder ve takdir ederse bu, bu çalışanların iş doyumlarını yükseltmektedir. Ancak toplum tarafından niteliksiz ve alt düzeyde görülen işler, ne kadar zor olursa olsun, toplum tarafından fark edilmez ve takdir görmez çünkü çok zor şartlarda ve ağır işlerde çalışmak toplumun takdirini kazanmak için yeterli değildir. Dolayısıyla bu tür işlerde çalışan kişilerin iş doyum düzeyleri düşüktür (Sevimli ve İşcan, 2005: 38).

2.9.2.4. Denetimin niteliği

Denetim, bir örgütün sürekliliğinin sağlayabilmesi için gerekli etmenlerden biridir(Taşdan ve Tiryaki, 2008:59). Denetim alanında uzman kişiler tarafından yapılmalıdır aksi halde, altında uzman olmayan yeniliklere kapalı bir üstün denetiminde çalışmak iş doyumsuzluğuna yol açar (Başaran, 2000:85).

2.9.2.5. Övülme ve ödüllendirme

Günlük yaşamda veya iş yaşamında her insan gerçekleştirdiği başarılı faaliyetlerden dolayı, övülmek takdir görmek ister. Bu sebeple çalışanların yaptıkları işlerin karşılığı olarak elde ettiği maddi imkânların yanında bu kişilerin övülmesi, takdir edilmesi bu çalışanların iş doyum düzeylerini arttıracaktır. Görülmektedir ki iş yerinde övülmek takdir görmek kişilerin iş doyumlarını arttırmaktadır. Bunun yanında takdir edilmek işin niteliği ile birlikte değerlendirildiğinden dolayı, çalışanları işin niteliğine dönüt sağlayarak, bir daha seferki bu işin daha iyi yapılması için çalışanları pekiştirmektedir. Sonuç olarak yapılan bir işin, önem verilen kişiler tarafından beğenilmesi ve bir vesileyle bunun çalışanlara aktarılması çalışanların iş doyumlarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır (İncir, 1990:59).

İşini iyi yapan kişilerin adil bir sistemde ödüllendirilmesi kişilerin iş doyum düzeylerini arttırmaktadır. Bunun aksine düzenli bir ödüllendirme sisteminin olmadığı iş yerlerinde, kişiler kendi haklarının yendiklerini düşüneceklerdir ve bu durumda çalışanların iş doyum düzeylerini olumsuz şekilde etkileyecektir (Sevimli ve İşcan, 2005:58).

2.9.2.6. Yönetim biçimi

Çalışanların iş doyumlarının sağlanmasında yöneticilerin tutum ve davranışları önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlarının yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasını önemseyen ve örgütün yönetilmesinde çalışanlara da söz hakkı veren bir yönetim biçimi, çalışanlarının iş doyum düzeylerinin yüksek olmasını sağlamaktadır (Pelit, 2014:67).

2.9.2.7. Birlikte çalışma, çalışma arkadaşları

İş ortamı bireylerin sosyal iletişim ihtiyaçlarını karşılama fonksiyonuna sahiptir. Dolayısıyla çalışma ortamı ve çalışma ortamında bulunan kişilerin birbirleriyle olan ilişkileri iş doyumuna olumlu ya da olumsuz katkı sağlayacaktır (Davis ve Newstrom, 1989:258; akt. Pelit, 2014:66). Kişilerin iş yerinde bulunduğu çalışma ortamı, çalışan arkadaşların birbirleriyle olan iletişimleri, çalışma arkadaşlarının birbirleriyle uyumu, yardımlaşması, bu işte çalışan kişilerin doyum düzeylerini etkilemektedir. Sonuç olarak alanında uzman, iletişime açık

bir çalışma grubu iş doyumunu üzerine olumlu bir katkı yapacaktır (Bozkurt ve Turgut, 1999: 60).

2.10. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda iş doyumunun iş gücü verimliliği, performansı, iş gücü devri örgüte bağlılık, stres, depresyon tükenmişlikle ilişkili olduğu vurgulanmıştır (Verchio, 1995; Hause vd., 1996; Fletcher ve Williams, 1996; Scandura ve Lankav, 1997; Noe vd., 1997; Shaw, 1999; Dole ve Schroeder, 2001; Akt. Pelit, 2014:74). Hawthorne araştırmalarını kaynak alan klasik görüşe göre iş doyumunu sağlayan kişinin daha yüksek performans göstereceğine dair bir düşünce olsa da, bu düşüncenin geçersiz olduğunu ortaya koyan çalışmalarda mevcuttur. Bunun yanında iş doyumunu ile verimlilik arasında da doğrudan olumlu bir ilişkinin olduğunu söyleyemeyiz. İş doyumunu ile verimlilik arasında son on yılda yapılan çalışmalar incelendiğinde. Bu iki faktör arasında ortak bir görüşe varılamadığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda iş doyumunu sağlayan kişilerin verimli oldukları görülürken, bazı çalışmalarda da verimsiz çalışan kimselerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmektedir. Sonuç olarak iş doyumunu ve verimlilik arasında doğrudan olmayan olumlu bir ilişkinin varlığından bahsedebiliriz. Nitekim diğer faktörlerin etkisiz kabul ettiğimiz bir çalışma ortamında doyum ve verimlilik ve sonuç olarak performans ilişkisinin de olumlu ve olumsuz şekilde etkilendiği yine yapılan çalışmalarda görülmektedir (Pelit, 2014:75). İş doyumunu sağlayan kişilerin, örgütlerinde mutlu oldukları ve bunun sonucunda örgütlerine bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bunun yanında iş doyumunu sağlamış ve örgütüne bağlı olarak çalışan kimselerin iş gücü devir hızlarının da düşük olduğunu söyleyebiliriz. Çalışanların iş doyumları ile yaşadıkları stres ve depresyonu ele alan çalışmalarda iş doyumunu yüksek olan çalışanların daha az stres yaşadıkları ve depresyona daha az girdikleri görülmektedir. Bunun yanında iş doyumunu sağlayan çalışanların, iş doyumunu sağlayamayan çalışanlara göre ruhsal ve bedensel anlamda daha sağlıklı olduğunu söyleyebiliriz (Efeoğlu ve Özgen, 2007:242). İş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakmak gerekirse, çalışan için olumsuz bir durum olan tükenmişlik, işinden yorulma ve yıpranma, işine karşı duygusal kaynakların azalması ve işiyle ilgili ideallerinin kaybolması şeklinde üç farklı durumda karşımıza çıkmaktadır. Tükenmişlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin konu alındığı çalışmalarda bu iki faktörün birbirini etkilediğine dair iki görüş ortaya çıkmıştır. Birinci görüşe göre iş doyumunun tükenmişliği arttırdığı öne sürülürken, ikinci görüşe göre ise tükenmişliğin iş

doyumsuzluğuna yol açtığı savunulmuştur. Sonuç olarak iş doyumunu ile tikenmişlik arasında farklı görüşler olsa da, anlamlı bir ilişkinin varlığından bahsedebiliriz(Dil, 2005:100).

Yaşamının önemli bir zaman dilimini iş yerinde geçiren çalışanın iş doyumunu, onun fiziksel ve ruhsal sağlığını önemli ölçüde etkileyecektir. Iř doyumunu aynı zamanda çalışanların motivasyonlarını, örgüte bağlılıklarını, performans ve verimliliklerini iş gücü devrini olumlu yönde etkileyen bir faktördür. Bu sebeple çalışanlarının sağlıklı ve işlerinde başarılı bireyler olmasını isteyen örgütler çalışanların iş doyum düzeylerini yüksek tutmak zorundadır. Günümüz rekabet koşullarında bir örgütün ayakta kalabilmesi ancak iş doyumunu yüksek çalışanları bünyesinde çalıştırmasıyla mümkündür.

2.11. Iř Doyumsuzluğu

Iř doyumsuzluğu, kişinin yaptığı işten hoşnut olmaması, işine karşı bıkkınlık hissetmesi şeklinde tanımlanabilmektedir. Çalışanın işiyle ilgili beklentileri işinden elde ettiklerinden yüksekse iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Genel anlamda insanların beklentilerinin yüksek olduğu düşünülürse çalışma yaşamında genel esasın iş doyumunu değil iş doyumsuzluğu olması gerekmektedir. Iř doyumunu ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaya yöneliktir. Çalışanların işlerine yönelik sorunları iş doyumsuzluğu ile anlatılmaya çalışılmaktadır (Kazanç, 1998: 49).

Işin fiziki yapısı, kötü yada yetersiz çalışma koşulları, yapılan işler karşılığında elde edilenler, ücret konusundaki haksızlıklar, işin organize edilmesi, takdir ve adil olmayan yönetim uygulamaları kişilerin iş doyumsuzluğunu etkileyen etmenlerdir. Cummins iş doyumsuzluğunu çalışanların işe girerkenki beklentilerini işe girdikten sonra bulamaması sonucunda yaşadığı gerginlik olarak tanımlarken iş doyumsuzluğuna yol açan etmenleri aşağıdaki maddeler halinde özetlemiştir(Cummins, 1998: 295-311; akt.Doğan, 2009:82).

- İnsanların yeteneklerine uygun olmayan işlerde çalışmaya mecbur kalması.
- Işinde başarılı olamadığı duygusunun getirdiği stres

- Yeteneksiz bir yöneticinin etkileri, çalışanlarını anlamayan, çalışanlarını temsil edemeyen, yönetim alanında hiçbir bilgisi olmayan yöneticilerin bıraktığı etkiler.

- Çalışma koşullarının olumsuzluğu.

- Çalışanların hak ettiği takdiri alamaması. Adil bir ödüllendirme sisteminin bulunmaması

Bunlar ve benzeri maddeler çalışanların iş doyumsuzluğu yaşamasına sebep olmaktadır. İş doyumsuzluğunun da çalışanlara ve örgütlerine bir takım olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

2.12. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğunun sonuçlarını bireysel ve örgütsel açıdan olmak üzere iki farklı açıdan ele alabiliriz.

2.12.1. İş doyumsuzluğunun bireysel sonuçları

İnsanların yaşamlarının büyük çoğunluğu iş yerlerinde geçer. İşinden doyum sağlayamayan bir çalışan, ruhsal açıdan kaygı yaşar ve bu kaygının sürekli olması onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkiler. İşinden yeterli doyum alamayan ve ruh sağlığı bozulan bir çalışan psikolojik rahatsızlıklar yaşar ve alkol ve uyuşturucu kullanımı gibi tepkiler verir. Bu durum da insanların yaşamlarını olumsuz yönde etkiler. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalarda kişilerin iş doyumlarının yaşam doyumlarını etkilediği ortaya çıkmıştır(Çarıkçı ve Oksay, 2004:157).

Bireylerin iş doyumları aynı zamanda onları iş dışındaki yaşamlarını da etkilemektedir. Özellikle bireylerin gerek fiziksel ve ruhsal sağlığı, gerekse aile yaşamı üzerindeki etkisi, iş doyumunu konusunun ne derecede önemli olduğunu ortaya koymaya yönelik önemli ölçüdeki kanıtlardandır. İşinden yeterli doyum alamayan bireyin hem iş yaşantısı hem de iş dışındaki yaşantısı olumsuz yönde etkilenmektedir(Pelit, 2014:78).

2.12.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

İş doyumunu sağlayamayan bir çalışanın ruhsal sağlığı bozulacaktır ve ister istemez bu olumsuz durum onun örgütündeki çalışma yaşamını olumsuz yönde etkileyecektir. Aşağıda iş doyumunu sağlayamayan çalışanların çalışma yaşamlarındaki karşılaştıkları olumsuzluklara yer verilmiştir.

2.12.2.1. İşten ayrılma ve devamsızlık

İş doyumunu sağlayamayan çalışanların işten ayrılma ve devamsızlık tepkileri en bilinenlerdendir. İşinden memnun olmayan bireyler ülkelerinde ki mevcut iş koşullarını göz önüne alarak bir değerlendirme yaparlar ve işlerini bırakmaya yada aynı işi sürdürmeye devam ederler. Ancak bu çalışanların kendilerine yönelik uygun bir iş fırsatı buldukları an mevcut işlerini değiştirirler. İşlerinden doyum alamayan, işini sevmeyen çalışanlar iş yerlerinde geçirdikleri zamanı katlanır kılabilmek amacıyla devamsızlık gibi tepkiler geliştirirler (Başaran, 2008: 268).

2.12.2.2. İş yapmada isteksizlik ve iş geciktirme

İş doyumunu sağlayamayan bir çalışan işe gitmede isteksizlik yaşar. İş yerinde geçirdiği zamanı özel işlerinde kullanmaya başlar. Uzun molalar verir ve işi yapmaksızın meşgul görünür. İş yerinde arkadaşlarıyla uzun sohbetler yapar ve iş geciktirir. Örgütün kurallarını görmezden gelir ve üstlerine ve arkadaşlarına saldırgan bir tavır sergiler(Şimşek, vd, 2011: 203).

2.11.2.3. Grev ve lokavt

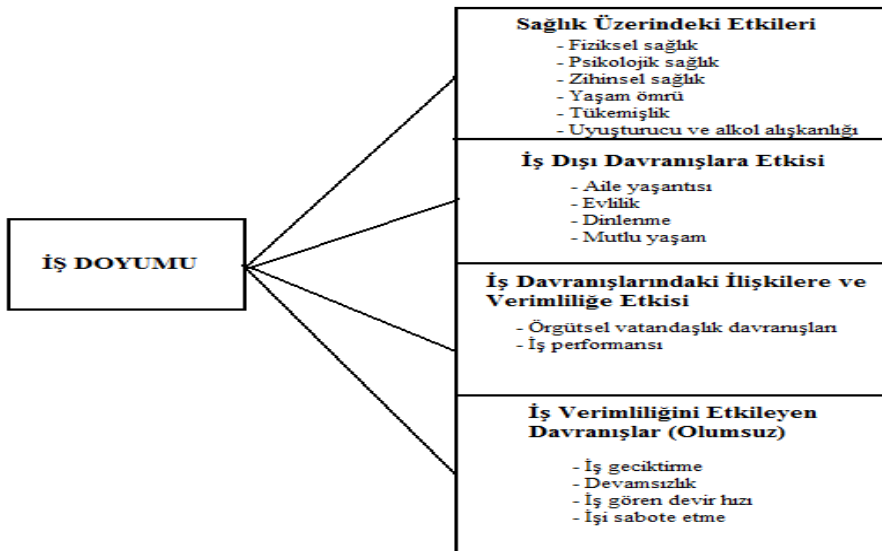
Grev, bir örgütteki çalışanların büyük çoğunluğunun iş doyumunu sağlamadığının göstergesidir. İş yerlerinde gerekli doyum alamayan çalışanlar aralarında anlaşarak işi durdurma ya da işin niteliğine bağlı olarak önemli ölçüde aksatmamak üzere anlaşır. Bu çalışanlar bu şekilde davranarak çalışma yaşamlarını onların iş doyumlarını sağlayacak koşullara ulaştırmayı umarlar(Doğan, 2009:88).

2.12.2.4. Yabancılaşma

Yabancılaşma çalışanların örgütünden bağlarını koparması, ruhsal açıdan örgütünden uzaklaşmasıdır. İş doyumunu sağlayamayan bir çalışan örgütü hakkında olumsuz duygular geliştirir. Bu olumsuz duygular çalışanın artık kendini o örgütün üyesi olarak görmemesine neden olur. Örgütüne yabancılaşan bir çalışan, örgütüyle ilgili şeylerin kendisini bağlamadığını düşünür. İşinden özel hayatta bahsetmemeye özen gösteren bu çalışanlar için işleri yok hükmündedir. Kısaca işinden yeterli doyum alamayan çalışanlar, kendilerine örgütleri dışında doyum alabilecekleri doyum kaynakları ararlar bu durumda onları örgütlerinden uzaklaştırır örgütlerine karşı bu çalışanları yabancılaştırır (Başaran, 2000:203).

2.12.2.5. İşte hata yapma ve iş güvenliğine dikkat etmeme

İşine yeterince ilgi duymayan, iş doyumunu düşük çalışanlarda işlerinde hata yapma oranları çok yüksektir. Aynı zamanda bu durumdaki çalışanların iş kazalarına uğrama olasılıkları çok yüksektir. İş yerlerinde yaşanan kazaların çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarıyla doğrudan ilgili olduğu saptanmıştır(İnce, 2003:38).



Kaynak: Ezzedeem, 2003:9.

Şekil 2.4. İş Doyumu ve Doyumsuzluğunun Etkileri

İnsanlar yaşamlarının büyük çoğunluğunu iş yerlerinde geçirmektedir. Bu sebeple iş çalışanların yaşamlarında büyük bir öneme sahiptir. Bireylerin yaşadığı iş doyumunu ya da doyumsuzluğu onların sağlıklarını, iş dışında ki davranışlarını, başka bireylerle olan ilişkilerini ve verimliliklerini etkilemektedir. Yukarıda ki şema bunun kısa bir özetidir.

2.12.3. İş Doyumsuzluğu Karşısında Çalışanlarda Görülen Tepkiler

Çalışanların iş doyum düzeylerinin istedikleri düzeyde olmaması onları örgütlerine karşı bazı tepkisel davranışlarda bulunmaya sevk eder. Çalışanların örgütlerine karşı geliştirdikleri bu tepkileri yapıcı/yıkıcı ve aktif ve pasif şeklinde iki boyutta ele alabiliriz.

Çizelge 2.3. Çalışanların İş Doyumsuzluğuna Tepkileri

| AKTİF | | | |
|--------|-----------------|------------------|--------|
| YIKICI | Örgütün Ayrılma | Ses Çıkarma | YAPICI |
| | Yok Sayma | Sadakat Gösterme | |
| PASİF | | | |

Kaynak: Rusbult ve Lower, 1985:83 akt.pelit, 2014:78

İş doyumsuzluğu yaşayan bir birey örgütünden ayrılacaktır bu durum en aktif ve yıkıcı olan tepkidir. Bunun yanında bu çalışanlar mevcut durumu değiştirmek amacıyla sorunlarını dile getirecek ve çözüm arayacaktır. Çalışanların bu tür davranışları da yapıcı ve aktif davranışlar olarak görülürken, sorunlarını görmezden gelerek pasif davranan doyumsuz çalışanlar ya şartların düzeleceğini bekleyerek sadakat gösterecek ya da koşullarının giderek daha kötüye gittiğini izleyecektir(Çekmecilioğlu, 2005:23-39).

2.13. Öğretmenler ve İş Doyumu

Bir ülkenin gelişmişliğinde en fazla paya sahip unsur kuşkusuz eğitimidir. Günümüzde eğitime önem veren ülkelerin, eğitime önem vermeyen ülkelere göre gelişmişliklerinin ve refah düzeylerinin daha iyi olduğu açıkça görülmektedir. Bunların yanında bir ülkede ki insanların birbirleriyle olan iletişimleri, birbirlerine

olan saygıları, ülkede ki trafik kazaları, suç oranları, kadın cinayetleri, iş kazaları gibi olumsuz olayların hepsi eğitimden etkilenmektedir. Çağdaş uygarlık seviyesini yakalamak isteyen bir ülkenin en önemli işi eğitim ve öğretimini en kaliteli seviyeye çıkarmak olmalıdır. Çağımızın acımasız rekabet koşullarında yerini almak isteyen ülkeler eğitimlerinin niteliklerini artırmak için uğraşmaktadırlar. Nitelikli bir eğitim ve öğretim ancak alanında uzman ve iş doyumunu yüksek öğretmenler tarafından verilebilmektedir. Öğretmenler için iş doyumunu, öğretmenlerin okullarına öğrencilerine branşlarına karşı tutumları ya da öğretmenlik mesleğinden duydukları memnuniyet şeklinde tanımlanabilmektedir. Ülkemizde maalesef öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu söyleyemeyiz. Son zamanlarda yaşanan trafik kazaları, suç oranları, kadın cinayetleri ve iş kazaları ülkemizde ki eğitimin nitelikli olmadığına açık bir göstergesidir. Ülkemizde ki eğitimin niteliksiz olmasının en önemli sebebi ülkemizde ki öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olmasıdır. Ülkemizde eğitim fakültesinden mezun olmuş bir öğretmen adayı mesleğine başlayabilmek için üç sınavdan geçmesi gerekmektedir. Bu sınavlar; KPSS Lisans, Eğitim Bilimleri Sınavı ve Alan sınavıdır. Ülkemizde ki öğretmen adaylarının büyük çoğunluğu üniversitede ki son senelerini bu sınavlara çalışarak geçirmekte ve bu sınav maratonu sürecinde büyük bir psikolojik stres içerisinde kalmaktadırlar. Böyle bir olumsuz süreç içerisinde geçerek mesleğine kavuşan öğretmenler mesleklerinin ilk başlarında motivasyonları yüksek bir şekilde işe başlarlar. Ancak ülkemizde ki eğitim sisteminin oturaklaşmamış olması, her sene değişen müfredat ve sınav sistemi, velilerin ve idarenin öğretmen üzerindeki baskıları, kalabalık sınıflar, öğretmene değer verilmemesi, düşük ücret, öğretmenlerin kariyer sistemlerinin olmaması gibi olumsuzluklar bir süre sonra bu öğretmenlerin motivasyonlarının düşmesine ve işlerinden doyum sağlayamamalarına sebep olmaktadır. İş doyumunu düşük olan bir öğretmenin de zaman içerisinde devamsızlık yaptığı ve fırsatını buldukları anda öğretmenlik mesleğini bıraktıkları görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumları aynı zamanda onların yaşam doyumlarını da etkilemektedir. İş doyumunu düşük olan bir öğretmenin yaşam doyumunu da düşük olacaktır ve öğretmen bu durumu ailesine okuluna ve dersine yansıtacaktır. İş doyumunu ve yaşam doyumunu düşük olan bir öğretmenin nitelikli bir eğitim öğretim yapması olanaklı değildir(Bursahioğlu, 2012:37; Vural, 2004:32; Taşdan ve Tiryaki, 2008:60).

