



T.C.

**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ KİŞİLİK TİPLERİ İLE MESLEKİ
DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ-
ÜMRANİYE ÖRNEĞİ**

Ezel ÇUHADAR

İSTANBUL, 2021



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ KİŞİLİK TİPLERİ İLE MESLEKİ
DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ-
ÜMRANIYE ÖRNEĞİ**

Ezel ÇUHADAR

TEZ DANIŞMANI: PROF. DR. SUAT ANAR

İSTANBUL, 2021



YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TEZ TESLİM ve ONAY TUTANAĞI

TEZ BAŞLIĞI: OKUL YÖNETİCİLERİNİN MESLEKİ KİŞİLİK TİPLERİ İLE MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ-ÜMRANİYE ÖRNEĞİ

ONAYLAR:

Prof.Dr Suat ANAR

(Tez Danışmanı)

(İmza)

Prof.Dr Engin KARADAĞI

(Üye)

(İmza)

Dr.ögr.ü.İknur KUŞBEYZİ AYBAR

(Üye)

(İmza)

TESLİM EDEN

: EZEL ÇUHADAR

TEZ SAVUNMA TARİHİ

: 18.08.2021

TEZİN ENSTİTÜYE TESLİM TARİHİ

: 07.09.2021

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazdığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserleri her kullanışmada alıntı yaparak yararlandığımı belirtir; bunu onurumla doğrularım.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

Ezel Çuhadar

İmza

ÖZET

Bu çalışmanın amacı okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi, okul yöneticilerinin mesleki kişilik tiplerinin ve mesleki doyumlarının cinsiyet, meslekteki hizmet süresi ve medeni hal değişkenleri açısından incelenmesidir. 200 okul yöneticisi ile yürütülen bu çalışmada mesleki kişilik tiplerinden sosyal ve gerçekçi kişilik tipleri ile mesleki doyum arasında ilişki tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri; cinsiyet, meslekteki hizmet süresi ve medeni durumları açısından farklılık gösterirken, okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeylerinde sosyo-demografik özelliklerden cinsiyet, meslekteki hizmet süresi ve medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticileri, mesleki kişilik envanteri, mesleki doyum ölçeği

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between the professional personality types of school administrators and their professional satisfaction, and the professional personality types and professional satisfaction of school administrators in terms of gender, length of service in the profession and marital status variables. In this study conducted with 200 school administrators, a relationship between professional personality types, social and realistic personality types, and professional satisfaction was found. While the professional personality types of school administrators differ in terms of gender, length of service in the profession and marital status, no significant difference was found in the professional satisfaction levels of school principals according to gender, length of service in the profession and marital status.

Keywords: School administrators, professional personality inventory, professional satisfaction scale

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sırasında benden desteğini ve yardımlarını esirgemeyen zorlu pandemi sürecinde tüm özverisi ile desteklerine devam eden çok kıymetli tez danışmanım Prof. Dr. Suat Anar’a teşekkürlerimi sunarım. Enstitüde ders almış olduğum saygıdeğer tüm hocalarıma, Prof. Dr. Servet Bayram ve Doç. Dr. Gonca Kızılkaya Cumaoglu’na, yüksek lisans eğitimim boyunca akademik danışmanım olarak ders seçimlerimde yardımcı olan Dr. İlknur Kuşbeyzi Aybar’a teşekkürlerimi sunarken, tez çalışmamda yardımları ile bana destek olan Prof. Dr. Engin Karadağ hocama ve hem lisans eğitimim hem de yüksek lisans eğitimim sürecinde her zaman fikirleri ile yoluma ışık olan Prof. Dr. Ayşe Münire Erden’e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca beni bu yolda destekleyen ve her zaman cesaretlendiren başta sevgili dedem Av. Naci Karamanoğlu’na, canım annem Gülgün Çuhadar’a ve canım babam Ahmet Olgun Çuhadar’a ve tüm aileme şükranlarımı sunarım.

Tez çalışmam boyunca verdikleri manevi destek için sevgili arkadaşım Ezgi Özkoç’a, Kader Yavuz’a, Sabri Balaban ve tüm iş arkadaşlarıma sabırları ve bana olan inançları için teşekkür ederim.