2.14. İş Doyumunun Ölçümünde Kullanılan Ölçekler

Çalışanların iş doyumlarını belirlerken belki de en çok sorun yaşanan şey ölçek kullanımıdır. İş doyumunu ölçmek için kullanılan ölçeklerin seçilmesi ve kullanımı, üzerinde durulması gereken konulardandır. Bireylerin iş doyum düzeylerini belirlemeye çalışan çalışmalarda uygulanan yöntemlerde daha çok iş doyumunu ölçmeye yönelik geliştirilmiş ölçeklerin, anket şeklinde uygulandığı görülmektedir. Genel anlamda kabul görmüş bu ölçekler likert tipindedir. Bu anlamda iş doyumunu ölçmek için yapılan araştırmalar sonucunda geliştirilen ve günümüz çalışmalarında da yaygın olarak kullanılan belli başlı ölçekler vardır. Bu ölçekler, İş Tanımlama Endeksi(Job Descriptive Index, Porter Gereksinim ve Doyum Anketi(Porter Need and Satisfaction Questionare), Kunin'in Yüz Çizelgesi Ölçeği(The Kunin 'faces' Scale), Genel İş Doyumu Ölçeği (Job In General Scales), Minnesota İş Doyum Ölçeği(Minnesota satisfaction Questionary) (Özsoy, Uslu, Karakiraz, Aras, 2014:233;Tütüncü ve Çiçek: 2000:125).

Özsoy, Uslu, Karakiraz ve Aras(2014)'in iş doyumunu araştırmalarında kullanılan ölçekler üzerinde yaptığı araştırmalarda, Yök Ulusal Tez merkezinde, iş doyumunu ölçmek için yapılan 117 yüksek lisans tezi ve 18 doktora tezi olmak üzere toplam 135 tezi incelemişlerdir ve Minnesota İş doyum ölçeğinin araştırmacılar tarafından en fazla kullanılan ölçek olduğunu belirlemişlerdir (Özsoy vd, 2014:233;Tütüncü ve Çiçek: 2000:125). Öğretmenlerin kontrol odakları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan bu çalışmada da Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır.

Minnesota iş doyum ölçeği 1967 yılında Weis ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin 100 soruluk uzun formu ve 20 soruluk kısa formu bulunmaktadır. Her iki formunda da işin farklı 20 boyutuyla ilgili sorular bulunmaktadır. Kısa formu içsel ve dışsal iş doyumunu ölçen 20 maddeden oluşan 5li likert tipinde bir ölçektir. Ölçekten elde edilen maddelerin ortalaması aynı zamanda genel iş doyumunu düzeyini vermektedir (Pelit, 2014: 82).

2.15. İş Doyumu ve Kontrol Odağı

Kontrol odağı, bireylerin yaşamları boyunca karşılaştıkları olayların sorumluluğunu kendilerine, kendinden güçlü başka kişilere ya da şans kader gibi unsurlara bağlamasına ilişkin inançlarını ifade etmektedir. İş doyumunu ise

bireylerin işlerinden bekledikleri ile işinden elde ettikleri arasındaki farka gösterilen duygusal tepkilerdir. İş doyumunun yüksek olması olumlu bir özelliktir ve iş doyumunu yüksek olan çalışanlar iş doyumunu düşük olan çalışanlara göre daha kaliteli hizmet vermektedir (Sardoğan vd, 2006:185; Akbolat vd, 2011:27).

Kontrol odağı farklı olan bireylerin iş ortamında ki davranışları da farklı olmaktadır. Farklı kontrol odağına sahip olan çalışanların iş doyumunu, örgüte bağlılık, güdülenme ve stres durumları da farklılık göstermektedir. İç kontrol odağına sahip olan çalışanlar, olayların sorumluluklarını kendilerine bağlarlar ve işlerinde iyi olmak hata yapmamak için çok çalışırlar. Yapılan araştırmalarda iç kontrol odağına sahip olan çalışanların iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir. Bu kontrol odağına sahip olan bireyler genelde yüksek statüye sahip olup yüksek ücret almaktadırlar bu durum da onların iş doyum düzeylerine katkı sağlamaktadır. Bunun yanında dış kontrol odağına sahip olan bireyler, yani davranışlarının sonucundaki sorumluluğu kendi dışındaki güçlere güçlü olan diğerleri ve şans kader gibi unsurlara bağlayan bireylerde iş doyum düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir (Demirkan, 2006:45; Şeşen, 2010:200; Çetin, 2011:74).

İç kontrol odağına sahip olan bireyler işlerinden yeterince doyum sağlayamadıklarında ya mevcut bu durumu değiştirmek için çaba sarf ederler ya da daha mutlu olacakları, iş doyumunu yüksek tutabileceği bir işe geçme cesaretini bu kontrol odağına sahip olan bireyler gösterebilir. Dış kontrol odağına sahip olan bireyler işlerinden yeterince doyum alamadıklarında ise ya bu durumu yok sayarlar ya da bu durumun başkaları tarafından iyileştirileceği düşüncesiyle sabrederler (Çaylı, 2013:56).

Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmada iç kontrol odağına sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin dış kontrol odağına sahip olan öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmüştür (Uslu, 1999:58). İç kontrol odağına sahip olan öğretmenler iş doyumlarının düşük olmasına neden olan unsurları değiştirmek için uğraşırlar. Eğer bu durumları değiştiremezlerse ve bu durum onların hayatlarını olumsuz yönde etkilerse bu öğretmenler öğretmenlik mesleğinden ayrılarak kendilerinin daha mutlu olabileceği işlere geçerler. Nitekim günümüzde pek çok kişi öğretmenlik mesleğinden ayrılarak farklı işlere yönelmişlerdir. Yaşadıkları olayların sorumluluğunu kendi dışındaki güçlere, güçlü olan diğerleri ve şans

kader gibi unsurlara bağlayan dış kontrol odaklı öğretmenlerde iş doyumlarının düşük olması durumunda, ya bu durumu yok sayarlar ya da bu duruma sabredip, yine bu durumun dış güçler tarafından düzeltileceği beklentisi içerisine girerler. Bu durum Rusbult ve Lower (1985)' in çalışanların iş doyumsuzluğuna gösterdiği tepkilere ilişkin sonuçlarla benzerlik göstermektedir. İç kontrol odaklılık özelliği gösteren çalışanlar iş doyumsuzluğu yaşadığında bu sorunlarını dile getirerek koşulların değişmesi için çabalarlar bu aktif yapıcı bir tepkidir. Bundan sonra yine iş doyumsuzlukları devam ederse işerinden ayrılırlar bu tepkide aktif yıkıcı bir tepkidir. Her iki tepkide de iç kontrol odağına sahip çalışanlar mevcut durumlarını değiştirmeye çalışırlar. Ancak dış kontrol odağına sahip olan çalışanlar iş doyumsuzluğu yaşadıklarında ya bu olumsuz duruma sabrederler yada başka insanların bu olumsuz durumu değiştirmesini beklerler bu durum ise pasif tepkilerdir(Pelit, 2014: 83).

2.16. İş Doyumu ve Kontrol Odağı ile İlgili Yapılmış Araştırmalar

Literatürde iş doyumunu ile kontrol odağının ayrı ayrı veya farklı faktörlerle ilişkilerini inceleyen pek çok çalışma olmasına rağmen iş doyumunu ile kontrol odağı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara az rastlanmaktadır.

Anderson ve Maes (1990) ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin, öğretmenlerin kontrol odağı ile ilişkisini incelemiştir. Bu araştırma sonucunda iç kontrol odaklı öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin dış kontrol odaklı öğretmenlerden anlamlı olarak olumlu yönde farklılığını olduğunu belirtmiştir. Yine aynı çalışmada öğretmenlerin kontrol odaklılıklarının yaş, cinsiyet, branş, öğrenim düzeyi gibi değişkenler ile belirli bir ilişkinin olmadığı belirtilmiştir. Knop(1981) Öğretmenleri, karar verme ve sorumluluk alma yönlerinden kontrol odaklılıklarını incelemiş ve öğretmenlere karar verme ve sorumluluk alma yetkileri verildiğinde içten kontrol odaklı öğretmenlerin dıştan kontrol odaklı öğretmenlere göre iş doyumlarının daha fazla arttığını belirtmiştir. Uslu (1999) yılında resmi kurumlarda çalışan rehber öğretmenlerin denetim odakları ile iş doyumlarının arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında iç kontrol odağına sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin dış kontrol odağına sahip olan öğretmenlerden daha fazla olduğunu belirtmiştir

Canbay (2007) tarafından ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu ile denetim odağı arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında. İçten denetimli

öğretmenlerin genel iş doyumlarını dıştan denetimli öğretmenlere göre daha yüksek bulmuştur. İçten denetimli öğretmenlerin okul örgütü içerisinde gerçekleşen olayları, bireysel beceri ve yeteneğiyle etkileyebileceğinden bu denetim odağına sahip olan öğretmenler çeşitli doyumlar sağlayabilirken, olayların kontrolünü kendisi dışında gören, dıştan denetimli öğretmenler kendilerini kısıtlı ve etkisiz görerek işlerinden doyum sağlayamamaktadırlar (Canbay, 2007: 58).

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu bölümde, öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması amacıyla toplanan verilerin, yöntem bölümünde açıklanan betimsel ve anlam çıkartıcı istatistik tekniklerle çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın bulguları ve ilgili yorumları, alt amaçların verilisindeki sıraya uygun olarak;

1. Öğretmenlerin kontrol odağına ilişkin bulgular ve yorumlar.
2. Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerine ilişkin bulgular ve yorumlar.
3. Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişkiye ilişkin bulgular ve yorumlar başlıkları altında sunulmuştur.

Araştırmanın daha iyi anlaşılması ve bilgilere topluca daha kolay ulaşılabilmesi amacıyla, öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumları düzeylerine ilişkin elde edilen bulgular çözümlenerek dönüştürülerek gösterilmiştir.

3.1. Öğretmenlerin Kontrol Odağına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında; öğretmenlerin kontrol odaklılığına (İç Kontrol Odaklılık, Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık, Şansa Dayalı Kontrol Odaklılık) ilişkin betimsel istatistiklerden elde edilen bulgular ve yorumlar ile öğretmenlerin kontrol odaklılığının; cinsiyete, medeni duruma, eş çalışma durumuna, yaşa, kıdeme, mezun olduğu okula, lisansüstü çalışma durumuna, çalıştığı okul kademesine, branşa, haftada girdiği ders sayısına, alan değiştirme durumuna, hizmet içi eğitim kursuna katılma durumuna ve mesleğini kendi isteğiyle seçip seçmediğine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin anlam çıkartıcı istatistiklerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

3.1.1. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Genel Olarak ve Boyutlar Bazında İncelenmesi

3.1.1.1. Öğretmenlerin genel kontrol odaklılık düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin Kontrol odaklılık düzeylerine ilişkin verdikleri cevaplara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Çizelge 3.1’de verilmiştir.

Çizelge 3.1. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|--|-----|-----------|------|----------|
| 1 | Lider olup olamayacağım yeteneklerime bağlıdır. | 604 | 3.83 | 1.22 | 3 |
| 2 | Bir araç kazasına karışıp karışmamam ne kadar iyi bir sürücü olduğuma bağlıdır. | | 2.80 | 1.23 | 13 |
| 3 | Bir takım planlar yaparsam eğer, bu planların yürüyeceğinden eminimdir. | | 3.38 | 1.07 | 7 |
| 4 | İstediklerimi genelde şans eseri elde ederim. | | 2.05 | 1.1 | 19 |
| 5 | Yetkili makamlara danışılmadan iyi yeteneklerim olsa bile bana liderlik sorumluluğu verilmez. | | 3.07 | 1.32 | 11 |
| 6 | Arkadaşlarımın çok olup olmaması iyi bir insan olmama bağlıdır. | | 3.14 | 1.39 | 9 |
| 7 | Yaşadıklarım olacak şeylerin önüne geçemeyeceğimi gösterdi. | | 3.55 | 1.2 | 5 |
| 8 | Yaşamım güçlü olan diğer kişilerce kontrol edilmektedir. | | 2.48 | 1.26 | 15 |
| 9 | Bir araba kazası yapıp yapmamam şansa bağlıdır. | | 2.46 | 1.2 | 16 |
| 10 | Güçlü baskı gruplarının çıkarları benimkilerle çakıştığında çıkarlarımı korumak için çok az şansım vardır. | | 2.89 | 1.16 | 12 |
| 11 | Pek çok şey iyi ya da kötü şans meselesi olduğu için ileriye dönük planlar yapmak benim için her zaman çok anlamlı değildir. | | 2.43 | 1.2 | 17 |
| 12 | Lider olup olmayacağım doğru zamanda doğru yerde olmak için yeterince şanslı olup olmadığuma bağlıdır. | | 2.64 | 1.2 | 14 |
| 13 | Eğer önemli insanlar benden hoşlanmadıklarına karar verirlerse muhtemelen çok arkadaş edinemem. | | 2.30 | 1.21 | 18 |

Çizelge 3.1. (devamı)

| | | | | |
|----|--|------|------|----|
| 14 | Yaşamımda ne olacağını kendim belirleyebilirim. | 3.43 | 1.14 | 6 |
| 15 | Kişisel ilgi alanlarıma ilişkin çalışmalarını devam ettirmek benim elimdedir. | 4.14 | .99 | 1 |
| 16 | Bir araba kazası yapıp yapmamam diğer sürücülere bağlıdır. | 3.13 | 1.00 | 10 |
| 17 | İstediklerimi sıkı çalışmam sonucu elde ederim. | 4.04 | .93 | 2 |
| 18 | Planlarımın işlevsel olmasını sağlamak için benim üzerimde etkisi olan insanların talepleri ile planlarımın uyumlu olmasını gözetirim. | 3.33 | 1.12 | 8 |
| 19 | Yaşamım kendi eylemlerim tarafından belirlenir. | 3.73 | .98 | 4 |

Çizelge3.1 izlendiğinde öğretmenlerin çok boyutlu kontrol odağı ölçeğinin maddelerine verdikleri cevaplara göre, öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeyleri arasında en üst derecede olan ifade “Kişisel ilgi alanlarıma ilişkin çalışmalarını devam ettirmek benim elimdedir” ($\bar{X}=4.14$) ifadesidir. Bu ifadeleri sırasıyla “İstediklerimi sıkı çalışmam sonucu elde ederim” ($\bar{X}=4.04$) ve “Lider olup olamayacağım yeteneklerime bağlıdır”($\bar{X}=4.04$) ifadeleri takip etmektedir. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerine ilişkin en alt derecede olan iki ifade ise “Eğer önemli insanlar benden hoşlanmadıklarına karar verirlerse muhtemelen çok arkadaş edinmem” ($\bar{X}=2.30$) ve “İstediklerimi genelde şans eseri elde ederim” ($\bar{X}=2.05$) ifadesidir.

Bu sonuçlara bakarak öğretmenlerin bireysel çabaları ile her türlü zorlukları üstesinden geleceklerini ve hayattan istediklerini sıkı çalışmayla kazanabileceklerine inandıklarını söyleyebiliriz. Bunun yanın da öğretmenlerin hayatlarında olup bitenlerin kendileriyle alakalı olduğunu ve hayatta karşılaştıkları olayların sorumluluğunu şansa dayandırmadıklarını söyleyebiliriz. Bu durum öğretmenler için olumlu olarak görülebilirken Çizelge 4.1 ayrıntılı incelendiğinde bazı olumsuz durumlarda göze çarpmaktadır. “Yetkili makamlara danışmadan iyi yeteneklerim olsa bile bana liderlik sorumluluğu verilmez” ($\bar{X}=3.07$), “Yaşadıklarım olacak şeylerin önüne geçemeyeceğimi gösterdi” ($\bar{X}=3.55$), “Bir araba kazası yapıp yapmamam diğer sürücülere bağlıdır” ($\bar{X}=2.46$) ve “Planlarımın işlevsel olmasını sağlamak için benim üzerimde etkisi olan insanların talepleri ile planlarımın uyumlu olmasını gözetirim” ($\bar{X}=3.55$) ifadelerinin görece ortalamadan yüksek çıkması, öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinde başkalarına ve şans ve kadere de yer verdiklerini söyleyebiliriz. Öğretmenlerin

yaşadıkları tecrübeler, öğretmenlik mesleğinin getirdiği yükümlülükler ve eğitim sisteminin yapısı bu maddelerin yüksek çıkmasına neden olmuş olabilir.

3.1.1.2. Öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeylerinin incelenmesi

Öğretmenlerin İç Kontrol Odaklılık alt boyutunun maddelerine verdikleri cevaplara göre iç kontrol odaklılık düzeylerinin betimsel istatistikleri Çizelge 3.2’de verilmiştir.

Çizelge 3.2. Öğretmenlerin İç Kontrol Odaklılık Algı Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|---|-----|-----------|------|----------|
| 1 | Lider olup olamayacağım yeteneklerime bağlıdır. | 604 | 3.83 | 1.22 | 3 |
| 2 | Bir araç kazasına karışıp karışmamam ne kadar iyi bir sürücü olduğuma bağlıdır. | | 2.80 | 1.23 | 8 |
| 3 | Bir takım planlar yaparsam eğer, bu planların yürüyeceğinden eminimdir. | | 3.38 | 1.07 | 6 |
| 6 | Arkadaşlarımla çok olup olmaması iyi bir insan olmama bağlıdır. | | 3.14 | 1.39 | 7 |
| 14 | Yaşamımda ne olacağımı kendim belirleyebilirim. | | 3.43 | 1.14 | 5 |
| 15 | Kişisel ilgi alanlarıma ilişkin çalışmalarını devam ettirmek benim elimdedir. | | 4.14 | .99 | 1 |
| 17 | İstediklerimi sıkı çalışmam sonucu elde ederim. | | 4.04 | .93 | 2 |
| 19 | Yaşamım kendi eylemlerim tarafından belirlenir. | | 3.73 | .98 | 4 |

Çizelge3.2 incelendiğinde öğretmenlerin İç Kontrol Odaklılık Ölçeği maddeleri arasında en üst düzeyde algıladıkları, “Kişisel ilgi alanlarıma ilişkin çalışmalarını devam ettirmek benim elimdedir” ($\bar{X} = 4.14$) ifadesi olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin İç Kontrol Odaklılıklarına ilişkin en düşük algısı ise “Bir araç kazasına karışıp karışmamam ne kadar iyi bir sürücü olduğuma bağlıdır” ($\bar{X} = 2.80$) ifadesidir.

Kıral’ın (2012) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeyine göre en üst ve en alt düzeyde algıladıkları ifadeler ufak bir farklılık dışında çalışmamızla benzer çıkmıştır. Kıral (2012) çalışmasında “İstediklerimi sıkı çalışmam sonucu elde ederim” seçeneğini en üst düzeyde bulurken bizim

araştırmamızda bu ikinci sıradadır. Bunun yanında “Kişisel ilgi alanlarıma ilişkin çalışmalarını devam ettirmek benim elimdedir” seçeneği bizim araştırmamızda en üst düzeyde bulunurken Kırıl’ın (2012) çalışmasında bu seçenek ikinci sıradadır. Bunların dışındaki seçenekler her iki çalışmada da benzerlik göstermektedir.

Çizelge detaylı incelendiğinde öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeylerinin bir ifade dışında, ortalamaya yakın ve ortalamadan yüksek olduğunu görebilmekteyiz. Bu durum öğretmenlerin kişilikleri açısından olumlu bir durumdur. İç kontrol odaklılık, olumlu bir kişilik özelliğidir. İç kontrol odağına sahip olan bireyler, kendilerini daha etkili, güvenli ve bağımsız kişiler olarak algılayan, yüksek derecede öz-saygı ve olumlu öz kavramına sahip, daha fazla kişisel sorumluluk üstlenebilen, atılgan, girişimci, duygusal yönden daha dengeli ve sağlıklı kişilerdir(Yeşilyaprak, 2014:244).

3.1.1.3. Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin incelenmesi

Öğretmenlerin Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık alt boyutunun maddelerine verdikleri cevaplara göre Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık algı düzeyinin betimsel istatistikleri Çizelge 3.3’de verilmiştir.

Çizelge 3.3. Öğretmenlerin Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık Algı Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|--|-----|-----------|------|----------|
| 5 | Yetkili makamlara danışılmadan iyi yeteneklerim olsa bile bana liderlik sorumluluğu verilmez. | 604 | 3.07 | 1.32 | 3 |
| 8 | Yaşamım güçlü olan diğer kişilerce kontrol edilmektedir. | | 2.48 | 1.26 | 5 |
| 10 | Güçlü baskı gruplarının çıkarları benimkilerle çakıştığında çıkarlarımı korumak için çok az şansım vardır. | | 2.89 | 1.16 | 4 |
| 13 | Eğer önemli insanlar benden hoşlanmadıklarına karar verirlerse muhtemelen çok arkadaş edinmem. | | 2.30 | 1.21 | 6 |
| 16 | Bir araba kazası yapıp yapmamam diğer sürücülere bağlıdır. | | 3.13 | 1.00 | 2 |
| 18 | Planlarımın işlevsel olmasını sağlamak için benim üzerimde etkisi olan insanların talepleri ile planlarımın uyumlu olmasını gözetirim. | | 3.33 | 1.12 | 1 |

Çizelge 3.3'den anlaşıldığı gibi öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık ölçeğinin maddeleri arasında en üst düzeyde algılanan ifade “Planlarımın işlevsel olmasını sağlamak için benim üzerimde etkisi olan insanların talepleri ile planlarımın uyumlu olmasını gözetirim.” ($\bar{X} = 3.33$) ifadesidir. Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık ölçeğinin maddeleri arasında en alt düzeyde algılanan ifade ise “Eğer önemli insanlar benden hoşlanmadıklarına karar verirlerse muhtemelen çok arkadaş edinmem.” ($\bar{X} = 2.30$) ifadesidir. Bu bulgular Kırıl'ın (2012) çalışmasının bulguları ile birebir uyumludur. Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık ölçeğinin maddelerine verdikleri cevapların puanları ($\bar{X} = 2.86$) ortalamaya yakın ve ortalamadan düşüktür. Bu durum öğretmenler açısından olumlu bir durum olarak ele alınabilir. Bu sonuçlara bakarak öğretmenlerin başkalarının kontrolüne girmediğini ancak başka kişilerin düşüncelerine önem verdiklerini söyleyebiliriz.

3.1.1.4. Öğretmenlerin şansa ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin incelenmesi

Öğretmenlerin Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık alt boyutunun maddelerine verdikleri cevaplara göre Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık algı düzeyinin betimsel istatistikleri Çizelge 3.4'de verilmiştir.

Çizelge 3.4. Öğretmenlerin Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık Algı Düzeyine İlişkin Betimsel İstatistikler.

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|--|-----|-----------|-----|----------|
| 4 | İstediklerimi genelde şans eseri elde ederim. | 604 | 2.05 | 1.1 | 5 |
| 7 | Yaşadıklarım olacak şeylerin önüne geçemeyeceğimi gösterdi. | | 3.55 | 1.2 | 1 |
| 9 | Bir araba kazası yapıp yapmamam şansa bağlıdır. | | 2.46 | 1.2 | 3 |
| 11 | Pek çok şey iyi ya da kötü şans meselesi olduğu için ileriye dönük planlar yapmak benim için her zaman çok anlamlı değildir. | | 2.43 | 1.2 | 4 |
| 12 | Lider olup olmayacağım doğru zamanda doğru yerde olmak için yeterince şanslı olup olmadığuma bağlıdır. | | 2.64 | 1.2 | 2 |

Çizelge 3.4'den anlaşıldığı gibi öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık ölçeğinin maddeleri arasında en üst düzeyde algılanan ifade “Yaşadıklarım olacak şeylerin önüne geçemeyeceğini gösterdi.” ($\bar{X} = 3.55$) ifadesidir. Öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık ölçeğinin maddeleri arasında en alt düzeyde algılanan ifade ise “İstediklerimi genelde şans eseri elde ederim.” ($\bar{X} = 2.05$) ifadesidir.

Araştırmamızın bulguları Kıral'ın (2012) çalışmasının bulguları ile uyumludur. Öğretmenlerin yaşamlarından edindikleri tecrübeler onları “Yaşadıklarım olacak şeylerin önüne geçemeyeceğini gösterdi.” ifadesini görece daha fazla algılamaya itmiş olabilir. “İstediklerimi genelde şans eseri elde ederim.” ifadesinin öğretmenlerin algıladıkları en düşük ifade olması öğretmenler için olumlu bir durum olarak ele alınabilir. Öğretmenlerin Şans ve Kadere dayalı kontrol odaklılık algısı puanları ($\bar{X} = 2.62$) ortalamadan düşüktür ancak ortalamadan da çok uzaklaşmış değildir. Bu durum öğretmenler için olumsuz bir durumdur. Şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık kişilik için olumsuz bir durumdur. Kişilerin karşılaştıkları olayların sorumluluğunu kendisi dışındaki başka unsurlara bağlaması özellikle şans ya da kader gibi unsurlara bağlaması bir öğretmende bulunmaması gereken bir özelliktir. Yaşadıklarının sorumluluğunu şans ya da kadere bağlayan insanlar yaşadıklarını değiştirmek için hiçbir çaba göstermez. Onlara göre bir şeyleri değiştirmek için çabalamak anlamsızdır (Kıral, 2012; Yeşilyaprak, 2014).

3.1.2. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Boyutlara İlişkin İncelenmesi

Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin boyutlara ilişkin verdikleri cevaplara göre aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistikleri Çizelge 3.5'de verilmiştir.

Çizelge 3.5. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Boyutlarına İlişkin Aldıkları Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

| Boyutlar | n= 604 | | En Düşük Puan | En Yüksek Puan |
|--|-----------|-----|---------------|----------------|
| | \bar{X} | S | | |
| İç Kontrol Odağı (İKO) | 3.56 | .62 | 1.25 | 5.00 |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odağı (BDKO) | 2.15 | .49 | 0.75 | 3.75 |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odağı (ŞDKO) | 2.62 | .76 | 1.00 | 5.00 |
| Genel Kontrol Odağı | 2.78 | .37 | 1.48 | 4.26 |

Çizelge3.5’den izlenebileceği gibi öğretmenlerin kontrol odaklılık boyutları arasından en yüksek algı düzeyine sahip olan alt boyutun İç Kontrol Odaklılık ($\bar{X}=3,56$) olduğu görülmektedir. Bu alt boyutu sırasıyla Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık ($\bar{X}=2,62$) ve Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık ($\bar{X}=2,15$) izlemektedir. Öğretmenlerin genel kontrol odaklılık algı düzeyi ($\bar{X}=2,78$) ortalamanın altındadır.

Bu bulgulara göre öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinden en fazla iç kontrol odaklılık ($\bar{X}=3,56$) algı düzeyine sahip olduğunu söyleyebiliriz. Ancak öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeyi, diğer algı düzeylerinden yüksek çıkmasına rağmen yinede ortalamadan çok fazla yüksek değildir. Bunun yanında öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları ($\bar{X}=2,62$) ortalamanın altında olsa da ortalamaya yakın bir değerdir. Bu durumun öğretmenler için olumsuz bir durum olduğunu söyleyebiliriz. Literatürde iç kontrol odaklılık olumlu bir kişilik özelliği olarak görülürken, başkalarına dayalı veya şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık olumsuz bir kişilik özelliği olarak görülmektedir (Yeşilyaprak, 2014:244). Bireyler kontrol odaklılık özellikleri bakımından her üç düzeyin özelliklerini de gösterebilmektedir. Elde edilen bulgular öğretmenlerin kendi davranışlarının sorumluluğunu almada kendi değer ve inançları ile şans vekaderlerine, başkalarına duydukları güvenden daha fazla güvendiklerini ortaya koymaktadır. Araştırmamızın bulguları Kırıl’ın (2012) çalışmasıyla farklılık göstermektedir. Kırıl (2012) ilköğretim okulu yöneticilerinin kontrol odağını incelediği çalışmasında, ilköğretim okulu yöneticilerinin en yüksek düzeyde iç

kontrol odaklılığı, ikinci sırada başkalarına dayalı kontrol odaklılığı ve alt düzeyde şans ve kadere dayalı kontrol odaklılığı algıladıklarını tespit etmiştir. Bu sonuçlara bakarak öğretmenlerin ve yöneticilerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları ile şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları arasında bir farklılık olduğunu söyleyebiliriz. Yönetici ve öğretmenlerin çalışma koşulları buna sebep olmuş olabilir. Sürekli üst amirler ile muhatap olan okul yöneticilerinin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algısının öğretmenlerden fazla olması beklenen bir durumdur. Bunun yanında öğretmenlerin çalışma koşullarının onların şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarını arttırdığını söyleyebiliriz. Çünkü eğitim sistemimiz içerisinde bulunan okul yöneticilerinin de öğretmen oldukları göz önüne alınırsa, öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının okul yöneticilerine göre fazla çıkması, onları okul yöneticilerinden ayıran çalışma koşullarıdır. Aktif derse girme, sınıf içi iletişim gibi öğretmenlerin okul yöneticilerinden farklı olarak yaptığı işler onların şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarını arttırmaktadır.

İç kontrol odaklı kişiler karşılaştıkları olumsuz durumların kendi sorumluluklarında olduğunu ve bu durumun da kendisi tarafından değiştirilebileceğine inanmaktadırlar. Ancak karşılaştığı olumsuz durumun sorumluluğunu kendisi dışındaki başka kişilere bağlayan bireyler mevcut durumu değiştirmek için bir dereceye kadar çabalasa da, karşılaştıkları olayların sorumluluğunu şans ve kader gibi dogmatik unsurlara bağlayan kişiler mevcut durumu değiştirmek için hiçbir çaba içerisine girmeyeceklerdir (Kıral, 2012:140). Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinden şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık özelliğinin önemsenecek seviyede olması öğretmenlerin kişilikleri açısından olumsuz bir durumdur.

3.1.3. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi

3.1.3.1. Cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin; cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları çizelge 3.6'da verilmiştir.

Çizelge 3.6. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerine İlişkin Cinsiyete Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|---|----------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | Kadın | 266 | 28.56 | 4.0 | 602 | 0.68 | .94 |
| | Erkek | 338 | 28.53 | 3.8 | | | |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | Kadın | 266 | 16.74 | 5.1 | | 2.63 | .00 |
| | Erkek | 338 | 17.59 | 4.9 | | | |
| Şansa ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık (ŞDKO) | Kadın | 266 | 13.09 | 3.5 | | 0.27 | .78 |
| | Erkek | 338 | 13.18 | 4.0 | | | |

Çizelge 3.6'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(602)} = 0.68, p > .05$; (X Kadın= 28,56; X Erkek=28,53)].

Buna göre cinsiyetin öğretmenlerin iç kontrol odaklılıklarına anlamlı bir değişiklik yapmadığı söylenebilir. Nitekim Buluş (1996), Canbay (2007), Kırıl (2012) ve Çaylı (2013) bu konuda yapmış olduğu çalışmalarda cinsiyet değişkeninin iç kontrol odaklılık üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını tespit etmişlerdir. Sürgen (2014) çalışmasında erkek sınıf öğretmenlerinin kadın sınıf öğretmenlerinden daha fazla iç kontrol odaklılık özelliği gösterdiklerini tespit etmiştir. Çalışmamız bu yönüyle ilgili çalışmayla çelişmektedir.

Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)} = 2.63, p < .05$; (X Kadın= 16.74; X Erkek=17,59)]. Bu bulgulara dayanarak kadın öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algılarının ($\bar{X} = 16,74$) ortalamaları ile erkek öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları ($\bar{X} = 17,59$) ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığını söyleyebiliriz. Buradan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre başkalarına dayalı kontrol odaklılık algılarının daha fazla olduğu görülmektedir. Alanyazında bu durumla ilgili farklı durumlar bulunmaktadır. Bazı araştırmalar; Kırıl (2012), Köksal (1991) başkalarına dayalı kontrol odaklılığın cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığını bulurken bazı araştırmalarda ise (Manger ve Ekeland 2000; akt. Sarı, 2011: 133) kızların erkeklere göre iç kontrol odaklılık puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Küçükkaragöz (1998) çalışmasında

farklı cinsiyete sahip olan öğretmenlerin kontrol odağı puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha fazla dış kontrol odaklılık özelliği gösterdiğini belirtmiştir. İlgili çalışmaların bulguları araştırmamız ile uyumludur. Bu sonuçlara bakarak aile kurumunun erkeklere yüklediği sorumluluklarının, erkek öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algılarını arttırdığını söyleyebiliriz. Çünkü aile kurumunun yöneticisi konumunda olan erkek bireyler aile içerisinde var olan başka kişilerin duygu ve düşüncelerini dinlemek ve davranışlarını buna göre belirlemek zorundadır. Bu durum da bu kişilerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algılarını artırmaktadır.

Öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(602)} = 0.27, p > .05$; (X Kadın= 13.09; X Erkek=13.18)]. Elde edilen bu sonuçlar kontrol odağının cinsiyet değişkenine göre değişmediğini belirten çalışmalarla (Buluş, 1996; Yeşilyaprak, 1998; Çırçır, 2006; Kırıl, 2012) uyumludur.

3.1.3.2. Medeni durum değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin; medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları çizelge 3.7’de verilmiştir.

Çizelge 3.7. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Medeni Durum | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|---|--------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | Evli | 484 | 28.47 | 4.9 | 602 | 0.64 | .51 |
| | Bekâr | 120 | 28.80 | 4.9 | | | |
| Baskalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | Evli | 484 | 17.29 | 4.0 | | 0.84 | .39 |
| | Bekâr | 120 | 16.95 | 3.7 | | | |
| Şansa ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık (ŞDKO) | Evli | 484 | 12.99 | 3.7 | | 1.89 | .05 |
| | Bekâr | 120 | 13.73 | 3.9 | | | |

Çizelge 3.7'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(602)} = 0.64$, $p > .05$; (X Bekar= 28,80; X Evli=28,47)]. Bu verilere bakarak medeni durum değişkeninin, öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algılarını değiştirmedini söyleyebiliriz. Bunun yanında öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algılarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(602)} = 0.84$, $p > .05$; (X Bekar= 16.95; X Evli=17.29)]. Bu verilere bakarak medeni durum değişkeninin, öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algılarını değiştirmedini söyleyebiliriz. Canbay (2007) araştırmasında, araştırmamıza benzer şekilde öğretmenlerin medeni durumlarının onların kontrol odaklılık algı düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmiştir.

Öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)} = 1.89$, $p < .05$; (X Bekar= 13.73; X Evli=12.99)]. SPSS'in hesapladığı p değeri 0.05 veya daha küçük çıkarsa yokluk hipotezi reddedilmiş sayılır (Can, 2014:77).

Bu bulgulara göre bekâr öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algısı ortalamaları ($\bar{X} = 13.73$), evli öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algısı ortalamalarından ($\bar{X} = 12.99$) anlamlı derecede yüksektir. Bu bulgulara dayanarak evliliğin öğretmenlerin şansa ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerini düşürdüğünü söyleyebiliriz. Evlilik gibi özel bir olayın tamamen şans ve kader unsurlarına bağlanıldığı bir toplumda yetişmiş olan bekâr öğretmenlerin evleninceye kadar şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık özelliklerinin yüksek çıkması olağan bir durum olarak düşünülebilir.

3.1.3.3. Eş çalışma durumu değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin; eş çalışma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları çizelge 3.8'de verilmiştir.

Çizelge 3.8. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Eş Çalışma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Eş Çalışma Durumu | | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|-------------------|------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| | Çalışıyor | Çalışmıyor | | | | | | |
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | Çalışıyor | Çalışmıyor | 382 | 28.71 | 4.8 | 602 | 1.10 | .27 |
| | Çalışıyor | Çalışmıyor | 222 | 28.25 | 5.9 | | | |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | Çalışıyor | Çalışmıyor | 383 | 17.19 | 4.1 | | 0.24 | .80 |
| | Çalışıyor | Çalışmıyor | 222 | 17.27 | 3.6 | | | |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık (ŞDKO) | Çalışıyor | Çalışmıyor | 383 | 13.04 | 3.7 | | 0.84 | .39 |
| | Çalışıyor | Çalışmıyor | 222 | 13.31 | 3.9 | | | |

Çizelge 3.8'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeyleri [$t_{(602)} = 1.10, p > .05$; (X Çalışıyor = 28,71; X Çalışmıyor = 28,25)], başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri [$t_{(602)} = 0.24, p > .05$; (X Çalışıyor = 17.19; X Çalışmıyor = 17.27)] ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri [$t_{(602)} = 0.84, p > .05$; (X Çalışıyor = 13.04; X Çalışmıyor = 13.31)] eş çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin eş çalışma durumu değişkenini, öğretmenlerin hanelerine giren gelir miktarı bakımından düşünürsek eşlerinin çalıştığı öğretmenlerin yani maddi durumu diğerine göre iyi olan öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeylerinin eşleri çalışmayan öğretmenlere göre yüksek olduğunu ancak bu durumun istatistiksel olarak önemli olmadığı bulunmuştur. Küçükkaragöz'ün (1998) araştırmasında, aylık toplam gelir bakımından öğretmenleri incelemiş ve araştırmamızla benzer sonuçlar elde etmiştir.

Canbay (2007) araştırmasında öğretmenlerin eşlerinin çalışma durumu değişkeninin onların kontrol odaklılık algı düzeyleri üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmiştir. Çalışmamız ilgili çalışmayla uyumludur.

3.1.3.4. Yaş durumu değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık algı düzeylerinin; yaş durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları Çizelge 3.9'da verilmiştir.

Çizelge 3.9. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (anova) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Yaş | N | \bar{X} | S | sd | F | P | Anlamlı Fark |
|--|------------------|-----|-----------|-----|-------|------|-----|--------------|
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | 1)34 yaş ve altı | 251 | 28.84 | 5.1 | 2;601 | 0.83 | .43 | ----- |
| | 2)35 – 39 | 88 | 28.14 | 4.5 | | | | |
| | 3)40 yaş ve üstü | 265 | 28.39 | 4.8 | | | | |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | 1)34 yaş ve altı | 251 | 16.32 | 0.2 | | 14.0 | .00 | 1-3 2-3 |
| | 2)35 – 39 | 88 | 17.03 | 0.4 | | | | |
| | 3)40 yaş ve üstü | 265 | 18.12 | 0.2 | | | | |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık (ŞDKO) | 1)34 yaş ve altı | 251 | 12.70 | 0.2 | | 3.52 | .03 | 1-3 |
| | 2)35 – 39 | 88 | 13.05 | 0.3 | | | | |
| | 3)40 yaş ve üstü | 265 | 13.58 | 0.2 | | | | |

Çizelge 3.9'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin yaş değişkenine göre iç kontrol odaklılık algı düzeylerinin karşılaştırıldığı ANOVA sonuçlarına göre; öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeyleri [$F_{(2;601)} = 0.83$; $p > .05$], yaş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Elde edilen bulgular kontrol odağının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığını belirtilen araştırmalarla uyumludur. Korkut (1992), Küçükkaragöz (1998), Sulu (2007), Kıral (2012) yapmış oldukları araştırmalarda, yaş değişkeninin iç kontrol odaklılık algı düzeyi üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmişlerdir. Bunun yanında alanyazında yaş değişkeni ile iç kontrol odaklılık algı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulan araştırmalarda mevcuttur. Sulu'nun (2007) yapmış olduğu araştırmada iç kontrol odaklılığın yaş ile birlikte arttığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin karşılaştırıldığı ANOVA sonuçlarına göre; öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri [$F_{(2;601)} = 14.0$; $p < .05$], yaş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Bu bulgulara göre öğretmenlerin yaşları arttıkça başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinde

artmaktadır diyebiliriz. Rotter (1966), Nowicki ve Strickland (1973), Findley – Cooper (1983) araştırmalarında yaşla birlikte kontrol odağı inancının dışsallaştığını tespit etmişlerdir(akt. Yeşilyaprak, 1998:82).

Öğretmenlerin yaş değişkenine göre şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin karşılaştırıldığı ANOVA sonuçlarına göre; öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri [$F_{(2-601)}= 3.52$; $p<.05$], yaş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Yaşı, 34 yaş ve altı olan öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları ($\bar{X}= 12.70$), 40 yaş ve üstü olan öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları ($\bar{X}= 13.58$) arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Yukarıdaki izelge incelendiğinde öğretmenlerin yaşları arttıa şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin çalışma şartlarının onların şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerini arttırdığını söyleyebiliriz. Araştırmamız yaşla birlikte kontrol odağı inancının dışsallaştığını gösteren araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir(Rotter, 1966; Joe, 1971; Nowicki ve Strickland, 1973; Gilmour, 1978; Knop, 1981; Burger- Good, 1981; Findly – Cooper, 1983; Yeşilyaprak, 1988; Akt. Yeşilyaprak, 1998).

Sonuç olarak yukarıdaki bulgulara göre öğretmenlerin yaşı ilerledikçe başkalarına dayalı ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin arttığını görebilmekteyiz. Öğretmenlerin mesleklerini yaparken kendi inisiyatiflerini kullanamamaları ve öğretmenlerin hayatlarını değiştiren kararların öğretmenlerden bağımsız şekilde alınması vb. gibi uygulamalar zamanla ğretmeni başkalarına ya da şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin artmasına sebep olabilmektedir. İnsanlar yaşlandıkça gençken kendi yapabildikleri bazı işleri zamanla çevrelerinden yardım almadan yapamaz hale gelirler. ağın getirdiği yenilikler ve yaşlılığın getirdiği fiziksel ve kimyasal değişimler bu duruma sebep olabilir. Bu nedenle yaş ilerledikçe kişiler başka diğer kişilerin görüşlerine hayatlarında yer vermeye başlarlar. Bu durumda onların başkalarına dayalı kontrol odaklılık algılarını artırır. Aynı zamanda yaşın ilerlemesiyle gelen ölüm korkusu ve geçmişte yaşanmış hayat tecrübeleri de kişilerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının yüksek çıkmasına neden olabilir.

3.1.3.5. Hizmet yılı değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin; hizmet yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları çizelge 3.10'da verilmiştir.

Çizelge 3.10. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (anova) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Kıdem | N | \bar{X} | S | sd | F | p | Anlamlı Fark |
|--|-------------------|-----|-----------|-----|-------|------|-----|--------------------------|
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | 1)6 yıl ve altı | 110 | 29.11 | 4.9 | 3;600 | 1.23 | .29 | ----- |
| | 2)7 – 10 | 96 | 29.01 | 5.4 | | | | |
| | 3)11 – 22 | 290 | 28.34 | 4.6 | | | | |
| | 4)23 yıl ve üzeri | 108 | 28.09 | 5.2 | | | | |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | 1)6 yıl ve altı | 110 | 16.52 | 0.3 | | 10.4 | .00 | 1-4 2-3 2-4 3-4 |
| | 2)7 – 10 | 96 | 15.82 | 0.3 | | | | |
| | 3)11 – 22 | 290 | 17.42 | 0.2 | | | | |
| | 4)23 yıl ve üzeri | 108 | 18.62 | 0.3 | | | | |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık (ŞDKO) | 1)6 yıl ve altı | 110 | 12.89 | 3.4 | | 1.48 | .21 | ----- |
| | 2)7 – 10 | 96 | 12.59 | 3.7 | | | | |
| | 3)11 – 22 | 290 | 13.23 | 3.9 | | | | |
| | 4)23 yıl ve üzeri | 108 | 13.63 | 3.9 | | | | |

Çizelge 3.10'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre iç kontrol odaklılık algı düzeylerinin karşılaştırıldığı ANOVA sonuçlarına göre; öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeyleri [$F_{(3-600)} = 1.23$; $p > .05$], hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmamaktadır. Bu verilere bakarak hizmet yılı ne olursa olsun öğretmenlerin iç kontrol odaklılıkları aynıdır diyebiliriz. Araştırmamıza paralel şekilde Küçükkaragöz (1998) ve Kıral (2012) araştırmalarında hizmet yılının öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeylerini etkilemediklerini bulmuştur. Hizmet yılı ile iç kontrol odaklılık algısı ile anlamlı bir ilişki bulunmamasına rağmen yukarıdaki Çizelge incelendiğinde iç kontrol odaklılık algı düzeyi ortalamasının yaş arttıkça azaldığı görülmektedir.

Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin karşılaştırıldığı ANOVA sonuçlarına göre; öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri [$F_{(3-600)} = 10.4$; $p < .05$], hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Bu verilere bakarak hizmet yılı ne olursa olsun öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılıkları aynıdır diyebiliriz. Araştırmamıza paralel şekilde Küçükkaragöz (1998) ve Kıral (2012) araştırmalarında hizmet yılının öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerini etkilemediklerini bulmuştur. Hizmet yılı ile başkalarına dayalı kontrol odaklılık algısı ile anlamlı bir ilişki bulunmamasına rağmen yukarıdaki Çizelge incelendiğinde başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyi ortalamasının yaş arttıkça azaldığı görülmektedir.