Zorlu pandemi sürecinde destekleyen, yol gösteren ve bana inanan herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ONAY	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.2.1. Alt Problemler.....	3
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi	5
1.5. Varsayımlar	6
1.6. Sınırlılıklar.....	6
2. LİTERATÜR TARAMASI	7
2.1. Kişilik.....	7
2.1.1. Kişiliğin Tanımı	7
2.1.2. Kişiliğin Özellikleri	8
2.1.3. Kişilik Kuramları	8
2.2. Meslek Kavramı.....	17
2.2.1. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler	18
2.3. Tipolojik Sınıflandırma.....	20
2.3.1. Myers Briggs Tip Teorisi.....	21
2.3.2. Kişiliğin Beş Boyutu (Big Five)	23
2.3.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı	24
2.4. Mesleki Doyum.....	30

2.4.1. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler.....	31
2.5. Mesleki Doyum Kuramları.....	35
2.5.1. İçerik Kuramları.....	35
2.5.2. Süreç Kuramları	41
2.6. İlgili Araştırmalar	43
2.6.1. Mesleki Kişilik Tipleri İle İlgili Yapılan Araştırmalar	44
2.6.2. Mesleki Doyum İle İlgili Yapılan Araştırmalar	45
3. YÖNTEM	47
3.1. Araştırma Modeli.....	47
3.2. Evren ve Örneklem.....	47
3.3. Veri Toplama Araçları	47
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	47
3.3.2. Holland Mesleki Kişilik Envanteri	47
3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği	48
4. BULGULAR.....	49
4.1. Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri bulguları	49
4.2. Okul yöneticilerinin mesleki doyum bulguları	52
4.3. Okul yöneticilerinin mesleki tiplerinin cinsiyete göre bulguları	53
4.4. Okul yöneticilerinin mesleki tiplerinin meslekte geçirdikleri süreye göre bulguları.....	54
4.5. Okul yöneticilerinin mesleki tiplerinin medeni durumlarına göre bulguları	56
4.6. Okul yöneticilerinin cinsiyete göre mesleki doyum düzeyi bulguları	57
4.7. Okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye göre mesleki doyum düzey bulguları.....	58
4.8. Okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre mesleki doyum düzey bulguları	58
4.9. Okul yöneticilerinin mesleki doyumları ve kişilik tipleri arasında ilişki bulguları.....	59

5. YORUM VE ÖNERİLER.....	61
KAYNAKÇA.....	68
EK 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU	73
EK 2: MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ.....	74
EK 3: HOLLAND MESLEKİ TERCİH ENVANTERİ	75
EK 4: ETİK KURUL ONAYI	79
EK 5: İLÇE MİLLİ EĞİTİM İZNİ	80



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	36
Tablo 2 Alderfer'in ERG Kuramı	37
Tablo 3 Alderfer'in ERG Kuramı ile Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı Karşılaştırması	38
Tablo 4 Normallik Testi.....	49
Tablo 5 Okul Yöneticilerinin Mesleki Tipleri Ve Yüzdeleri.....	49
Tablo 6 Okul Yöneticilerinin Ait Oldukları Kişilik Boyut Sayısı	50
Tablo 7 Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Tutarlılık Düzeyleri	51
Tablo 8 Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri	52
Tablo 9 Okul Yöneticilerinin Mesleki Tiplerinin Cinsiyete Göre Dağılımı Ve T-Testi Sonuçları	53
Tablo 10 Okul Yöneticilerinin Mesleki Tiplerinin Meslekte Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları	54
Tablo 11 Okul Yöneticilerinin Mesleki Tiplerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları	56
Tablo 12 Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları	57
Tablo 13 Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Meslekte Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları	58
Tablo 14 Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları	58
Tablo 15 Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum ve Mesleki Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki	59

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Holland Altıgen Şeması.....	27
Şekil 2. Gereksinimlerden Doyum Noktasına Ulaşım.....	34
Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	40



1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, problem cümlesi, amaç ve önemi, varsayımlar ve sınırlılıklar yer almaktadır.

1.1. Araştırmanın Problemi

Bireyler hayatlarının farklı dönemlerinde bazı kararlar alırlar. Bireylerin aldığı bu kararlar ve tercihler bireylerin ilerleyen yaşam tarzlarının da belirleyicisi olur. Aldığı bu kararlar ve tercihlerin isabetli oluşu bireyin başarı ve mutluluğunu etkiler. Başka bir deyişle bireylerin yaptıkları bu seçimler ne kadar doğru ve yerinde olursa bireyler başarıya o kadar kolay ulaşmış olur. Bireylerin verdikleri en önemli karardan birisi de meslek seçimleridir (Kuzgun & Bacanlı, 2017). Meslek en temel tanımı ile “bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünü” şeklinde ifade edilebilmektedir (Yeşilyaprak, 2016).