.05], hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Çizelge incelendiğinde hizmet yılı 23 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin, 23 yılın altında olan öğretmenlere göre başkalarına dayalı kontrol odaklılık algısı görece daha yüksek çıkmıştır. Bunun yanında hizmet yılı 7 – 10 yılları arasında olan öğretmenlerin, 11- 22 yılları arasında olan öğretmenlere göre başkalarına dayalı kontrol odaklılık algısı görece daha düşüktür.

Bu bulgulara dayanarak mesleğe yeni başlayan bir öğretmenin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin yüksek olduğunu, mesleğine alışıkça başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyinin azaldığını ancak belirli yıldan sonra da mesleğinde eskidikçe başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyinin arttığını söyleyebiliriz. Bunun sebebi ise öğretmenin mesleğiyle ilgili kendini geliştirmemesi olabilir. Üniversiteden belirli bir donanımla mezun olan öğretmen işe başladığında, işin yabancı olduğu için başka öğretmenlerden etkilenecektir. Bu etki kişi işine alıştığı oranda azalacaktır. Ancak zaman geçtikçe mesleğinin getirdiği yeni durumlara göre kendini geliştiremeyen öğretmenler, başka öğretmenlerin yardımına ihtiyaç duyacaktır. Bu durumda onların başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerini arttırmaktadır.

Alanyazında öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin hizmet yılı değişkenine göre farklılaşmadığını belirten Kırall (2012) ve hizmet yılıyla birlikte başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyinin azaldığını belirten Küçükkaragöz (1998) araştırmalar mevcuttur. Araştırmamız bu anlamda ilgili çalışmalar ile çelişmektedir.

Öğretmenlerin hizmet yılı değişkenine göre şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin karşılaştırıldığı ANOVA sonuçlarına göre; öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri [$F_{(3-600)} = 1.48$; $p > .05$], hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Araştırmamızın bulguları Küçükkaragöz (1988) ve Sürgen (2014) çalışmalarıyla uyumludur. Söz konusu araştırmalarda da hizmet yılı değişkeninin öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerine etki etmediği ortaya çıkmıştır.

3.1.3.6. Mezun olunan okul değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin; mezun olduğu okul değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları çizelge 3.11’de verilmiştir.

Çizelge 3.11. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Karşılaştırılması (anova) Sonuçları

| Boyut Değişken | Okul Türü | N | \bar{X} | S | sd | F | P | Anamlı Fark |
|--|--------------------------|-----|-----------|-----|-------|------|-----|-------------|
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | Eğitim Fakültesi | 424 | 28.37 | 4.8 | 3;600 | 1.15 | .33 | ----- |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | 76 | 29.39 | 5.4 | | | | |
| | Yüksek Okul | 48 | 29.27 | 4.4 | | | | |
| | Diğer | 56 | 28.03 | 5.3 | | | | |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | 1)Eğitim Fakültesi | 424 | 17.33 | 3.8 | | 1.04 | .37 | ----- |
| | 2)Fen Edebiyat Fakültesi | 76 | 16.57 | 4.3 | | | | |
| | 3)Yüksek Okul | 48 | 17.58 | 3.5 | | | | |
| | 4)Diğer | 56 | 16.91 | 4.0 | | | | |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık (ŞDKO) | 1)Eğitim Fakültesi | 424 | 13.30 | 3.6 | | 4.39 | .00 | 1-2 |
| | 2)Fen Edebiyat Fakültesi | 76 | 11.75 | 3.8 | | | | 2-3 |
| | 3)Yüksek Okul | 48 | 13.93 | 3.9 | | | | |
| | 4)Diğer | 56 | 13.10 | 4.4 | | | | |

Çizelge 3.11’den izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları [$F_{(2-600)} = 1.15, p > .05$] ve başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları [$F_{(2-600)} = 1.04, p > .05$] mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Elde edilen verilere göre öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algısı mezun olduğu okul değişkenine göre 28.03 ile 29.39 arasında değiştiği ancak bu değişimin anlamlı olmadığı görülmektedir. Küçükkaragöz (1998) araştırmasında, öğretmenlerin en son mezun oldukları okul değişkeniyle kontrol odaklılık algısı arasında anlamlı bir fark bulamamıştır. Sürgen (2014) araştırmasında ön lisans mezunu öğretmenlerin daha fazla içten kontrol odaklılık özelliği gösterdiğini tespit etmiştir. Çalışmamız Süregen’in (2014) çalışmasıyla bu yönüyle çelişmektedir.

Öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları ile mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık [$F_{(2-600)}= 4.39, p<.05$] bulunmaktadır. Söz konusu farklılığın hangi okul türünden kaynaklandığını bulmak için Scheffe testi yapılmıştır. Gruplardaki örneklem sayıları arasında fark varsa Scheffe testi tercih edilir(Can, 2014:152).

Yapılan Scheffe testi sonucunda fen edebiyat fakültesi mezunlarının ($\bar{X}=11.75$), eğitim fakültesi ($\bar{X}=13.30$) ve yüksek okul($\bar{X}=13.93$) mezunlarından şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları ortalamalarından anlamlı derecede düşük olduğu görülmüştür. Fen edebiyat fakültelerinde ders içeriklerinin yoğun olması ve büyük bölümünün bilimsel deney ve gözlemlere dayanması bu fakülte mezunlarının diğerlerine göre şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeyinin düşük olmasına neden olmuş olabilir. Literatürde mezun olunan son okul ile kontrol odağının farklılaşmadığı araştırmalarda mevcuttur(Canbay, 2007, Küçükkaragöz, 1998). Araştırmamız söz konusu olan araştırmalarla bu yönüyle çelişmektedir.

3.1.3.7. Lisansüstü Eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerinin; lisansüstü eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları çizelge 3.12’de verilmiştir.

Çizelge 3.12. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Lisansüstü Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması (t-testi) sonuçları

| Boyut/Değişken | Lisansüstü Eğitim Durumu | | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|---|--------------------------|-------|----|-----------|-----|-----|------|-----|
| | Evet | Hayır | | | | | | |
| İç Kontrol Odaklılık(İKO) | Evet | Hayır | 45 | 29.08 | 5.0 | 602 | 0.79 | .42 |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | Evet | Hayır | 45 | 17.04 | 4.1 | | 0.35 | .72 |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık(ŞDKO) | Evet | Hayır | 45 | 12.66 | 3.7 | | 0.95 | .34 |

Çizelge 3.12'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları [$t_{(602)}= 0.79, p> .05; (X \text{ Evet}= 28,71; X \text{ Hayır } =28,25)$], başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları [$t_{(602)}= 0.35, p> .05; (X \text{ Evet}= 17.04; X \text{ Hayır } =17.26)$] ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları [$t_{(602)}= 0.95, p> .05; (X \text{ Evet}= 12.66; X \text{ Hayır } =13.23)$] lisansüstü eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Bu verilere bakarak öğretmenlerin kontrol odaklılık algılarının lisansüstü eğitim durumuna göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığını söyleyebiliriz. Bu bulgu Küçükkaragöz (1998), Canbay (2007), Kırıl(2012) ve Çaylı (2013) araştırma bulguları ile uyumludur. Demek ki öğretmenlerin aldıkları lisansüstü eğitim onların olaylara ilişkin yargılamalarını değiştirmemektedir.

3.1.3.8. Çalıştığı okul kademesi değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık algı düzeylerinin; çalıştığı okul kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları çizelge 3.13'de verilmiştir.

Çizelge 3.13.Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (anova) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Okul Kademesi | N | \bar{X} | S | sd | F | P | Anlamlı Fark |
|--|---------------|-----|-----------|-----|-------|------|-----|--------------|
| İç Kontrol Odaklılık(İKO) | 1)Okul Öncesi | 31 | 31.19 | 3.4 | 3;600 | 11.6 | .00 | 1-4 |
| | 2)İlkokul | 135 | 29.90 | 5.2 | | | | 2-4 |
| | 3)Ortaokul | 184 | 28.70 | 4.5 | | | | 3-4 |
| | 4)Lise | 254 | 27.38 | 4.9 | | | | |
| Bşkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | 1)Okul Öncesi | 31 | 15.45 | 3.8 | | 12.3 | .00 | 1-4 |
| | 2)İlkokul | 135 | 16.64 | 3.6 | | | | 2-4 |
| | 3)Ortaokul | 184 | 16.66 | 4.1 | | | | 3-4 |
| | 4)Lise | 254 | 18.30 | 3.7 | | | | |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık (ŞDKO) | 1)Okul Öncesi | 31 | 12.03 | 3.4 | 6.16 | .00 | 2-4 | |
| | 2)İlkokul | 135 | 12.31 | 3.6 | | | | |
| | 3)Ortaokul | 184 | 12.96 | 3.9 | | | | |
| | 4)Lise | 254 | 13.84 | 3.6 | | | | |

Çizelge 3.13'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları ile çalıştıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık [$F_{(2,600)}= 11.6, p< .05$] bulunmaktadır. Söz konusu farklılığın hangi okul kademesinden kaynaklandığını bulmak için Scheffe testi yapılmıştır. Gruplardaki örneklem sayıları arasında fark varsa Scheffe testi tercih edilir(Can, 2014:152). Yapılan Scheffe testi sonucunda okul öncesi ($\bar{X}=31.19$), ilkokul ($\bar{X}=29.90$), ortaokul ($\bar{X}=28.70$) öğretmenlerinin iç kontrol odaklılık algıları ile lise öğretmenlerinin iç kontrol odaklılık algıları ($\bar{X}=27.38$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Okul öncesi öğretmenlerinin iç kontrol odaklılık algısı ($\bar{X}=31.19$) diğer kademelerden daha yüksek çıkmıştır. Bunun yanında okul kademe düzeyi arttıkça iç kontrol odaklılık algısının giderek azaldığı görülmektedir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin muhatap olduğu öğrenci kitlesinin yaşı arttıkça öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algılarının azaldığını söyleyebiliriz. Bunun sebebi kendini yeterli kadar yetiştirmeyen öğretmenlerin yaş grubu büyük olan öğrencilere karşı kendilerini yeterli görmemeleri ve bu doğrultuda kendilerine olan güvenin azalması şeklinde açıklayabiliriz. Okul öncesi, ilkokul ve ortaokul öğrencileri lise öğrencilerine göre öğretmenlerine daha bağımlıdır. Okul kademesi düştükçe bu bağımlılık dahada artmaktadır. Öğrencilerin öğretmenlerine olan bu bağımlılığı öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algılarını arttırmaktadır.

Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları ile çalıştıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık [$F_{(2,600)}= 12.3, p< .05$] bulunmaktadır. Söz konusu farklılığın hangi okul kademesinden kaynaklandığını bulmak için Scheffe testi yapılmıştır. Gruplardaki örneklem sayıları arasında fark varsa Scheffe testi tercih edilir(Can, 2014:152). Yapılan Scheffe testi sonucunda okul öncesi ($\bar{X}=15.45$), ilkokul ($\bar{X}=16.66$), ortaokul ($\bar{X}=16.64$) öğretmenlerinin başkalarına dayalı odaklılık algıları ile lise öğretmenlerinin başkalarına dayalı odaklılık algıları ($\bar{X}=18.30$) arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Lise öğretmenlerinin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algısı ($\bar{X}=18.30$), diğer kademelerde çalışan öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algısından anlamlı derecede yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Öğretmenlerin muhatap olduğu öğrenci kitlesinin yaşı küçüldükçe, başkalarına dayalı kontrol odaklılık algısının düştüğünü bu verilere bakarak söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları ile çalıştıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık [$F_{(2,600)}= 6.16, p<.05$] bulunmaktadır. Söz konusu farklılığın hangi okul kademesinden

kaynaklandığını bulmak için Scheffe testi yapılmıştır. Gruplardaki örneklem sayıları arasında fark varsa Scheffe testi tercih edilir(Can, 2014:152).

Yapılan Scheffe testi sonucunda ilkokul öğretmenlerinin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları ($\bar{X}=12.31$) ile lise öğretmenlerinin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları ($\bar{X}=13.84$) arasında anlamlı derecede farklılık olduğu görülmektedir. Çizelge incelendiğinde okul kademesi arttıkça şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algısında bir artış olduğu açıkça görülmektedir. Bu bulgulara göre yaş gurubu büyük olan öğrencilerle çalışmanın şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeyini arttırdığını söyleyebiliriz.

Alanyazında öğretmenin çalıştığı okul kademesine göre kontrol odaklılık algısının bu şekilde detaylı incelendiği çalışmalara rastlanmamıştır. Bu bakımdan araştırmamızın bulguları önemlidir. Öğretmenlerin hitap ettiği öğrenci seviyesi yükseldikçe iç kontrol odaklılık algıları azalmakta, başkalarına dayalı ve şans/kadere dayalı kontrol odaklılık algıları artmaktadır. Sonuç olarak yaş gurubu yüksek olan öğrencilerle çalışmak kontrol odaklılık algısını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun sebebi yüksek yaş gurubu öğrencilerinin öğretmenlerine bağımlı olmayışları ve öğretmenlerin de bu seviyedeki öğrencilere hitap edecek seviyede kendilerini geliştirmemeleri olabilir.

3.1.3.9. Branş değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık algı düzeylerinin; branş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.14'de verilmiştir.

Çizelge 3.14. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerine İlişkin Branş Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi) Sonuçları

| Boyut Değişken | Branş Durumu | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|---|-----------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İç Kontrol Odaklılık(İKO) | Sınıf Öğretmeni | 165 | 29.69 | 5.0 | 602 | 3.4 | .01 |
| | Branş Öğretmeni | 469 | 28.11 | 4.8 | | | |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | Sınıf Öğretmeni | 165 | 17.01 | 3.6 | | 0.78 | .43 |
| | Branş Öğretmeni | 469 | 17.30 | 4.0 | | | |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık(ŞDKO) | Sınıf Öğretmeni | 165 | 12.67 | 3.8 | | 1.85 | .06 |
| | Branş Öğretmeni | 469 | 13.31 | 3.8 | | | |

Çizelge 3.14'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)}= 3.4$, $p<.05$; (X Sınıf= 29.69; X Branş=28,11)]. Bu bulguya göre sınıf öğretmenlerinin iç kontrol odaklılık algılarının branş öğretmenlerine göre daha fazla olduğu sonucuna varabiliriz. Sulu (2007) ve Canbay 'ın (2007) çalışmasında da sınıf öğretmenlerinin iç kontrol odaklılık algıları yüksek çıkmıştır.

Öğretmenlerin Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık algıları [$t_{(602)}= 0.78$, $p> .05$; (X Sınıf= 17.01; X Branş =17.30)] ve Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık algıları [$t_{(602)}= 1.85$, $p> .05$; (X Sınıf= 12.67; X Branş =13.31)] branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3.1.3.10. Haftada girdiği ders sayısı değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık algı düzeylerinin; haftada girdikleri ders sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.15'de verilmiştir.

Çizelge 3.15: Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerine İlişkin Haftada Girilen Ders Sayısı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi) Sonuçları

| Boyut Değişken | Branş Durumu | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|---|-----------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İç Kontrol Odaklılık(İKO) | 26 saat ve altı | 307 | 27.94 | 4.8 | 602 | 3.02 | .00 |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | 27 saat ve üstü | 297 | 29.16 | 5.0 | | | |
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | 26 saat ve altı | 307 | 17.57 | 4.0 | | 2.22 | .02 |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | 27 saat ve üstü | 297 | 16.86 | 3.8 | | | |
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | 26 saat ve altı | 307 | 18.77 | 3.8 | | 2.45 | .01 |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık(ŞDKO) | 27 saat ve üstü | 297 | 16.92 | 3.4 | | | |

Çizelge 3.15’den izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeyleri haftada girdikleri ders sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)} = 3.02$, $p < .05$; ($X_{26 \text{ saat ve altı}} = 27.94$; $X_{27 \text{ saat ve üstü}} = 29.16$)]. Bu bulgulara dayanarak girdikleri ders sayısı fazla olan öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeylerinin daha fazla olduğunu söyleyebiliriz. Girilen ders sayısının fazla olması öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir. Bunun sebebi öğretmenlerin girdikleri ders sayısı ile elde ettikleri gelir miktarının artması şeklinde düşünülebilir. Alanyazında ekonomik kazancın, iç kontrol odağını arttırdığına dair araştırmalar (Küçükkaragöz, 1998) mevcuttur.

Öğretmenlerin Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık algıları haftada girilen ders sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)} = 2.22$, $p < .05$; ($X_{26 \text{ saat ve altı}} = 17.57$; $X_{27 \text{ saat ve üstü}} = 16.86$)]. Yukarıdaki Çizelge incelendiğinde 26 saat ve altında derse giren öğretmenlerin ($\bar{X} = 17.57$) başkalarına dayalı kontrol odaklılık algılarının 27 saat ve üstünde derse giren öğretmenlerden ($\bar{X} = 16.86$) anlamlı derecede yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Başkalarına dayalı kontrol odaklılık olumsuz bir kişilik özelliğidir (Küçükkaragöz, 2014; Kırıl, 2012; Şekerli, 2013). Öğretmenlerin haftada girecekleri ders sayıları başkaları tarafından okul yönetimince belirlenmektedir. Özellikle son yıllarda ek ders bulmakta zorluk çeken branş öğretmenleri istedikleri sayıda ek ders alabilmek için okul yönetimine bağımlı kalmak zorundadır. Bu sebeplerden dolayı haftada girdikleri ders sayısına göre öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri farklılaşmıştır. Bu sonuçlara göre mevcut kullanılmakta olan ek ders

sisteminin öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini söyleyebiliriz.

Son olarak öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları haftada girilen ders sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)} = 2.45$, $p < .05$; (X 26 saat ve altı = 18.77; X 27 saat ve üstü = 16.92)]. Bu bulgulara dayanarak haftada girdiği ders sayısı 26 ve altında olan öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol algı düzeyi ($\bar{X} = 18.77$), haftada girdiği ders sayısı 27 ve üstünde olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 16.92$) şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeyinden anlamlı derecede yüksektir. Öğretmenlerin haftada girdikleri ders sayısının az olması onların şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerini arttırmaktadır. Bu öğretmenler için olumsuz bir durumdur. Bu sonuçlara bakarak öğretmenlerin haftada girdikleri ders sayısının az olma sebebini şans ve kadere dayandırdıklarını söyleyebiliriz. Günümüzde kullanılan ek ders sisteminin sorunlu olması ve bunun sonucu olarak öğretmenlerin her yıl sene başında bu konuda bir belirsizlik yaşaması bu durumun sebebi olabilir.

3.1.3.11. Alan değiştirme durumu değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık algı düzeylerinin; alan değiştirme değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları çizelge 3.16'da verilmiştir.

Çizelge 3.16. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerine İlişkin Alan Değiştirme Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Alan Değiştirme Durumu | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|------------------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | Evet | 78 | 28.11 | 4.9 | 602 | 0.81 | .41 |
| | Hayır | 526 | 28.60 | 4.9 | | | |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | Evet | 78 | 18.07 | 3.9 | | 2.05 | .04 |
| | Hayır | 526 | 17.09 | 3.9 | | | |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık (ŞDKO) | Evet | 78 | 13.41 | 3.9 | | 0.66 | .50 |
| | Hayır | 526 | 13.10 | 3.8 | | | |

Çizelge 3.16'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları [$t_{(602)} = 0.81, p > .05$; (X Evet= 28,11; X Hayır=28,60)] ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları [$t_{(602)} = 0.66, p > .05$; (X Evet= 13.41; X Hayır =13.10)] alan değiştirme durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları alan değiştirme değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)} = 2.05, p < .05$; (X Evet= 18,07; X Hayır=17.09)]. Bu bulgulara dayanarak alan değiştiren öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları ortalamalarının ($\bar{X} = 18.07$) alan değişikliği yapmayan öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları ortalamaları ($\bar{X} = 17.09$) anlamlı derecede farklılaştığını söyleyebiliriz. Alan değişikliği yapan öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algısı alan değiştirmeyen öğretmenlere göre anlamlı derecede daha fazladır. Bu durum alan değişikliği yapan öğretmenlerin kişisel özellikleri açısından olumsuz bir durumdur. Zira başkalarına dayalı kontrol odaklılık algısının yüksek olması olumsuz bir kişilik özelliğidir (Küçükkaragöz, 2014).

Alan değiştiren öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeylerinin yüksek çıkmasının sebebi, yeterli eğitime ve donanıma sahip olmadan farklı alana geçen öğretmenlerin yeni geçtikleri alanda zorlanmaları ve bu zorluğu aşmak için de bu alanda eğitimi ve donanımı olan öğretmenlerde yardım almaları olabilir. Alan değişikliği yapan öğretmenler diğer öğretmenlere bağımlı halde çalışmaktadırlar. Alanlarına hâkim olmayan bu öğretmenler hem öğrencilerde, hem velilerden hem de okul yönetiminden tepki almaktadırlar. Tüm bu olumsuz durumlar alan değiştiren öğretmenlerin kontrol odaklılık algı düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir.

3.1.3.12. Hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık algı düzeylerinin; hizmet içi eğitim kursuna katılma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.17'de verilmiştir.