Bireylerin meslek seçimlerinde en temel noktalardan biri olan kişilik, meslek seçimi yapılırken dikkat edilmesi gereken önemli bir unsurdur. Bu aşamada doğru kararlar verip meslek seçimini kişilik özelliklerine uygun bir şekilde gerçekleştiren bireyler yaşam doyumunu artırma yönünde büyük avantaj sağlar (Arslan, 2018). Her bireyin kişilik özellikleri birbirinden farklıdır çünkü kişiliği oluşturan yapılar çeşitlilik gösterir ve bu yüzden bu çeşitlilik her bireyde aynı oranda bir araya gelmez.

Kişilik tipleri bireylerin davranış özelliklerini ifade eder. Her kişilik tipinin kendi içerisinde olumlu ve olumsuz tarafları vardır ve hiçbir kişilik tipi diğer kişilik tipinden daha üstün değildir (Yeşilyaprak, 2016). Parsons’ın Özellik ve Etmen Kuramı bu alandaki en eski kuramdır. Daha sonra İş Uyumu Kuramı ve Holland’ın kuramı geliştirilmiştir. Bu kuramlarda bireylerin kişilik özellikleri ile meslek çevrelerinin özelliklerinin uyumlu olması üzerine çalışılmıştır. Kuramların temel noktası bireylerin kişilik özellikleri ile meslek çevrelerinin özelliklerinin uyumu üzerinde durduğu için kuramların savunduğu ana nokta bu uyumu yakalayan bireylerin mesleki başarıyı ve mesleki doyumunu sağlayabileceği düşüncesidir. Holland’ın kuramı günümüzde halen yaygın olarak uygulanmaktadır (Yeşilyaprak, 2016).

Holland, bireyin kişiliğinin meslek hayatı üzerindeki etkilerine de dikkat çekmiştir. Aynı zamanda Holland, bireylerin kendilerini doyuma ulaştıracak meslek

çevreleri arayışında olduğunu savunur (Özyürek, 2016). Bireylerin kendilerini tatmin edecek mesleklerde oluşu mesleki doyumunun da artması anlamını taşımaktadır.

Gelişen ve değişen dünyada endüstri psikologlarının, meslek danışmanlarının önem verdiği ve üzerinde çalışmalar yaptığı önemli bir başlık da mesleki doyumdur. Psikolojinin önemli bir parçası olan insan davranışları incelendiğinde bireylerin her bir davranışında gidermeye çalıştığı bir ihtiyacı mevcuttur. Bu ihtiyaç gidermeye yönelik davranış örüntüleri, meslek davranışları içinde uygundur. Bireyler yalnızca doğal ihtiyaçlarını gidermek adına para kazanmakla kalmaz kendi yetenek ve becerilerini de kullanmak ister. Bu yetenek ve becerilerini geliştirmek amacını ön planda tutar aynı zamanda topluma üretken olmak ve toplumda belli bir statüye gelmek ister. Sadece fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak yerine aynı zamanda psikolojik ihtiyaçlarını da karşılar. Bireyler tüm ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir meslekte çalışmaktan memnun olur. Bireyler ihtiyaçlarını karşılamak için önem sırasına uygun olarak ihtiyaçlarına karşılık bulma gayretindedir. Özetle, bireylerin ihtiyaç duyduğu her türlü fizyolojik ve psikolojik gereksinimler ile mesleğin sağladığı imkân ve olanakların bu gereksinimlere karşılık bulabilme derecesine göre kişi mesleğinden memnuniyet duyabilir (Kuzgun, Hamamcı, & Sevim, 2017).

Günümüzün hızlı değişen ve gelişen dünyasında toplumların yer edinebilmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesi için toplumun yetiştirdiği insanlar önem taşımaktadır. Toplumun yetiştirdiği bireylerin en önemli halkası eğitim kurumlarıdır. Dünyaya gelen her insan büyür ve gelişir. Bu gelişim döneminde bazı bilgi ve becerileri en ufak yaşlarda ailesi ve çevresi tarafından karşılanırken ilerleyen dönemlerde kendi yaş gelişim özelliklerine uygun olarak aldığı eğitimler ile sağlanır. Eğitim kurumları toplumda kâr amacı gütmeyen bulunduğu topluma fayda sağlamak ve insan yetiştirmek amacı ile var olan sosyal örgütlerdir. Bu kurumlarda görev alan okul müdürleri ise sistemin önemli bir parçasıdır. Bir eğitim kurumunda görev yapan okul müdürü, diğer çalışanlarının ihtiyaçlarını ve rollerini anlayarak çalışan diğer insanlara uygun şekilde davranmalıdır. Eğitim kurumlarının belirlenen hedeflerine ulaşabilmesi için eğitim kurumunun tüm iş ve düzeninden sorumlu olan okul müdürlerinin etkili olması gerekir. Etkili okul üzerine yapılan araştırmalar etkili okulun oluşumunda en önemli yere sahip olan birimin okul yönetimi olduğunu göstermektedir (Aydoğan, 2018).