Çizelge 3.17. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık Algı Düzeylerinin Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılma Durumu | | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|--|--|--|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| | | | | | | | | |
| İç Kontrol Odaklılık (İKO) | Evet | | 353 | 28.67 | 4.9 | 602 | 0.74 | .45 |
| | Hayır | | 249 | 28.36 | 5.0 | | | |
| Başalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | Evet | | 353 | 16.98 | 3.6 | | 1.80 | .07 |
| | Hayır | | 249 | 17.59 | 4.3 | | | |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık (ŞDKO) | Evet | | 353 | 12.84 | 3.6 | | 2.35 | .01 |
| | Hayır | | 249 | 13.58 | 3.9 | | | |

Çizelge 3.17'den izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları $t_{(602)} = 0.74$, $p > .05$; (X Evet= 28,67; X Hayır=28,36] ve başalarına dayalı kontrol odaklılık algıları [$t_{(602)} = 1.80$, $p > .05$; (X Evet= 16.98; X Hayır=17.59] hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Bunun yanında öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)} = 2.35$, $p < .05$; (X Evet= 12.84; X Hayır=13.58)]. Bu bulguları göz önüne alarak hizmet içi eğitim kursuna katılan öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları ($\bar{X} = 12.84$), hizmet içi eğitim kursuna katılmayan öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarının ($\bar{X} = 13.58$) farklı olduğunu söyleyebiliriz. Hizmet içi eğitim kursuna katılmayan öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları diğerlerine görece daha yüksektir. Şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık göstermenin kişilik açısından olumsuz bir durum olduğunu göz önüne alırsak, hizmet içi eğitim kurslarının öğretmenlerin kontrol odaklılıklarına olumlu bir etkisinin olduğunu söyleyebiliriz. Bu bulgulara göz önüne alındığında hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılarak alanları ile ilgili gerekli bilimsel ve deneysel bilgileri kazanmak, şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algısını olumlu yönde etkilemektedir. Bilimsel bilgilerle donatılmış bir öğretmen hayatında şans ve kadere daha az yer verecektir diyebiliriz.

3.1.3.13. Meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin Kontrol Odaklılık algı düzeylerinin; meslek seçiminde etkileyen faktör durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.18’de verilmiştir.

Çizelge 3.18. Öğretmenlerin Kontrol Odağı Algı Düzeylerinin Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Meslek Seçiminde Etkili Faktör | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|---|--------------------------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İç Kontrol Odaklılık(İKO) | Kendim | 461 | 28.79 | 5.0 | 602 | 2.35 | .02 |
| | Kendim Dışında | 143 | 27.74 | 4.6 | | | |
| Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık (BDKO) | Kendim | 461 | 17.07 | 3.9 | | 1.62 | .10 |
| | Kendim Dışında | 143 | 17.69 | 3.8 | | | |
| Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık(ŞDKO) | Kendim | 461 | 12.93 | 3.8 | | 2.40 | .01 |
| | Kendim Dışında | 143 | 13.81 | 3.5 | | | |

Çizelge 3.18’den izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)} = 2.35$, $p < .05$; (X Kendim= 28.79; X Kendim Dışında=27.74)]. Bu bulgulardan yola çıkarak mesleğini kendisi seçen öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algılarının mesleğini kendisi dışındaki unsurlardan etkilenerek seçen öğretmenlerden anlamlı derecede farklı olduğunu söyleyebiliriz. Bireylerin gelecekleri ile ilgili kararların kendisi tarafından mı yoksa başkaları tarafından mı alındığı, bireyin iç kontrol odaklılığıyla alakalıdır. Mesleğini kendisi seçen öğretmenlerin iç kontrol odaklılık düzeylerinin diğerlerinden fazla çıkması doğaldır.

Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(602)} = 1.62$, $p > .05$; (X Kendim= 17.07; X Kendim dışında=17.69)].

Bunların yanında öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir [$t_{(602)} = 2.40$, $p < .05$; (\bar{X} Kendim= 12.93; \bar{X} Kendim dışında=13.81)]. Çizelge incelendiğinde mesleğini kendisi seçen öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algısının ($\bar{X}=12.93$), mesleğini kendi dışındaki unsurların etkisi altında kalarak seçen öğretmenlerin şansa dayalı kontrol odaklılık algısından ($\bar{X}=13.81$) anlamlı derecede düşük olduğu görülmektedir. Şans ve kontrol odaklılığın olumsuz bir kişilik özelliği olduğunu göz önüne alırsak (Küçükkaragöz, 1998) mesleğini kendisi seçerek öğretmen olan kişilerin varlığı eğitim sistemimiz için olumlu bir durumken, mesleğini şans ve kader gibi faktörelere dayandırarak seçen (kaderim buymuş, yazdım tuttu, puanım buna yetti vb.) öğretmenlerin varlığı ise eğitim sistemimiz için olumsuz bir durumdur.

3.2. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde; öğretmenlerin iş doyumunu (içsel, dışsal) düzeylerine ilişkin betimsel istatistiklerden elde edilmiş bulgular ve yorumlarla birlikte öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin; cinsiyete, medeni duruma, eş çalışma durumuna, yaşa, hizmet yılına, mezun olunan okul türüne, lisansüstü çalışma durumuna, çalıştığı okul kademesine, branşına, haftada girdiği ders sayısına, alan değiştirme durumuna, hizmet içi eğitim kursuna katılma durumuna ve meslek seçiminde etkileyen unsura göre değişip değişmediğini görmek amacıyla anlam çıkartıcı istatistiklerden elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

3.2.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Genel Olarak ve Boyutlar Bazında İncelenmesi

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri; içsel, dışsal, genel ve boyutlar bazında aşağıdaki çizelgelerde belirtilmiştir.

3.2.1.1. Öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin incelenmesi

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin verdikleri cevaplara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Çizelge 3.19'da verilmiştir.

Çizelge 3.19. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|---|-----|-----------|------|----------|
| 1 | Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | 604 | 3.58 | 1.10 | 9 |
| 2 | Bağımsız çalışma imkânının olmasından | | 3.28 | 1.20 | 12 |
| 3 | Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından | | 3.34 | 1.21 | 11 |
| 4 | Toplumda saygın bir kişi olma fırsatını vermesi bakımından | | 3.35 | 2.05 | 10 |
| 5 | Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından | | 2.66 | 1.22 | 17 |
| 6 | Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından | | 2.43 | 1.28 | 18 |
| 7 | Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden | | 3.99 | .93 | 3 |
| 8 | Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | | 3.70 | 1.14 | 7 |
| 9 | Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından | | 4.25 | .87 | 1 |
| 10 | Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden | | 4.14 | .91 | 2 |
| 11 | Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden | | 3.89 | .97 | 4 |
| 12 | İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından | | 3.01 | 1.2 | 15 |
| 13 | Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | | 1.77 | 1.06 | 20 |
| 14 | Terfi imkânının olması yönünden | | 1.95 | 1.16 | 19 |
| 15 | Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından | | 2.74 | 1.29 | 16 |
| 16 | Çalışma şartları bakımından | | 3.25 | 1.07 | 14 |
| 17 | Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle olan ilişkileri açısından | | 3.65 | 1.02 | 8 |
| 18 | Yaptığım iş için takdir edilmem açısından | | 3.27 | 1.12 | 13 |
| 19 | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | | 3.85 | .91 | 5 |
| 20 | Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatını vermesinden | | 3.75 | .98 | 6 |

Çizelge 3.19'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin maddelerine verdikleri cevaplara göre, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında en üst derecede olan ifade “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından” ($\bar{X}=4.25$) ifadesidir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasından en

alt derecede alan iki ifade ise “Terfi imkânının olması yönünden” ($\bar{X}=1.95$) ve “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ($\bar{X}=1.77$) ifadeleridir.

Bu sonuçlara bakarak öğretmenlik mesleğinin ruhu içerisinde yer alan, başkaları için bir şeyler yapma ve kişileri yönlendirme özelliklerinin öğretmenlerin iş doyumlarını arttırdığını görebilmekteyiz. Bunun yanında öğretmenlerin üniversite mezunu olan memurlar arasında en düşük ücret alan meslek grubu olması ve belirli bir terfi imkânlarının olmamasının da onların iş doyum düzeylerini düşürdüğünü söyleyebiliriz.

Sarpkaya (2000), Tunacan ve Çetin (2009) ve Yılmaz’ın (2014) araştırmalarında ücret faktörünün öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında en alt düzeyde bulunan faktör olduğu ortaya çıkmıştır. Kişilerin mesleklerinden elde ettikleri gelirler onların iş doyum düzeyleri ile doğrudan etkilidir. Bu bulgular araştırmamız tarafından da desteklenmektedir.

3.2.1.2. Öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin incelenmesi

Öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerine ilişkin verdikleri cevaplara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Çizelge 3.20’de verilmiştir.

Çizelge 3.20. Öğretmenlerinin İçsel Doyum Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|--|-----|-----------|------|----------|
| 1 | Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | 604 | 3.58 | 1.10 | 7 |
| 2 | Bağımsız çalışma imkânının olmasından | | 3.28 | 1.20 | 10 |
| 3 | Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından | | 3.34 | 1.21 | 9 |
| 4 | Toplumda saygın bir kişi olma fırsatını vermesi bakımından | | 3.35 | 2.05 | 8 |
| 7 | Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden | | 3.99 | .93 | 3 |
| 9 | Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından | | 4.25 | .87 | 1 |
| 10 | Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden | | 4.14 | .91 | 2 |
| 11 | Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden | | 3.89 | .97 | 4 |
| 12 | İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından | | 3.01 | 1.2 | 12 |
| 18 | Yaptığım iş için takdir edilmem açısından | | 3.27 | 1.12 | 11 |
| 19 | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | | 3.85 | .91 | 5 |
| 20 | Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatını vermesinden | | 3.75 | .98 | 6 |

Çizelge 3.20’den izlendiğinde, öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri arasında en üst düzeyde olan ifade “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan “ ($\bar{X} = 4.25$) ifadesidir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında en alt sırada yer alan ifade ise “ İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından” ifadesidir. Bu sonuçlara bakarak öğretmenlik mesleğinin temel ögesi olan başkaları için bir şeyler yapmak özelliğinin, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini arttırdığını ve onları mutlu ettiğini söyleyebiliriz. Bununla birlikte öğretmenlerin işleriyle ilgili aldıkları kararların uygulamaya konmaması öğretmenleri üzmemekte ve iş doyum düzeylerini olumsuz derecede etkilememektedir. Ölçekte bu madde her ne kadar içsel doyum kısmında alınsa da, öğretmenlerin alacağı kararların uygulamaya döndürme yetkisi okul yöneticilerinde olmasından dolayı bu madde dışsal doyum kısmında da alınabilir. Yılmaz’ın (2014) yapmış olduğu araştırmada bulunan bulgularda araştırmamızın bulgularıyla uyumludur.

Öğretmenlerin meslekleriyle ilgili alınan kararlarda öğretmenlerin fikirlerinin sunulmaması öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilemektedir.

3.1.2.3. Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeylerinin İncelenmesi

Öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerine ilişkin verdikleri cevaplara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Çizelge 3.21’de verilmiştir.

Çizelge 3.21. Öğretmenlerin Dışsal Doyum Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

| Madde No | İfade | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|---|-----|-----------|------|----------|
| 5 | Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından | 604 | 2.66 | 1.22 | 5 |
| 6 | Yöneticilerin karar vermedeki yeteneği bakımından | | 2.43 | 1.28 | 6 |
| 8 | Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | | 3.70 | 1.14 | 1 |
| 13 | Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | | 1.77 | 1.06 | 8 |
| 14 | Terfi imkânının olması yönünden | | 1.95 | 1.16 | 7 |
| 15 | Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğini bana vermesi açısından | | 2.74 | 1.29 | 4 |
| 16 | Çalışma şartları bakımından | | 3.25 | 1.07 | 3 |
| 17 | Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle olan ilişkileri açısından | | 3.65 | 1.02 | 2 |

Çizelge 3.21’den izlendiğinde öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerine göre en üst düzeyde doyum sağladıkları ifade “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” ($\bar{X} = 3.70$) ifadesidir. Öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri arasından en alt düzeyde doyum sağladıkları ifade ise “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ($\bar{X} = 1.77$) ifadesidir. Bu verilere bakarak öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin ($\bar{X} = 2.76$) ortalamasının altında olduğunu söyleyebiliriz. Öğretmenler yaptıkları işe göre elde ettikleri ücreti düşük görmektedirler. Sarpkaya (2000), Demirel (2006), Atakan (2008), Tunacan ve Çetin (2009) ve Yılmaz’ın (2014) araştırmaları bunu desteklemektedir. Bunun yanında öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini bırakmadan ilerleyebilecekleri bir terfi ve kariyer sistemlerinin olmayışı ve buna bağlı olarak ücretlerinde bir artış

olmaması, onların mesleklerine olan doyum düzeylerini düşürmektedir. Tosun'un(2013) öğretmenlerin kariyer basamaklarına ilişkin yapmış olduğu çalışmada, terfi ve kariyerin öğretmenlik mesleği için önemli olduğunu ve bunu yaparken de objektif kriterlere dayandırılarak yapılması gerektiğini belirtmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2005 yılında öğretmenlerin kariyerleri üzerinde bir çalışması olmuştur. Ancak uygulama kısmında yaşanan sorunlar beraberinde büyük tartışmalara yol açmış ve bunun sonucunda pek çok öğretmen Milli Eğitim Bakanlığı ile mahkemelik olmuştur. Günümüzde öğretmenlerin, memurlara olağan her yıl için verilen terfi sistemi haricinde mesleklerindeki performanslarına göre ilerleyebilecekleri bir terfi ve kariyerler sistemi yoktur. Öğretmenlerin dışsal doyumları arasından en yüksek düzeyde doyum sağladıkları ifadenin “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” ($\bar{X} = 3.70$) olmasının sebebi de ülkemizde öğretmenlik mesleğinin 657 sayılı devlet memurluğu kapsamında olmasıdır. Bu yasaya öğretmenler güvenmektedir ve bu durum da onların iş doyumlarını arttırmaktadır.

3.1.2.4. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin boyutlara ilişkin incelenmesi

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin boyutlara ilişkin verdikleri cevaplara göre elde edilen puanların betimsel istatistikleri Çizelge 3.22’de verilmiştir.

Çizelge 3.22. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Boyutlarına İlişkin Aldıkları Puan Ortalamalarının Betimsel İstatistikleri

| Boyutlar | n | \bar{X} | S | Sıralama |
|----------|-----|-----------|-----|----------|
| İçsel | 604 | 3.64 | .65 | 1 |
| Dışsal | | 2.77 | .65 | 3 |
| Genel | | 3.20 | .59 | 2 |

Çizelge 3.22’de öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin boyutlarına ilişkin aldıkları puan ortalamalarının betimsel istatistiklerine bakıldığında, öğretmenlerin içsel doyumlarının ($\bar{X} = 3.64$) en üst düzeyde olduğunu görebilmekteyiz. Bu doyumunu sırasıyla genel doyum ($\bar{X} = 3.20$) ve dışsal doyum ($\bar{X} = 2.77$) izlemektedir. Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “kararsızım” düzeyindedir. Bu durum Ersözlü (2008) ve Tunacan ve Çetin (2009) ve Talub’un (2013) araştırmalarıyla uyumludur. Alanyazında öğretmenlerin iş doyumlarının düşük

çıkıtığı, Sarpkaya (2000) ve yüksek çıkıtığı, Yılmaz (2014) çalışmalarda mevcuttur. Araştırmamız bu yönüyle ilgili çalışmalara çelişmektedir.

3.2.2. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi

3.2.2.1. Cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin; cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.23’de verilmiştir.

Çizelge 3.23. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Cinsiyete Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | sd | t | p |
|----------------|----------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İçsel | Erkek | 338 | 3.57 | .65 | 602 | 2.93 | .00 |
| | Kadın | 266 | 3.73 | .64 | | | |
| Dışsal | Erkek | 338 | 2.72 | .68 | | 1.88 | .05 |
| | Kadın | 266 | 2.82 | .61 | | | |
| Genel | Erkek | 338 | 3.15 | .60 | | 2.65 | .00 |
| | Kadın | 266 | 3.28 | .56 | | | |

Çizelge 3.23’de öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin cinsiyet değişkenine göre t-testi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin içsel doyumlarının [$t_{(602)}= 2.93, p < .05$], dışsal doyumlarının [$t_{(602)}= 1.88, p < .05$] ve genel doyumlarının [$t_{(602)}= 2.65, p < .05$] cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğunu görebilmekteyiz. Boyutlar bazında bakıldığında kadın öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin ($\bar{X}=3.73$), erkek öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinden ($\bar{X}= 3.57$), kadın öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin ($\bar{X}= 2.82$), erkek öğretmenlerin dışsal doyum düzeyinden ($\bar{X}= 2.72$) ve kadın öğretmenlerin genel doyum düzeylerinin ($\bar{X}= 3.28$), erkek öğretmenlerin genel doyum düzeylerinden ($\bar{X}= 3.15$) yüksek olduğu görülmektedir.

Duman (2006), yaptığı araştırmasında kadın öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin erkeklerden yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ololube (2006) ve Akhtara, Hashmib ve Naqvic (2010) araştırmalarında kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerini erkeklerden daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna

ulaşmışlardır. İlgili araştırmaların bulguları araştırmamızla örtüşmektedir. Öğretmenlik mesleğinin sevgi ve fedakarlık isteyen bir meslek olması bu duruma sebep olmuş olabilir. Genel olarak kadınlar erkeklerden daha fazla fedakardırlar ve çocuklara karşı daha fazla sevgi göstermektedirler. Kadınların doğasında olan bu özelliklerin öğretmenlik mesleğinin özellikleri ile örtüşmesi kadın öğretmenlerin iş doyumlarının erkek öğretmenlere göre fazla olmasını sağlar.

3.2.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin; medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.24’de verilmiştir.

Çizelge 3.24. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Medeni Durum Değişkenine Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Medeni Durum | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|----------------|--------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İçsel | Evli | 484 | 3.68 | .65 | 602 | 2.54 | .01 |
| | Bekâr | 120 | 3.51 | .63 | | | |
| Dışsal | Evli | 484 | 2.81 | .63 | | 3.27 | .00 |
| | Bekâr | 120 | 2.59 | .69 | | | |
| Genel | Evli | 484 | 3.24 | .58 | | 3.21 | .00 |
| | Bekâr | 120 | 3.05 | .60 | | | |

Çizelge 3.24’de öğretmenlerin iş doyumları düzeylerine ilişkin medeni durum değişkenine göre t-testi sonuçları incelendiğinde, öğretmenlerin içsel doyumlarının [$t_{(602)}= 2.54$, $p < .05$], dışsal doyumlarının [$t_{(602)}= 3.27$, $p < .05$] ve genel doyumlarının [$t_{(602)}= 3.21$, $p < .05$] medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğunu görebilmekteyiz. Boyutlar bazında bakıldığında evli öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinin ($\bar{X}=3.68$), bekar öğretmenlerin içsel doyum düzeylerinden ($\bar{X}= 3.51$), evli öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin ($\bar{X}= 2.81$), bekar öğretmenlerin dışsal doyum düzeyinden ($\bar{X}= 2.59$) ve evli öğretmenlerin genel doyum düzeylerinin ($\bar{X}= 3.24$), bekar öğretmenlerin genel doyum düzeylerinden ($\bar{X}= 3.05$) yüksek olduğu görülmektedir. Şekerli (2013) çalışmasında araştırmamıza benzer şekilde medeni durumun iş doyumunu, genel ve alt boyutları üzerinde anlamlı farklılık oluşturmadığını tespit etmiştir. Bu bulguları göz önüne alarak kişilerin özel hayatlarının bir parçası olan medeni durumun

kişilerin işleri üzerinde herhangi bir olumlu yada olumsuz etkisinin olmadığını söyleyebiliriz.

3.2.2.3. Eş Çalışma Durumu Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin; eş çalışma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.25’de verilmiştir.

Çizelge 3.25. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Eş Çalışma Durumu Değişkenine Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Eş Çalışma Durumu | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|----------------|-------------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| | | | | | | | |
| İçsel | Çalışıyor | 382 | 3.68 | .64 | 602 | 1.76 | .07 |
| | Çalışmıyor | 222 | 3.58 | .65 | | | |
| Dışsal | Çalışıyor | 382 | 2.80 | .61 | | 1.64 | .10 |
| | Çalışmıyor | 222 | 2.71 | .70 | | | |
| Genel | Çalışıyor | 382 | 3.24 | .57 | | 1.87 | .06 |
| | Çalışmıyor | 222 | 3.15 | .61 | | | |

Çizelge 3.25 izlendiğinde, öğretmenlerin içsel [$t_{(602)} = 1.76, p > .05$], dışsal [$t_{(602)} = 1.64, p > .05$] ve genel doyum düzeyleri [$t_{(602)} = 1.87, p > .05$] ile eş çalışma durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

3.2.2.4. Yaş değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin; yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları çizelge 3.26’da verilmiştir.

Çizelge 3.26. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (anova) Sonuçları

| Boyut | | N | \bar{X} | S | sd | F | P |
|----------|----------------|-----|-----------|-----|-------|------|-----|
| Değişken | Okul Türü | | | | | | |
| İçsel | 34 yaş ve altı | 251 | 3.64 | .66 | 2;601 | 0.42 | .65 |
| | 35 – 39 | 88 | 3.59 | .66 | | | |
| | 40 yaş ve üstü | 265 | 3.66 | .63 | | | |
| Dışsal | 34 yaş ve altı | 251 | 2.71 | .64 | | 2.98 | .05 |
| | 35 – 39 | 88 | 2.71 | .64 | | | |
| | 40 yaş ve üstü | 265 | 2.84 | .65 | | | |
| Genel | 34 yaş ve altı | 251 | 3.18 | .59 | | 1.51 | .22 |
| | 35 – 39 | 88 | 3.15 | .59 | | | |
| | 40 yaş ve üstü | 265 | 3.25 | .58 | | | |

Çizelge 3.26'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin içsel [$F_{(2-601)} = 0.42$; $p > .05$] ve genel iş doyumunu [$F_{(2-601)} = 2.98$; $p > .05$] yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken dışsal iş doyum düzeyi [$F_{(42-601)} = 2.98$; $p < .05$] anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi yaş kademeleri arasında olduğu bakıldığında, yaşı 34 ve altında olan öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri ($\bar{X} = 2.71$) ile 40 ve üstünde olan öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri ($\bar{X} = 2.84$) arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak yaşı büyük öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin yaşı küçük öğretmenlere göre daha fazla olduğunu söyleyebiliriz.

Konu ile ilgili alanyazı incelendiğinde Sarpkaya, (2000), Duman, (2006), Çelik, (2008) ve Yılmaz, (2014) araştırmalarında yaş değişkeni ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmazken, Kartal, (2006), Sargent ve Hannum, (2005) ve Ololube, (2006) çalışmalarında araştırmamıza paralel şekilde yaşı büyük olan öğretmenlerin yaşı küçük olan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerini yüksek bulmuştur. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler hem mesleklerine alışamadıkları için hem de dışarıda kendi mesleklerinden farklı daha cazip işlere geçebilme imkanları olmasından dolayı iş doyumları düşük olacaktır. Kişilerin yaşı ilerledikçe işleriyle ilgili beklentileri azalacak ve işlerine uyumu artacaktır. Bu durumda bu kişilerin iş doyumlarının yüksek çıkmasına neden olabilir.

3.2.2.5. Hizmet yılı değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin; hizmet yılı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA sonuçları çizelge 3.27’de verilmiştir.

Çizelge 3.27. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması (anova) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Kıdem | N | \bar{X} | S | sd | F | p | | |
|----------------|-----------------|-----|-----------|-----|-------|-------|-------|------|-----|
| İçsel | 6 yıl ve altı | 110 | 3.73 | .61 | 3;600 | 4.19 | .00 | | |
| | 7 – 10 | 96 | 3.67 | .69 | | | | | |
| | 11 – 22 | 290 | 3.55 | .64 | | | | | |
| | 23 yıl ve üzeri | 108 | 3.77 | .64 | | | | | |
| Dışsal | 6 yıl ve altı | 110 | 2.73 | .73 | | 3;600 | 2.34 | .07 | |
| | 7 – 10 | 96 | 2.74 | .58 | | | | | |
| | 11 – 22 | 290 | 2.73 | .64 | | | | | |
| | 23 yıl ve üzeri | 108 | 2.92 | .64 | | | | | |
| Genel | 6 yıl ve altı | 110 | 3.23 | .63 | | | 3;600 | 3.21 | .02 |
| | 7 – 10 | 96 | 3.21 | .56 | | | | | |
| | 11 – 22 | 290 | 3.14 | .58 | | | | | |
| | 23 yıl ve üzeri | 108 | 3.34 | .57 | | | | | |

Çizelge 3.27’den izlenebileceği gibi öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeyi [$F_{(3-600)}= 2.34$; $p >.05$] hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken, içsel [$F_{(3-600)}= 4.19$; $p <.05$] ve genel iş doyumunu [$F_{(3-600)}= 3.21$; $p <.05$] hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi hizmet yılı kademelerinden kaynaklandığına bakmak gerekirse; hizmet yılı 11-22 olan öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri ile ($\bar{X}= 3.55$), 23 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri ($\bar{X}= 3.77$) arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bunun yanında hizmet yılı 11-22 olan öğretmenlerin genel doyum düzeyleri ile ($\bar{X}= 3.14$), 23 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin genel doyum düzeyleri ($\bar{X}= 3.34$) arasında da anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Çizelge incelendiğinde belirli bir iş doyum ortalamalarıyla göreve başlayan öğretmenlerin, mesleklerindeki hizmet yılı 11- 22 aralığına gelince iş doyum düzeylerinde bir düşme görüldüğü ancak daha sonraki yıllarda tekrar artma

eğilimine girdiğini söyleyebiliriz. Literatürde hizmet yılı ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı (Adıgüzel vd, 2011; Boğa, 2010, Yılmaz, 2014), bulunduğu (Duman, 2006; Demirel, 2006, Çelik, 2008) araştırmalar mevcuttur.

3.2.2.6. Mezun olunan okul değişkenine göre incelenmesi

Ortaokul öğretmenlerinin İş Doyumu düzeylerinin; mezun olduğu okul değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA sonuçları Çizelge 3.28’de verilmiştir.

Çizelge 3.28. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Karşılaştırılması (anova) Sonuçları

| Boyut Değişken | Okul Türü | N | \bar{X} | S | sd | F | P | | |
|----------------|------------------------|-----|-----------|-----|-------|-------|-------|------|-----|
| İçsel | Eğitim Fakültesi | 424 | 3.61 | .64 | 3;600 | 2.44 | .06 | | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | 76 | 3.65 | .59 | | | | | |
| | Yüksek Okul | 48 | 3.88 | .63 | | | | | |
| | Diğer | 56 | 3.68 | .73 | | | | | |
| Dışsal | Eğitim Fakültesi | 424 | 2.76 | .65 | | 3;600 | 2.44 | .06 | |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | 76 | 2.64 | .66 | | | | | |
| | Yüksek Okul | 48 | 2.96 | .62 | | | | | |
| | Diğer | 56 | 2.82 | .65 | | | | | |
| Genel | Eğitim Fakültesi | 424 | 3.19 | .59 | | | 3;600 | 2.58 | .05 |
| | Fen Edebiyat Fakültesi | 76 | 3.14 | .57 | | | | | |
| | Yüksek Okul | 48 | 3.42 | .53 | | | | | |
| | Diğer | 56 | 3.25 | .62 | | | | | |

Çizelge 3.28’den izlenebileceği gibi öğretmenlerin mezun oldukları okullara göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırıldığı ANOVA sonuçlarına göre;

öğretmenlerin içsel doyumları [$F_{(3-600)} = 2.44$; $p > .05$] ve dışsal doyumları [$F_{(3-600)} = 2.44$; $p > .05$], mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak öğretmenlerin genel iş doyumları [$F_{(3-600)} = 2.58$; $p < .05$] mezun olunan okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hangi okul türleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu görebilmek amacıyla Scheffe testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre eğitim enstitüsü ve yüksekokul mezunu olan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri ($\bar{X} = 3.42$), diğer okullardan mezun olan öğretmenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğitim enstitüsü ve yüksekokul mezunu olan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri ($\bar{X} = 3.42$), diğer okullardan mezun olan öğretmenlere göre daha yüksektir. Demirel'in (2006) yapmış olduğu araştırmasında da yüksek okul veya eğitim enstitüsü mezunu olan öğretmenlerin iş doyum düzeylerini diğer okullardan mezun olan öğretmenlere göre yüksek bulmuştur. Bulgularımız ilgili araştırmayla örtüşmektedir.

3.2.2.7. Lisansüstü Eğitim durumu değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin; lisansüstü eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.29'da verilmiştir.

Çizelge 3.29. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Lisansüstü Eğitim Durumu Değişkenine Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Lisansüstü Eğitim Durumu | | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|----------------|--------------------------|-------|------|-----------|-----|------|-----|---|
| | Evet | Hayır | | | | | | |
| İçsel | Evet | 45 | 3.47 | .65 | 602 | 1.79 | .07 | |
| | Hayır | 559 | 3.66 | .63 | | | | |
| Dışsal | Evet | 45 | 2.52 | .64 | | 2.64 | .00 | |
| | Hayır | 559 | 2.79 | .64 | | | | |
| Genel | Evet | 45 | 3.00 | .59 | | 2.44 | .01 | |
| | Hayır | 559 | 3.22 | .56 | | | | |

Çizelge 3.29'da öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin lisansüstü eğitim durumu değişkenine göre t-testi sonuçları incelendiğinde, lisansüstü eğitim yapıp yapmamanın öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir [$t_{(602)} = 1.79$, $p > .05$]. Lisansüstü eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin dışsal iş doyum düzeyleri $t_{(602)} = 2.64$, $p < .05$], ve genel iş

doyum düzeyleri $t_{(602)} = 2.44$, $p < .05$] üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya yol açmaktadır. Lisansüstü eğitim yapan öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri ($\bar{X} = 2.52$) ve genel iş doyum düzeyleri ($\bar{X} = 3.00$), lisansüstü çalışma yapmayan öğretmenlere göre daha düşüktür. Bu bulgulara göre eğitim seviyesi daha yüksek olan öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyumlarının düşük olduğunu söyleyebiliriz. Bunun sebebi kişilerin eğitim seviyeleri arttıkça çalıştıkları kurumlardan beklediği dışsal faktörlerin olumlu yönde değişeceği eğilimidir. Bireylerin eğitim seviyeleri artmasına rağmen çalıştıkları kurumdan aldıkları ücretin veya çalıştıkları kurumlarındaki statülerinde bir değişiklik olmaması bu kişilerin dışsal doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini söyleyebiliriz.

3.2.2.8. Çalıştığı okul kademesi değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin; çalıştığı okul kademesi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin ANOVA sonuçları Çizelge 3.30'da verilmiştir.

Çizelge 3.30. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çalıştığı Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması (anova) Sonuçları

| Boyut | Değişken | Okul Kademesi | N | \bar{X} | S | sd | F | P | Anlamlı Fark |
|--------|---------------|---------------|------|-----------|-------|------|-----|---------------------------------|--------------|
| İçsel | 1)Okul Öncesi | 31 | 4.14 | .47 | 3;600 | 9.26 | .00 | 1-4 2-4 3-4 | |
| | 2)İlkokul | 135 | 3.67 | .60 | | | | | |
| | 3)Ortaokul | 184 | 3.69 | .66 | | | | | |
| | 4)Lise | 254 | 3.53 | .65 | | | | | |
| Dışsal | 1)Okul Öncesi | 31 | 3.09 | .66 | | 3.92 | .00 | 1-2 1-3 1-4 2-4 3-4 | |
| | 2)İlkokul | 135 | 2.70 | .66 | | | | | |
| | 3)Ortaokul | 184 | 2.82 | .56 | | | | | |
| | 4)Lise | 254 | 2.72 | .69 | | | | | |
| Genel | 1)Okul Öncesi | 31 | 3.61 | .52 | | 7.22 | .00 | 1-2 1-3 1-4 | |
| | 2)İlkokul | 135 | 3.18 | .57 | | | | | |
| | 3)Ortaokul | 184 | 3.26 | .54 | | | | | |
| | 4)Lise | 254 | 3.13 | .61 | | | | | |

Çizelge 3.30'da öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre iş doyum düzeylerinin karşılaştırıldığı ANOVA testinin sonuçlarından izlenebildiği gibi, öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri [$F_{(3-600)} = 9.26$; $p < .05$], dışsal doyum düzeyleri [$F_{(3-600)} = 3.92$; $p < .05$] ve genel doyum düzeyleri [$F_{(3-600)} = 7.22$; $p < .05$] çalıştıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi okul kademesinden kaynaklandığına ilişkin yapılan Scheffe testi sonuçlarına göre: öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri, okul öncesi ($\bar{X} = 4.14$), ilkokul ($\bar{X} = 3.67$) ve ortaokul ($\bar{X} = 3.69$) kademelerinde çalışan öğretmenler ile liselerde ($\bar{X} = 3.53$) çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Çizelge incelendiğinde, okul öncesi ($\bar{X} = 4.14$) öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerinin diğer kademelerden görece daha yüksek olduğu görülmektedir. Lise öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri ($\bar{X} = 3.53$) en alt sıradadır. Bunun yanında ilkokul ($\bar{X} = 3.67$) ve ortaokulda ($\bar{X} = 3.69$) çalışan öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri lise öğretmenlerinin içsel doyum düzeylerinden ($\bar{X} = 3.53$) yüksektir. Okulöncesi, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin içsel doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinin çalıştıkları okul kademesi değişkenine göre hangi okul kademeleri arasında bir farklılık olduğuna bakıldığında: Okulöncesi ($\bar{X} = 3,09$) öğretmenlerinin dışsal doyum düzeylerinin, ilkokul ($\bar{X} = 2.70$), ortaokul ($\bar{X} = 2.82$) ve lise ($\bar{X} = 2.72$) öğretmenlerinden anlamlı olarak farklılaştığı Çizelge 4.23'den izlenmektedir. Bunun yanında ilkokul ($\bar{X} = 2.70$) ve ortaokul ($\bar{X} = 2.82$) öğretmenlerinin dışsal doyum düzeyleri ve lise ($\bar{X} = 2.72$) öğretmenlerinden de anlamlı olarak farklılaşmıştır. Bu bulgulara bakarak okul öncesi öğretmenlerinin dışsal doyum düzeylerinin diğer kademelerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu ve dışsal doyum düzeyinin öğretmenin hitap ettiği öğrenci kitlesinin yaş aralığının artmasıyla ters orantılı olarak azaldığı görülmektedir. Öğretmenlerin genel iş doyumlarının, çalıştıkları okul kademesine göre nasıl farklılaştığına bakmak gerekirse, yine okul öncesi öğretmenlerinin genel doyum düzeylerinin ($\bar{X} = 3.61$), ilkokul ($\bar{X} = 3.18$), ortaokul ($\bar{X} = 3.26$) ve lise ($\bar{X} = 3.13$) öğretmenlerinden anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Okul öncesi öğretmenlerinin genel iş doyumları, diğer kademelerde çalışan öğretmenlerden görece daha yüksektir. Diğer kademelerde çalışan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

3.2.2.9. Branş değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin; branş durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.31’de verilmiştir.

Çizelge 3.31. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Branş Durumu Değişkenine Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Branş Durumu | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|----------------|-----------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İçsel | Sınıf Öğretmeni | 165 | 3.62 | .60 | 602 | 0.53 | .05 |
| | Branş Öğretmeni | 439 | 3.65 | .66 | | | |
| Dışsal | Sınıf Öğretmeni | 165 | 2.65 | .67 | | 2.65 | .00 |
| | Branş Öğretmeni | 439 | 2.81 | .64 | | | |
| Genel | Sınıf Öğretmeni | 165 | 3.14 | .57 | | 1.75 | .08 |
| | Branş Öğretmeni | 439 | 3.23 | .59 | | | |

Çizelge 3.31 incelendiğinde, öğretmenlerin içsel [$t_{(602)} = 0.53$, $p < .05$] ve dışsal [$t_{(602)} = 2.65$, $p < .05$] doyum düzeylerinin branş durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Branş durumu değişkeni öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır [$t_{(602)} = 1.75$, $p > .05$]. Bu bulgulara dayanarak branş öğretmenlerinin içsel ($\bar{X} = 3.65$) ve dışsal ($\bar{X} = 2.81$) doyumlarının, sınıf öğretmenlerinin içsel ($\bar{X} = 3.62$) ve dışsal ($\bar{X} = 2.65$) doyumlarından fazla olduğunu söyleyebiliriz.

3.2.2.10. Haftada Girilen Ders Sayısı Değişkenine Göre İncelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin; haftada girdikleri ders sayısı değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları çizelge 3.32’de verilmiştir.

Çizelge 3.32. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Haftada Girilen Ders Sayısı Değişkenine Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Branş Durumu | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|----------------|-----------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İçsel | 26 saat ve altı | 307 | 3.60 | .59 | 602 | 0.43 | .07 |
| | 27 saat ve üstü | 297 | 3.64 | .60 | | | |
| Dışsal | 26 saat ve altı | 307 | 2.45 | .57 | | 1.48 | .00 |
| | 27 saat ve üstü | 297 | 2.91 | .58 | | | |
| Genel | 26 saat ve altı | 307 | 3.07 | .57 | | 2.75 | .01 |
| | 27 saat ve üstü | 297 | 3.43 | .59 | | | |

Çizelge 3.32 incelendiğinde öğretmenlerin haftada girdikleri ders sayısı değişkenine göre içsel doyumları [$t_{(602)} = 0.43, p > .05$] arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, dışsal [$t_{(602)} = 1.48, p < .05$] ve genel [$t_{(602)} = 2.75, p < .05$] doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Bu bulgulara dayanarak öğretmenlerin girdikleri ders sayısının fazla olması onların dış ve genel iş doyum düzeylerini arttırdığını söyleyebiliriz. Daha fazla derse giren öğretmenlerin elde ettiği kazanç ders sayısı az olan öğretmenlerin elde ettiği kazançtan yüksek olması bu duruma sebep olmuş olabilir. Ücretin öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğunu gösteren pek çok araştırma mevcuttur (Bülbül, vd, 1982; Sarpkaya, 2000; Canbay, 2007; Çaylı, 2013; Şekerli, 2014; Yılmaz, 2014). Öğretmenlerin elde ettiği ücretin girdikleri ders sayısı ile doğru orantılı olması, daha fazla derse giren öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek çıkmasına neden olabilir. Bu bulgulara dayanarak mevcut ek ders sisteminin öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilediğini söyleyebiliriz. Özellikle son yıllarda yapılan atamalarla birlikte öğretmen açığı büyük ölçüde kapatılmıştır. Ancak öğretmen dağılımı doğru bir şekilde yapılamadığından dolayı bazı bölgelerde büyük bir öğretmen açığı varken bazı bölgelerde de öğretmen yığılması vardır. Öğretmen yığılmasının fazla olduğu bölgelerde öğretmenlerin büyük çoğunluğu maaş karşılığı derse girmektedir. Öğretmen maaşlarının da çok düşük olduğu ülkemizde girecek ek dersi de bulamayan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düşük olması beklenen bir durumdur.

3.2.2.11. Alan değiştirme durumu değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin; alan değiştirme durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları izelge 3.33’de verilmiştir.

Çizelge 3.33. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Alan Değiştirme Durumu Değişkenine Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Alan Değiştirme Durumu | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|----------------|------------------------|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İçsel | Evet | 78 | 3.39 | .63 | 602 | 3.66 | .00 |
| | Hayır | 526 | 3.68 | .64 | | | |
| Dışsal | Evet | 78 | 2.60 | .63 | | 2.40 | .01 |
| | Hayır | 526 | 2.79 | .65 | | | |
| Genel | Evet | 78 | 3.00 | .56 | | 3.34 | .00 |
| | Hayır | 526 | 3.23 | .58 | | | |

Çizelge 3.33 izlendiğinde, öğretmenlerin içsel [$t_{(602)} = 3.66, p < .05$] ve dışsal [$t_{(602)} = 2.40, p < .05$] ve genel [$t_{(602)} = 3.66, p < .05$] doyum düzeylerinin alan değiştirme durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Alan değiştiren öğretmenlerin içsel ($\bar{X} = 3.39$), dışsal ($\bar{X} = 2.60$) ve genel ($\bar{X} = 3.00$) doyum düzeylerinin alan değiştirmeyen öğretmenlerin içsel ($\bar{X} = 3.68$), dışsal ($\bar{X} = 2.79$) ve genel ($\bar{X} = 3.23$) doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Alan değiştiren öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel iş doyum düzeyleri alan değiştirmeyen öğretmenlere göre görece daha düşüktür. Bu bulgulara bakarak alan değiştiren öğretmenlerin yeni alanlarından memnun olmadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı 2012 yılında yan alan değişikliğine izin vermiştir. Lisans eğitimleri sırasında seçmeli ders olarak gördükleri bir kaç ders sebebiyle bazı öğretmenlere yan alan verilmiştir. Daha sonra bu uygulamanın yanlış olduğu anlaşılmış ve kaldırılmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı yan alan değişikliğiyle senelerce sınıf ğretmenliği yapmış öğretmenlerin farklı branşlara geçmesine yol açmıştır. Doğal olarak bu yeni alanlara geçen öğretmenlerin lisans eğitimlerinin bu alanda olmaması ve lisans eğitimlerinin üzerinden yıllar geçmesinden dolayı yeni alanlarında gereken performansı gösterememişlerdir. Bu durum karşısında okul yönetiminden, öğrencilerden ve velilerden alınan tepkiler öğretmenin moralini bozmakta ve iş doyum düzeylerini düşürmektedir.

3.2.2.12. Hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin; hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.34’de verilmiştir.

Çizelge 3.34. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Hizmet İçi Eğitim Kursuna Katılma Durumu Değişkenine Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Hizmet içi Eğitim Kursuna Katılma Durumu | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|----------------|--|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| İçsel | Evet | 353 | 3.63 | .62 | 602 | 0.39 | .69 |
| | Hayır | 249 | 3.65 | .69 | | | |
| Dışsal | Evet | 353 | 2.73 | .63 | | 1.46 | .07 |
| | Hayır | 249 | 2.81 | .68 | | | |
| Genel | Evet | 353 | 3.18 | .56 | | 1.02 | .30 |
| | Hayır | 249 | 3.23 | .62 | | | |

Çizelge 3.34’den izlendiğinde öğretmenlerin katıldıkları hizmet içi eğitim kursları onların içsel [$t_{(602)}= 0.39, p> .05$], dışsal [$t_{(602)}= 1.46, p> .05$] ve genel [$t_{(602)}= 1.02, p> .05$] iş doyumları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

3.2.2.13. Meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenine göre incelenmesi

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeylerinin; meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin t-testi sonuçları Çizelge 3.35’de verilmiştir.

Çizelge 3.35. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Meslek Seçiminde Etkileyen Faktör Durumu Değişkenine Göre (t-testi) Sonuçları

| Boyut/Değişken | Meslek Seçiminde Etkili Faktör | | N | \bar{X} | S | sd | t | P |
|----------------|--------------------------------|--|-----|-----------|-----|-----|------|-----|
| | | | | | | | | |
| İçsel | Kendim | | 461 | 3.66 | .64 | 602 | 1.51 | .13 |
| | Kendim Dışında | | 143 | 3.57 | .64 | | | |
| Dışsal | Kendim | | 461 | 2.78 | .65 | | 1.10 | .27 |
| | Kendim Dışında | | 143 | 2.71 | .65 | | | |
| Genel | Kendim | | 461 | 3.22 | .59 | | 1.44 | .14 |
| | Kendim Dışında | | 143 | 3.14 | .59 | | | |

Çizelge 3.35'den izlendiğinde öğretmenlerin mesleklerini kendilerinin seçip seçmemesi onların içsel [$t_{(602)}= 1.51, p> .05$], dışsal [$t_{(602)}= 1.10, p> .05$] ve genel [$t_{(602)}= 1.44, p> .05$] iş doyumları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Özdayı (1992), araştırmasında mesleğini isteyerek seçen kişilerin iş tatmin düzeylerinin, mesleklerini isteyerek seçmemişlere göre daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Araştırmamızın bulguları ilgili çalışmayla çelişmektedir. Araştırmamızın bulgularını göz önüne alarak öğretmenlerin mesleklerini seçme sebeplerinden daha çok mesleklerinde yaşadıklarına önem verdiklerini söyleyebiliriz.

3.3. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılıkları ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında; öğretmenlerin kontrol odaklılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiye yönelik bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kontrol odağı ve iş doyumları arasındaki ilişkiye yönelik Korelasyon testi sonuçları çizelge 3.36'da verilmiştir.

Çizelge 3.36. Öğretmenlerin Kontrol Odaklılıkları ve İş doyumunu Düzeyleri Arasındaki İlişki İçin Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı Sonuçları

| | İKO | BDKO | ŞDKO | İD | DD | GİD |
|------|-----|---------|---------|---------|--------|---------|
| İKO | - | -.143** | -.251** | .273** | .135** | .225** |
| BDKO | | - | .528** | -.193** | -.070 | -.144** |
| ŞDKO | | | - | -.146** | -.012 | -.087* |
| İD | | | | - | .645** | .907** |
| DD | | | | | - | .907** |
| GİD | | | | | | - |

İKO: İç Kontrol Odaklılık; **BDKO:** Başkalarına Dayalı Kontrol Odaklılık; **ŞDKO:** Şans ve Kadere Dayalı Kontrol Odaklılık; **İD:** İçsel Doyum; **DD:** Dışsal Doyum; **GİD:** Genel İş Doyumu; p değeri .05* düzeyinde anlamlı; p değeri .01** düzeyinde anlamlıdır.

Çizelge 3.36'dan izlenebileceği gibi öğretmenlerin iç kontrol odaklılıklarının, başkalarına dayalı kontrol odaklılıklarıyla düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi ($r = -.14$; $p < .01$); şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık ile negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi ($r = -.25$; $p < .01$); içsel doyum ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = .27$; $p < .01$); dışsal doyum ile düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = .13$; $p < .01$) ve genel iş doyumunu ile pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = .22$; $p < .01$) bulunmaktadır.

Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılıklarının, şans ve kadere dayalı kontrol odaklılıklarıyla pozitif yönde anlamlı bir ilişkisi ($r = .52$; $p < .01$); içsel doyum ile düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi ($r = -.19$; $p < .01$); dışsal doyum ile düşük düzeyde negatif yönde ancak anlamlı olmayan bir ilişkisi ($r = .07$; $p > .05$); genel iş doyumunu ile düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişkisi ($r = -.14$; $p < .01$) bulunmaktadır.

Öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılıklarının, içsel doyum ile düşük düzeyde negatif bir anlamlı ilişkisi ($r = -.14$; $p < .01$); dışsal doyum ile düşük düzeyde negatif yönde ancak anlamlı olmayan bir ilişkisi ($r = .01$; $p > .05$) ve genel iş doyumunu ile düşük düzeyde negatif bir anlamlı ilişkisi ($r = -.08$; $p < .05$) bulunmaktadır.

Bunların yanında öğretmenlerin içsel doyumları ile dışsal doyumları arasında orta düzeyde pozitif bir anlamlı ilişkisi ($r = .64$; $p < .01$); genel iş doyumları ile yüksek düzeyde pozitif yönde bir anlamlı ilişkisi ($r = .90$; $p < .01$)

bulunmaktadır. Öte yandan öğretmenlerin dışsal doyumları ile genel iş doyumları arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir anlamlı ilişkisi ($r = .90$; $p < .01$) mevcuttur.

Anderson ve Maes (1990) araştırmasında orta ve lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile denetim odağı arasındaki ilişkiyi incelemiştir ve içten denetimli öğretmenlerin mesleklerinden daha tatmin oldukları sonucuna ulaşmıştır. Çaylı (2007) ve Şekerli (2013) çalışmasında Anderson ve Maes (1990) ile benzer şekilde içten denetimliliğin iş doyum düzeyini arttırdığı bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmamızın bulguları ilgili çalışmalar ile uyumludur. Öğretmenlerin kontrol odaklılık algıları onların iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. İç kontrol odağına sahip olan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri görece daha yüksektir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde öğretmenlerin kontrol odaklılıkları ile iş doyumu düzeylerinden elde edilen bulgulara dayalı olarak ortaya çıkan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda elde edilen sonuçlar üç bölümde toplanmaktadır. Bu bölümler kontrol odaklılıkla ilgili sonuçlar, iş doyumuyla ilgili sonuçlar ve son olarak kontrol odaklılık ve iş doyumu ile ilgili sonuçlar şeklindedir. Bu bölümlere aşağıda sırasına göre yer verilmiştir.

Kontrol odaklılık ile ilgili sonuçlar:

Öğretmenlerin genel kontrol odaklılık algı düzeyleri arasında en üst derecede olan ifade “Kişisel ilgi alanlarıma ilişkin çalışmalarını devam ettirmek benim elimdedir” ifadesi iken en alt derecede olan ifade ise “İstediklerimi genelde şans eseri elde ederim” ifadesidir. Öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeyleri arasında en üst derecede olan ifade “Kişisel ilgi alanlarıma ilişkin çalışmalarını devam ettirmek benim elimdedir” ifadesi iken en alt derecede olan ifade ise “ Bir araç kazasına karışıp karışmamam ne kadar iyi sürücü olduğuma bağlıdır” ifadesidir. Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri arasında en üst derecede olan ifade “Planlarımın işlevsel olmasını sağlamak için benim üzerimde etkisi olan insanların talepleri ile planlarımın uyumlu olmasını gözetirim” ifadesi iken en alt derecede algılanan ifade ise “Eğer önemli insanlar benden hoşlanmadıklarına karar verirlerse muhtemelen çok arkadaş edinemem” ifadesidir. Öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri arasında en üst derecede olan ifade “ Yaşadıklarım olacak şeylerin önüne geçemeyeceğini gösterdi ifadesi iken en alt derecede olan ifade ise “İstediklerimi genelde şans eseri elde ederim “ ifadesidir.

Öğretmenler kontrol odaklılık boyutları arasında en yüksek düzeyde iç kontrol odaklılık özelliği gösterirken, bu özelliği sırasıyla şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık ve başkalarına dayalı kontrol odaklılık özelliği takip etmektedir.

Cinsiyet değişkeni, öğretmenlerin iç ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmazken başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmaktadır. Buna göre

erkek öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları kadın öğretmenlere göre daha yüksektir.

Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iç ve başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmazken şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu verilere göre bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre daha yüksek derecede şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık özelliği göstermektedir.

Eş çalışma durumu değişkeni öğretmenlerin iç, başkalarında dayalı ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

Yaş değişkeni öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmazken başkalarına ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa sebep olmaktadır. Yaşı fazla olan öğretmenlerin başkalarına ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algı düzeyleri yaşı az olan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenlerin hizmet yılı onların iç, şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmazken başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa sahiptir. Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları göreve ilk başladıklarında yüksekken, görevde bir süre geçmesinden sonra bu algı düzeyi düşmekte, bir süre sonra görevde eskidikçe bu algı düzeyi tekrar yükselmektedir.

Fen edebiyat fakültesinden mezun olan öğretmenler eğitim fakültelerinden mezun olan öğretmenlere göre daha az şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık özelliği göstermektedir. Mezun olunan okul değişkeni iç ve başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin lisansüstü çalışma yapıp yapmaması onların iç, başkalarına dayalı ve şans kadere dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları çalıştıkları okul kademesi değişkenine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Liselerde çalışan öğretmenler ortaokullarda çalışan öğretmenlere göre, ortaokullarda çalışan

öğretmenlerde ilkokullarda çalışan öğretmenlere göre daha az iç kontrol odaklılık özelliği göstermektedir. Öğretmenlerin hitap ettikleri öğrenci guruplarının yaş seviyesi arttıkça öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algı düzeyleri azalmaktadır. Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları çalıştıkları okul kademelerine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Daha yüksek yaş gurubuna hitap eden öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık algıları yaş gurubu düşük öğrencilere hitap eden öğretmenlere göre daha yüksektir. Liselerde çalışan öğretmenlerin ortaokullarda çalışan öğretmenlere göre, ortaokullarda çalışan öğretmenlerinde lisede çalışan öğretmenlere göre şans ve kadere dayalı kontrol odaklılıkları daha yüksektir.

Öğretmenlerin iç kontrol odaklılık algıları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterirken, başkalarına dayalı ve şans kadere dayalı kontrol odaklılık algıları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre daha fazla iç kontrol odaklılık özelliği göstermektedir.

Öğretmenlerin haftada girdikleri toplam ders sayıları onların iç kontrol odaklılık algı düzeylerini anlamlı derecede farklılaştırmaktadır. Haftada girdikleri toplam ders sayısı fazla olan öğretmenler daha az derse giren öğretmenlere göre daha yüksek iç kontrol odaklılık özelliği göstermektedir. Bunun yanında haftada girilen ders sayısı öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılık özelliklerini de anlamlı derecede farklılaştırmaktadır. Haftada girdikleri toplam ders sayısı az olan öğretmenler fazla olan öğretmenlere göre daha fazla başkalarına dayalı kontrol odaklılık özelliği göstermektedir. Son olarak haftada girilen toplam ders sayısı öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık özelliklerini de anlamlı derecede farklılaştırmaktadır. Haftada girilen toplam ders sayısı az olan öğretmenler fazla olan öğretmenlere göre daha fazla şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık özelliği göstermektedir.

Alan değiştirme durumu değişkeni öğretmenlerin iç ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmazken başkalarında dayalı kontrol odaklılık algıları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Buna göre alan değiştirerek farklı branşlara geçen öğretmenler alan değiştirmeyen öğretmenlere göre daha fazla başkalarına dayalı kontrol odaklılık özelliği göstermektedir.

Öğretmenlerin iç ve başkalarına dayalı kontrol odaklılık özellikleri hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermezken şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hizmet içi eğitim kurslarına katılan öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algıları katılmayan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Öğretmenin mesleğini kendi seçip seçmemesi onun başkalarına dayalı kontrol odaklılık algılarını anlamlı derecede farklılaştırmazken iç ve şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık algılarını anlamlı derecede farklılaştırmaktadır. Mesleklerini kendi seçen öğretmenler mesleklerini kendi seçmeyen öğretmenlere göre daha fazla iç kontrol odaklılık özelliği gösterirken buna paralel olarak mesleklerini kendi dışındaki etkenlerden etkilenerek seçen öğretmenler mesleklerini kendisi seçen öğretmenlere göre daha fazla şans ve kadere dayalı kontrol odaklılık özelliği göstermektedir.

İş doyumunu ile ilgili sonuçlar;

Öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri arasında en üst derecede olan ifade “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından” ifadesi iken en alt derecede olan ifade ise “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ifadesidir. Öğretmenlerin içsel doyum düzeyleri arasında en üst derecede olan ifade “Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından” ifadesi iken en alt derecede olan ifade ise “işimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından” ifadesidir. Öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri arasından en üst derecede olan ifade “Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden” ifadesi iken en alt derecede olan ifade ise “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından” ifadesidir. Boyutlar bazında bakıldığında öğretmenlerin en üst düzeyde içsel doyum algılarına karşın alt düzeyde dışsal doyum algılamaktadır.

Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeyleri erkek öğretmenlere göre görece daha fazladır.

Medeni durum, eş çalışma durumu, hizmet içi eğitim kursuna katılma durumu ve meslek seçiminde etkileyen faktör değişkenleri öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.

Yaş değişkeninin öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Yaşı küçük olan öğretmenlerin dışsal doyum düzeyleri yaşı büyük olan öğretmenlerin dışsal doyum düzeylerinden görece daha düşüktür.

Hizmet yılı değişkeni öğretmenlerin içsel ve genel iş doyumları üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır. Buna göre belirli bir iş doyumuyla göreve başlayan öğretmenlerin mesleklerindeki hizmet yıllı on yılın üzerine çıktığında iş doyum düzeylerinde bir miktar düşme olduğu ancak sonraki yıllarda tekrar artma eğilimine girdiği görülmektedir.

Yüksek okuldan mezun olan öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri eğitim fakültesi ve fen edebiyat fakültesi mezunu olan öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinden görece daha yüksektir. Bunun yanında lisansüstü çalışma yapan öğretmenlerin, lisansüstü çalışma yapmayan öğretmenlere göre dışsal ve genel doyum düzeyleri görece daha düşüktür. Branş öğretmenleri sınıf öğretmenlerine göre içsel ve dışsal doyum düzeyleri daha yüksektir. Haftada girdiği toplam ders sayısı fazla olan öğretmenler, az olan öğretmenlere göre dışsal ve genel doyum düzeyleri daha yüksektir.

Son on yıl içerisinde kendi alanı dışındaki yan alanlara alan değişikliği ile branş değiştiren öğretmenlerin içsel dışsal ve genel doyum düzeyleri diğer öğretmenlere göre daha düşüktür.

Kontrol odaklılık ve iş doyumunu ile ilgili sonuçlar;

Öğretmenlerin iç kontrol odaklılıkları ile başkalarına dayalı ve şans kadere dayalı kontrol odaklılıkları arasında negatif yönlü bir anlamlı ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin iç kontrol odaklılıkları ile içsel, dışsal ve genel doyumları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılıkları ile şans ve kadere dayalı kontrol odaklılıkları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bunun yanında öğretmenlerin başkalarına dayalı kontrol odaklılıkları ile içsel, dışsal ve genel doyumları ile düşük düzeyde negatif yönlü bir anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Öğretmenlerin şans ve kadere dayalı kontrol odaklılıkları ile içsel ve genel iş doyumları arasında düşük düzeyde negatif yönlü anlamlı bir ilişki, dışsal doyumları ile negatif yönde ancak anlamlı olmayan bir ilişki bulunmaktadır.

Son olarak öğretmenlerin içsel doyumları ile dışsal doyumları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki genel iş doyumları arasında ise yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan öğretmenlerin dışsal doyumları ile genel iş doyumları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular göz önüne alınarak bu alanda önemli olduğu düşünülen önerilere aşağıda yer verilmiştir:

Kontrol odaklılık bireylerin kişilikleri üzerinde önemli etkisi olan bir kişilik özelliğidir. Bu sebeple bireylerin kontrol odaklılık özellikleri üzerinde etkisi olan tüm faktörler araştırılmalı ve elde edilen bulgular bir plan dâhilinde konunun paydaşları olan velilere ve eğitimcilere sunularak bu konuda bir farkındalık sağlanmalıdır. Bu konu üzerinde Chance (1965), Korkut (1986), Yeşilyaprak (1988)'in çalışmaları olmuştur. Ancak yapılan bu çalışmalar aile içerisinde gerçekleşen dar kapsamlı çalışmalardır.

Bireylerin kişilik oluşumunda dış çevresel faktörlerin önemli bir rol oynadığı ve faktörlerin nicelik ve niteliğinin önemli olduğu bilinmektedir (Rotter,1972: Akt. Küçükkaragöz, 1998:155). Bu faktörler arasında bireylerin anne ve babalarından sonra gelen faktör öğretmendir. Öğretmenlerin kontrol odaklılık özelliklerinin öğrencilerinin kontrol odaklılık özeliği oluşumunu etkilediği yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Küçükkaragöz, 1998). Bu sebeple eğitim fakültelerine alınacak olan öğrencilerin kişilik testlerinden geçirilerek kontrol odaklılık özelliklerine bakılması ve eğitim süreçleri boyunca kontrol odaklılık özelliklerini olumlu yönde etkileyecek çalışmaların yapılabilir.

Hizmet içi eğitim kurslarının öğretmenlerin kontrol odaklılık özellikleri üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Buradan yola çıkarak hangi tür hizmet içi eğitim kursu faaliyetlerinin öğretmenlerin kontrol odaklılık özellikleri üzerinde olumlu etkisi olduğu tespit edilip bütün öğretmenlerin o türden bir hizmet içi eğitime katılması sağlanabilir.

Öğretmenlerin kontrol odaklılık algıları mesleklerinde yılların geçmesiyle birlikte olumsuz yönde değişmektedir. Bu sebeple öğretmenlik meslek özelliklerinden hangilerinin buna yol açtığı tespit edilip bu yönde iyileştirici çalışmalar yapılabilir.

Öğretmenlerin çalıştıkları okulların öğrenci yaş gurubunun artmasıyla, kontrol odaklılık özellikleri olumsuz yönde değişmektedir. Düşük yaş gurubuyla çalışan öğretmenlerin kontrol odaklılık özellikleri yüksek yaş gurubuyla çalışan öğretmenlerin kontrol odaklılık özelliklerinden daha olumludur. Buna sebep olan etkenler araştırılarak yüksek yaş gurubuyla çalışan öğretmenlerin kontrol odaklılık özelliklerini olumlu yönde değiştirecek iyileştirici çalışmalar yapılabilir.

Alan değiştirerek başka branşlara geçen öğretmenler olumsuz kontrol odaklılık özellikleri göstermektedir. Bu sebeple alan değiştirerek başka branşlara geçen öğretmenlerin kontrol odaklılık özelliklerini olumsuz yönde etkileyen etmenler tespit edilmeli ve bu konuda bu öğretmenlerin hizmet içi eğitim kurslarına katılımı sağlanmalıdır. Bu eğitimler sonucunda herhangi bir iyileşme görülmemesi durumunda bu öğretmenler eski alanlarına döndürülebilir.

Öğretmenlik mesleğinin sosyal ve ekonomik statüsü yüksek hale getirilerek, kişilik ve akademik yönden güçlü olan bireylerin isteyerek öğretmenlik mesleğini seçmesi sağlanabilir.

Mevcut ek ders sistemi öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sebeple ek ders sisteminin tekrar düzenlenmesi sağlanabilir.

Araştırmada kullanılan örneklem sadece İzmir ilinin Tire ilçesi merkezindeki resmi kurumlarda çalışan öğretmenleri kapsadığından, bu çalışmada elde edilen sonuçların Türkiye'deki okullarda görev yapan öğretmenlerin tamamına uygulanması bakımından bir takım sınırlamalar olduğu değerlendirilmektedir. Bu sebeple araştırmanın örneklemini Türkiye'deki bütün öğretmenleri kapsayacak şekilde genişletilmesi halinde daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabileceği tahmin edilmektedir

KAYNAKLAR

- Agaoğlu, O. (2011). *Bilim ve sanat merkezlerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş doyumunu*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akbolat, M., Işık, O. ve Uğurluoğlu, Ö. Sağlık çalışanlarının kontrol odağı, iş doyumunu, rol belirsizliği ve rol çatışmasının karşılaştırılması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 23-48.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, (4). 1-25.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31- 51.
- Anık, C. (2007). Eğitimcilerin performansını niteleyen faktörler. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*. 43, 45-46.
- Arasan, B. N. A. (2010). *Akademisyenlerde yaşam doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Uşak Üniversitesi.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Aydın, A. (2000) *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*, İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticilerinin iş doyumunu*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım, H. N. ve Şeşen H. (2008). Çalışanların kontrol odaklarının örgüt içi girişimcilik tutumları ile ilişkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(3), 49-64.

- Basım, H. N., Şeşen, H. (2006). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16, 159-168.
- Başaran, İ. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ. E. (2008), *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Basım Yayım.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*. İstanbul: Yalçın Ofset.
- Beşiktaş, İ. (2009). İş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Buluş, M. (1996). *Ergen öğrencilerde ACA odağı ziyaretinde yalnızlık Düzeyi ilişkisi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama* (10. baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, A. (2014). *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Denetim Odağı İlişkileri*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cüceloğlu, D. (2003). Çocuklarım içimde bir acı. *Altınoluk Dergisi*, 203, 56.
- Czubaj, C. A. (2000). Maintaining teacher motivation. *Education*, 116(3), 372-378.
- Çakar, M. (1997). *Lise son sınıf öğrencilerinin mesleki olgunluk ile denetim odağı düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Çarıkçı, H. İ. ve Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve mesleki farklılıklarının iş tatmini üzerindeki farklılıkları: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi. İİBF Dergisi* 4(9), 2.

- Çaylı, B. (2013). *Kontrol odağı – iş tatmini ilişkisi ve örgütsel adalet algısının aracı etkisi*. Yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, F. (2008). *Kişilerarası ilişkilerde kendilik algısı, kontrol odağı ve kişilik yapısının çatışma çözme yaklaşımları üzerine etkileri*. Yüksek lisans tezi, KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetinkanat, C. (2000) *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çevik, K. N. (2010). Türkiye’de yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkinin iki değişkenli sıralı probit analizi. *Niğde Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 7(1), 206-369.
- Çınar, O. ve Karcıoğlu, F. (2012). Büro yönetimi bölümü öğrencilerinin umutsuzluk düzeyleri ve kontrol odağı inançları üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16(3), 283-296.
- Çırçır, B. (2006). *Öğretmen adaylarının ACA odakları ziyaretinde Mükemmeliyetçilik tutumlarının göster bazı özgül niteliklerine göre karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Çinko, S. B. (2009). *Okul öncesi öğretmenlerinin denetim odağı türleri ve denetim odaklarının öğretmenlik tutumlarına etkisinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dağ, İ. (2002). Kontrol odağı ölçeği: ölçek geliştirme geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 77-90.
- Demirkan, S. (2006). *Özel sektördeki yöneticilerin ve çalışanların bağlanma stilleri, kontrol odağı, iş doyumu ve beş faktör kişilik özelliklerinin araştırılması*. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Dil, M. (2005). *İnsan kaynakları yönetiminde performans değerlemenin iş doyumu üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dilmaç, O. (2008). Görsel sanatlar öğretmen adaylarının denetim odaklarına ilişkin algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi*. 20, 1-14.
- Doğan, H. (2009). A comparative study for employee job satisfaction in Aydın municipality and nazilli municipality. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 9 (2), 423-433
- Dönmez, A. (1983). Denetim odağı ve çevre büyüklüğü. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 16(1) 76-84.
- Dönmez, A. (1983). Denetim odağı. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 18(1-2), 31-44.
- Dönmez, A. (1984). Denetim odağı. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 1(1) 22-23.
- Dönmez, A. (1985). Denetim odağı, kendine saygı ve üç değişken: çevre büyüklüğü, yaş, aile ortamı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 55, 4-15.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Coğrafya Öğretmenlerinin İş tatmini*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Efeoğlu, G.E. ve Özgen, H. (2007). İlaç Sektöründe Bir Araştırma: İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Örgütsel bağlılık Üzerindeki Etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-25.
- Ekşi, E. L. (2013). *Devlet ve vakıf üniversitelerinde ingilizce okutmanlarının iş doyumu*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erbaş, N. (2009) *Lise son sınıf öğrencilerinde kontrol odağı inancının risk alma davranışına etkisi*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdem, A. R. Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 4, 50-55.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

- Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Erkmen, T. ve Şencan, H. (1994). *Örgüt kültürünün iş doyumunu üzerindeki etkisinin otomotiv sanayinde faaliyet gösteren farklı büyüklükteki iki işletmede araştırılması*. II. Yönetim Kongresi, DEU. İşletme Fakültesi Yayınları:1, 143.
- Ertürk, Z. (2012). *Ankara ili genel lise öğretmenlerinin örgütsel güven algıları ve denetim odağı ile ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Eser, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ezzedeem, S. R. (2003). *Research Note on Job Stisfaction*. Pennsylvania: The Pennsylvania State Universty.
- Fişek, K. (2010). *Yönetim* (3. baskı). Ankara: Kilit Yayınları.
- Gökçe, B. (1992). *Toplumsal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Savaş Yayınları.
- Gündüz Ş.ve Odabaşı, F. (2004). *Bilgi Çağında öğretmen adaylarının Eğitiminde Öğretim Teknolojileri materyal ve Geliştirme dersinin Önemi ettik. Eğitim Teknolojileri Türkçe Online Dergisi - TOJET Ocak 2004 ISSN: 1;1303-6521 hacmi 3 Sayı Basında Madde 7*.
- Güney, S. (2011) *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Işık, E. (2013). *Mesleki sonuç beklentisinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve denetim odağı. Mevlana Üniversitesi, Kuram ve Uygulamalarda Eğitim Bilimleri, 10(3), 15-20*.
- İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca etkenler ve uygulamadan bir örnek*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Ankara: MPM Yay.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi*.

- Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı.
- Kağıtcıbaşı, Ç. (1972). *Sosyal değişimin psikolojik boyutları*. Ankara: Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- Karasar, N. (2014). *Araştırmalarda Rapor Hazırlama* (18. baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (27. baskı). Ankara. Nobel Yayıncılık.
- Karataş, A. (2013). İlköğretim öğretmen adayları için meslek etiğinin önemi. *Marmara Coğrafya Dergisi* 28(1), 304-318.
- Karip, M. (20 Ekim 2014). Son 20 yılda nüfusumuz % 26 artarken suç oranımız % 400 nasıl arttı. 11 Ocak 2015, <http://www.milliyet.com.tr>
- Kazanç, H. (1998). *Kamu kuruluşlarında iş tatmini Tübitak Örneği ettik*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıral, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi*. Doktora tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası anabilim dalı.
- Kışla, İ. (2014). Geleceğimiz için eğitim. *Yeni Türkiye Türk eğitimi özel sayısı* 10(58) 76-79.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği-Yönetim Ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik, Modern, Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Korkut, F. (1986). *İlkokul öğrencilerinin kendilerine ve ailelerine ilişkin bazı değişkenlerin denetim odakları üzerindeki etkisi*. Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- Küçükkaragöz, H. (1998). *İlkokul öğretmenlerinde kontrol odağı ve öğrencilerinin kontrol odağının oluşumuna etkileri*. Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In *Dunnette, M.D.(ed.): Handbook of Industrial and organizational psychology*. Chicago: Nally College Publishing Company.

- Okpara, J.O. (2006) "The relationship of personal characteristics and job satisfaction: a study of nigerian managers İn the oil industry", *The Journal Of American Academy Of Business*, Vol. 10, No.1, P.50
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*. İstanbul: ARK Kitapları, Özgü Yayıncılık.
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Önen, L. ve Tüzün, M. B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Ören, N. (1991). Denetim odağı ve kendini kabul arasındaki ilişkiler. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 1(2), 20-28.
- Örücü, E. (2006). Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(1), 39-51.
- Özcan, E. (2013). Aile hekimlerinin iş doyumunu: Adana il merkezinde bir uygulama. *Çukurova Medical Journal*, 38(4), 567-573.
- Özcan, Z. E. ve Şeren, M. (2013). *Taşımali öğretmen*. 8. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi. İstanbul 432-440.
- Özer, P. S., Urtekin, G. E., Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 28, 107-125.
- Özgür, F.N. (1994). *Öğretmenlik Mesleğine Karşı Tutum*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. ve Kirel Ç. (2013). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ekin Kitapevi Yayınları.
- Özmen, E., Özmen D., Deveci, A. ve Taşkın, O. E. (2008). Denetim odağının depresyon ve şizofreniye yönelik tutumlara etkisi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 9, 125-131.
- Özoğlu, M. (2010). *Türkiye 'de Öğretmen Yetiştirme Sisteminin Sorunları*. Ankara: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.

- Özsoy, E., Uslu, O., Karakiraz, A. Ve Aras, M. (2014). İş tatmininin ölçümünde ölçek kullanımı: lisansüstü tezleri üzerinden bir inceleme. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 6(1), 232-250.
- Pelit, E. (2014). *İş Göreni Güçlendirme ve İş Doyumu*. Ankara: Yason Yayıncılık.
- Phares, E. C. (1976). *Locus of control in personality*. New Jersey: General Learning Pres.
- Pişkin, M. (1996). *Türk ve İngiliz lise öğrencilerinin benlik saygısı yönünden karşılaştırılması*. Üçüncü Ulusal Psikolojik ve Rehberlik Kongresi.
- Rotter, J. B. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 43, 56-57.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external of reinforcement. *Psychological Monographs*. 80, 1-28.
- Sabuncuoğlu, Z. (1988). Güdülemede Özendirici Araçlar. E. Özkalp (Ed). *Örgütlerde Davranış içinde* (ss. 96-109), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5. baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Sardoğan, M. E., Kaygusuz, C. (2006). Bir insan ilişkileri beceri eğitim programının üniversite öğrencilerinin denetim odağı düzeylerine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 184-194.
- Sarı, S. V. (2011). *Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut, kontrol odağı ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin rolü*. Yüksek lisans tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124.
- Sevimli, F.ve İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), 55-64.

- Seyhan, B. Y. (2012). İnanç tarzları ve denetim odağı arasındaki ilişkiler. *Toplum Bilimleri Dergisi* 6(12), 12-14.
- Solmuş, T. (2004). İş yaşamı denetim odağı ve beş faktörlük kişilik modeli. *Türk Psikoloji Bülteni*, 10, 196-205.
- Sulu, H. (2007): Resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş tatminleri ile denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sünbül, A.M. (1996). Öğretmen Niteliği ve Öğretimdeki Roller. *Eğitim Yönetimi*, C.2, No.4:597-607
- Sürgen, S. (2014). *Sınıf öğretmenlerinin denetim odağı eğilimleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şekerli, H. (2013). *Öğretmenlerde çalışan sessizliği, iş doyumunu ve denetim odağı*. Yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şengüder, Ş. (2006). *Lise 1-3 sınıf öğrencilerinde denetim odağı ile ruhsal sorunlar arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve akademik başarı ile kıyaslanması*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şeşen, H. (2010). *Öncülleri ve sonuçları ile örgüt içi girişimcilik: Türk savunma sanayinde bir araştırma*. Doktora tezi. KHO Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A., (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147). 54-70.
- Taşkaya, M. S. (2012). Nitelikli bir öğretmende bulunması gereken özelliklerin öğretmen adaylarının görüşlerine göre incelenmesi. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 33(2), 283-298.
- Telman, N. Ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.

- Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamında Örnek Olaylar*. Ankara: Beta Basım Yayın.
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 155-173.
- Tuzgöl, Dost, M. (2007). Üniversite öğrencilerinin yaşam doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 22(2), 132-144.
- Tümkiye, S. (2000). İlkokul öğretmenlerindeki denetim odağı ve tükenmişlikle ilişkisi. *Pamukkale üniversitesi eğitim fakültesi dergisi* 8(1), 1-2.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Tütüncü, Ö. ve Çiçek, O. (200). İş doyumunun ölçülmesi: İzmir il sınırları içinde faaliyet gösteren seyahat acenteleri üzerinde bir inceleme. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi (Eylül- Aralık)*, (125).
- Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2008, Şubat). *Organizasyonlarda bireyler: Tutum, davranış ve motivasyon*. 2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı'08 İzmir Çeşme.
- Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışman ve rehberlik uzmanlarının iş doyumlarının denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu E., Çıraklar, N.H. (1998). İş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin üç temel varsayım altında incelenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(11), 193-204
- Üral, Özer, P. Ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda Kapsam Kuramları, C. Serinkan, (Ed.), *Liderlik ve motivasyon, içinde* (83-103). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Varışlı, Y. (2010). *İnşaat firmalarında çalışanların iş doyumları*. Yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Vroom, V. (1964). *Work And Motivation*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Yağışan, N., Sünbül, A. M. Ve Yücalan, Ö.B. (2007). Müzik bölümü öğrencilerinin benlik imgeleri ve denetim odaklarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22, 243-262.

- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4(2), 1-19
- Yelten, M. (2007). Voleybol klasman hakemlerinin iş doyumlarının incelenmesi. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 10(3), 23-27.
- Yeşilyaprak, B. (1988). *Lise öğrencilerinin içsel ya da dışsal denetimli olmalarını etkileyen etmenler*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Yeşilyaprak, B. (2000). A longitudinal research on self esteem, assertiveness an locus of control characteristics of university students. *Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Dergisi*, 2 (3), 1-6.
- Yeşilyaprak, B. (2014). Eğitimde Bireysel Farklılıklar. Y. Kuzgun ve D. Deryakulu, (Ed.), *Denetim Odağı* (241-261). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel adalet ile iş doyumu arasındaki ilişki: Eğitim teknolojileri genel müdürlüğü örneği*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yiğit, R., Dilmaç, B. ve Deniz, E. (2011). İş ve yaşam doyumu. *Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 45-46.
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı. (2015). *Ulusal Tez Merkezi*. 12.02.2015, <http://www.tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>

EK 1.1. ARAŞTIRMA İZİNİ



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877/604.01.02/4829899

27/10/2014

Konu: RIZA AKKAYA

Araştırma İzni

TİRE İLÇE MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
İZMİR

- İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13)
b) Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü'nün 09/10/2014 tarih ve 6379 sayılı yazısı.
c) 24/10/2014 tarih ve 12018877/604.01.02/4816823 sayılı Valilik Onayı.

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rıza AKKAYA'nın "Öğretmenlerin Kontrol Odası ile İş Doyumu Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması için kullanılacağı öylekleri, Müdürlüğümüz Tire İlçesi'nde bulunan ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulamak istediği ilgi (c) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Söz konusu araştırma uygulamasının, yukarıda adı geçen İlçenin okullarında 2014-2015 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde yapılması ve araştırma yapılmadan önce araştırmanın yapılacağı okullar tarafından "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Her Tür Okul ve Kurumlarda Yapılmasına İzin Verilen Araştırma Uygulamasında, Olabilecek Zararları Karşılama Taahhüdü" adlı ekin araştırmacı tarafından doldurulması gerekmektedir.

Bilgilerinize ve gereğini rica ederim.

ASLI GİBİDİR
T.C. İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü
1- Valilik Onayı (1 sayfa)
2- Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)
3- Taahhüt Formu (1 sayfa)

Metin Ender KARABULUT
Müdür a.
Şube Müdürü

Öğrenim Enstitüsü Müdürü
A.İ. İ. A. A. A.

Hükümet Konakı C Blok Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 Bölümü Konak/İZMİR
Elektronik Ad: izmir.meb.gov.tr
e-posta: strateji35_1@meb.gov.tr

Telex: (0 232) 477 21 38
Faks: (0 312) 477 21 0

Bu evrak güvenli olarak izni ile kullanılabilir. <http://evrakorgani.meb.gov.tr/adres/ilead11b-8ccc-3935-94de-05be> kodu ile teyit edilebilir.

EK 1.2. ARAŞTIRMA İZİNİ (devamı)



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877/604.01.02/4816823
Konu:Rıza AKKAYA
Araştırma İzni

24/10/2014

VALİLİK MAKAMINA

İlgili: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13)

b) Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğünün 09/10/2014 tarih ve 6379 sayılı yazısı.

Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Rıza AKKAYA'nın " Öğretmenlerin Kontrol Odağı ile İş Doymu Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması için kullanacağı ölçekleri, Müdürlüğümüz Tire İlçesi'nde bulunan İlkokul, Ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulamak istediği ilgi (b) yazı ile belirtilmektedir.

Söz konusu ölçeklerin uygulanmasının, yukarıda adı geçen ilçenin okullarında, 2014-2015 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.

Makamlarınızca da uygun gördüğünüz takdirde olurlarınızı arz ederim.

Vefa BARDAKCI
Müdür

ASLI GİBİDİR



OLUR
24/10/2014
Fatih DAMATLAR
Vali a.
Vali Yardımcısı

Görevli Ekilaboratör Yardımcısı
A. D. Aydın

Hükümet Köşkü C Blok Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 BİTİM Köşkü/İZMİR
Elektronik Ad: izmir.meb.gov.tr
e-posta: strateji35_b1@meb.gov.tr

Tel: (0 232) 477 21 38
Faks: (0 312) 477 21 67

Bu e-tiler elektronik ortamda iletilmektedir. http://evraksorgu.meb.gov.tr adresinden 69d4-36f2-30f0-b2e9-b171 kodu ile teyit edilebilir.

EK 1.3. ARAŞTIRMA İZİNİ (devamı)

T.C.

İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

| ARAŞTIRMA SAHİBİNİN | |
|---|---|
| Adı Soyadı | Rıza AKKAYA |
| Kurumu / Üniversitesi | Adnan Menderes Üniversitesi |
| Araştırma yapılacak iller | İzmir |
| Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi | İzmir İli Tire İlçesi'nde bulunan ilkokul, ortaokul, liselerde görev yapan öğretmenler |
| Araştırmanın konusu | Öğretmenlerin Kontrol Odacı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki |
| Üniversite / Kurum onayı | Var |
| Araştırma/proje/ödev/tez önerisi | Öğretmenlerin Kontrol Odacı ile İş Doyumu Arasındaki İlişki |
| Veri toplama araçları | Öğretmen Kişisel Bilgi Formu, Çok Boyutlu Kontrol Odacı Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği |
| Görüş istenilecek Birim/Birimler | ----- |
| KOMİSYON GÖRÜŞÜ | |
| İlgi: Millî Eğitim Bakanlığı'nın 07/03/2012 tarihli ve 3616 sayılı Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri Konulu, 2012/13 Sayılı Genelgesi. Genelge gereğince; araştırma başvurusu olması gereken nitelikler açısından incelenmiş olup, araştırmanın 2014-2015 öğretim yılında eğitim öğretimi aksatmayacak ve okul yöneticilerinin uygun gördüğü şekilde yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir. | |
| Komisyon Kararı | Oybirliği ile alınmıştır. |
| Muhalif üyenin Adı ve Soyadı: ---- | Gerekçesi: ----- |

KOMİSYON

24.10/2014

Komisyon Başkanı
Metin Ender KARABULUT

Üye
Pinar ERÇİFTÇİ ÇÜÇEN

Üye
Dr. Lütfü ÜLVER

ASLI GİBİDİR
Hüsnü UYSAL
Okul Müdürü

EK 2.1. ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİ

Değerli Meslektaşım;

Bu anket, Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu belirleyerek, aralarındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlayan yüksek lisans tezine veri toplamak üzere hazırlanmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “kişisel bilgiler” ikinci bölümde “çok boyutlu kontrol odağı ölçeği” ve üçüncü bölümde” Minnesota iş doyum ölçeği” yer almaktadır. Bu anketten toplanacak bilgiler sadece bu çalışmanın kapsamı içerisinde kullanılacaktır. Lütfen anketteki her bir ifadeyi dikkatlice okuyup eksiksiz ve tek bir seçenikle doldurunuz. Ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim.

Rıza AKKAYA
Adnan Menderes Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
E-posta: akkayariza@gmail.com
Tel: 0506 477 97 22

1.KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Uygun olan seçeneği (X) ile işaretleyiniz. Boş bırakılan seçenekleri doldurunuz.

Cinsiyetiniz?()Erkek ()Kadın

Medeni durumunuz?()Evlü ()Bekâr

Eşinizin çalışma durumu?()Çalışıyor ()Çalışmıyor

Yaşınız?(.....)

Meslekteki hizmet yılınız?(.....)

Mezun olduğunuz okul?()Eğitim Fakültesi ()Fen-Edebiyat Fakültesi
()Yüksek Okul(Eğitim enstitüsü vb.) ()Diğer(Lütfen yazınız.....)

Lisansüstü çalışma yaptınız mı?()Hayır ()Yüksek lisans ()Doktora

Çalıştığınız okul kademesi?()Okul öncesi ()İlkokul ()Ortaokul ()Lise

Branşınız?()Sınıf öğretmeni ()Branş Öğretmeni(Lütfen branşınızı yazınız.....)

Haftada toplam kaç saat derse giriyorsunuz?(.....)

Son on yıl içerisinde alanınızdan farklı bir alana branş değiştirdiniz mi?()Evet ()Hayır

Daha öncehizmet içi eğitim kursuna (bakanlık tarafından merkezi yapılan) katıldınız mı?
()Evet(Lütfen sayısını yazınız) ()Hayır

Meslek seçiminizi aşağıdakilerden en çok hangisi etkiledi.
()Kendim ()Ailem ()Öğretmenlerim ()Arkadaşlarım ()Diğer(Lütfen yazınız.....)

EK 2.2.ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİ (devamı)

2.ÇOK BOYUTLU KONTROL ODAĞI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki Ölçekte bir takım tutum ifadeleri bulunmaktadır. Bu ifadelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Önemli olan bu ifadeye ne derece katılıp katılmadığınızı yansıtan katılma derecenizdir. Eğer ifadeye tamamen katılıyorsanız 5'i, hiç katılmıyorsanız 1'i işaretleyiniz. Eğer ifadeye az ya da çok katılıyorsanız, bu durumda sizin katılıma derecenizi en iyi anlatan seçeneği 1 ile 5 arasında işaretleyiniz.

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1) Lider olup olamayacağım yeteneklerime bağlıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Bir araç kazasına karışıp karışmamam ne kadar iyi bir sürücü olduğuma bağlıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) Bir takım planlar yaparsam eğer, bu planların yürüyeceğinden eminimdir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) İstediklerimi genelde şans eseri elde ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Yetkili makamlara danışmadan iyi yeteneklerim olsa bile bana liderlik sorumluluğu verilmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) Arkadaşlarımın çok olup olmaması iyi bir insan olmama bağlıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7) Yaşadıklarım olacak şeylerin önüne geçemeyeceğimi gösterdi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8) Yaşamım güçlü olan diğer kişilerce kontrol edilmektedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9) Bir araba kazası yapıp yapmamam şansa bağlıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10) Güçlü baskı gruplarının çıkarları benimkilerle çakıştığında çıkarlarımı korumak için çok az şansım vardır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11) Pek çok şey iyi ya da kötü şans meselesi olduğu için ileriye dönük planlar yapmak benim için her zaman çok anlamlı değildir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12) Lider olup olmayacağım doğru zamanda doğru yerde olmak için yeterince şanslı olup olmadığuma bağlıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13) Eğer önemli insanlar benden hoşlanmadıklarına karar verirlerse muhtemelen çok arkadaş edinemem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14) Yaşamımda ne olacağını kendim belirleyebilirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15) Kişisel ilgi alanlarıma ilişkin çalışmalarını devam ettirmek benim elimdedir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16) Bir araba kazası yapıp yapmamam diğer sürücülere bağlıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17) İstediklerimi sıkı çalışmam sonucu elde ederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18) Planlarımın işlevsel olmasını sağlamak için benim üzerimde etkisi olan insanların talepleri ile planlarımın uyumlu olmasını gözetirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19) Yaşamım kendi eylemlerim tarafından belirlenir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

EK 2.3. ARAŞTIRMA ÖLÇEĞİ (devamı)

4.MİNNEOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki Ölçekte bir takım tutum ifadeleri bulunmaktadır. Bu ifadelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Önemli olan bu ifadeye ne derece katılıp katılmadığınızı yansıtan katılma derecenizi; Hiç memnun değilseniz 1'i, Memnun Değilseniz 2'yi, Kararsızsanız 3'ü, Memnunsanız 4'üve Çok memnunsanız 5'i işaretlemenizdir.

| İŞİMDEN: | | | | | |
|---|-----------------------|-------------------|---------------|--------------|------------------|
| | Hiç memnun Değilim(1) | Memnun Değilim(2) | Kararsızım(3) | Memnunsam(4) | Çok Memnunsam(5) |
| 1) Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2) Bağımsız çalışma imkânının olmasından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3) Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olmasından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4) Toplumda saygın bir kişi olma fırsatını vermesi bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5) Yöneticilerin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6) Yöneticilerin karar verme yeteneği bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7) Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8) Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9) Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10) Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11) Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olması yönünden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12) İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14) Terfi imkânının olması yönünden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15) Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça uygulama serbestliğimi bana vermesi açısından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16) Çalışma şartları bakımından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17) Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle olan ilişkileri açısından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18) Yaptığım iş için takdir edilmem açısından | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19) Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20) Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme fırsatını vermesinden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Katılarınız için teşekkür ederim...

EK 3.1. ÇOK BOYUTLU KONTROL ODAĞI ÖLÇEĞİ İZİN BELGESİ

RIZA AKKAYA <akkayariza@gmail.com>

17 05 2014 ☆

Alıcı: erkan ▾

Hocam tezimde, sizin de tezinizde kullandığınız Kontrol odağı ölçeğini kullanmak istiyorum. Bu ölçeğin Türkçeye uyarlamasını anladığım kadarıyla siz yapmışsınız. Bu haliyle bu ölçeği kullanmama izin verir misiniz?

...

erkan kiral <erkankiral74@gmail.com>

20 05 2014 ☆

Alıcı: bana ▾

Sevgili Rızacığım; yapacağın çalışmada uyarlamasını yapmış olduğum, kontrol odağı ölçeğini kullanabilirsin. Çalışmalarında kolaylıklar dilerim. Dr. Erkan KIRAL

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Rıza AKKAYA
Doğum Yeri ve Tarihi : Karabük- 15.08.1986

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Atatürk Üniversitesi Matematik Öğretmenliği
Yüksek Lisans Öğrenimi : -
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

Makaleler
-SCI :
-Diğer :
Bildiriler
-Uluslararası :
-Ulusal : Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin kontrol odağına ilişkin algıları (Bir karma metod çalışması) 24. Eğitim Bilimleri Kongresi Niğde
Katıldığı Projeler :

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurum ve Yıl : Milli Eğitim Bakanlığı (2008 – Halen)

İLETİŞİM

E-posta Adresi :akkayariza@gmail.com
Telefon :0506 477 97 22
Tarih :05.06.2015