Günümüzde eğitim kurumları, nitelikli bireylerin yetiştirilmesi için gereken bilgi ve becerilerin kazandırıldığı, bireylerin eğitildiği, en dinamik ve süreklilik gösteren kurumlardır. Bundan dolayı toplumlar kendi ihtiyaçlarına yönelik okul sistemleri kurar ve eğitimler düzenleyerek toplumunu bilgilendirmek ister. Okulların toplumun ihtiyaçlarını karşılayabilecek etkili bir eğitim verebilmesi yüksek oranda o okulların nasıl yönetildiği ile bağlantılıdır (Koçak & Eves, 2010). Okulların amaca uygun şekilde yönetilebilmesi okul müdürlerinin birçok becerisine bağlıdır. Kurumda oluşacak problemlere çözüm üretebilme becerisi, örgütü yönetebilme becerisi aynı zamanda psikolojik ve fizyolojik olarak işyerinden sağladıkları doyum ile ilişkilendirebilir. İş doyumunu da diğer tutumlar gibi duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerin bir karışımı olup çok faktörlü bir değişkendir. Bireyin işinden sağladığı doyum ile yaşamdan sağladığı doyum arasında bir ilişki olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla okul yöneticilerinin de işlerini severek yapıyor olması, işlerindeki performans düzeyleri veya bir problem karşısındaki çözüm önerileri yaptıkları işten sağladıkları doyum ile ilişkilidir (Koçak & Eves, 2010). Her mesleğin olduğu gibi okul yöneticiliğinin de belirli bir meslek çevresi vardır ve meslek çevreleri bireylerin kişilik özellikleri ile uyumlu olmalıdır. Okul yöneticilerin mesleki kişilik tipleri ile iş doyumları arasında da bir ilişki olabileceği varsayılmaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın örneklemini okul yöneticileri oluşturmaktadır. Bu araştırmayla okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesinin alan yazına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tiplerinin değerlendirilmesi ve okul yöneticilerinin meslek doyumları arasında ilişki var mıdır?

1.2.1. Alt Problemler

1. Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri nasıldır?
2. Okul yöneticilerinin mesleki doyumları nasıldır?
3. Okul yöneticilerinin cinsiyete göre mesleki kişilik tiplerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye göre mesleki kişilik tiplerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?

5. Okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre mesleki kişilik tiplerinde anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Okul yöneticilerinin cinsiyete göre mesleki doyumlarında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye göre mesleki doyumlarında anlamlı bir farklılık var mıdır?
8. Okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre mesleki doyumlarında anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmanın alt amaçları; okul yöneticilerinin mesleki kişilik tiplerinin ve mesleki doyumlarının cinsiyet, meslekteki hizmet süresi ve medeni hal değişkenleri açısından incelenmesidir.

Bireyler kariyer planlaması yaparken herhangi bir nedenden mesleki kişilik tiplerine uygun meslek seçememiş olabilir. Bu nedenden de bireylerin meslekleri ile ilgili mesleki doyum seviyelerinin düşük olabileceği düşünülmektedir.

Okul yöneticileri, bulundukları pozisyon gereği tüm örgütü etkileyebilecek durumdadırlar. Dolayısıyla nasıl bir mesleki kişilik özelliğine sahip oldukları ve mesleklerinden doyum alıp almadıkları sadece kendilerini değil tüm çalışanları etkiler (Koca , 2016). Okul yöneticilerinin, eğitimci kadrosunu ve dolaylı olarak öğrencilerle velileri de etkileyebileceği düşünülerek sahip oldukları mesleki kişilik tipleri ve mesleklerinden doyum alıp almadıkları sadece kendilerini değil tüm örgüt ruh sağlığını ilgilendirmektedir. Bu sebeple okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi, okullarda yöneticilik unvanı ile görevlendirilecek yöneticiler hakkındaki düşüncelerin daha işlevsel hale gelmesine katkıda bulunmaktadır.

Yapılan araştırmalar sonucunda ülkemizde okul yöneticilerin mesleki kişilik tipleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişki hakkında bir araştırmaya rastlanmamıştır.

1.4. Araştırmanın Önemi

Bireyin meslek seçimleri hayatlarında verecekleri en önemli kararlardan birisidir. Meslek seçimi sürecinde en temel kısım bireyin kendini tanıyıp tanımadığı, kişilik özelliklerini biliyor olması ve meslek özelliklerinin farkında olmasıdır. Böylece bireyler bu doğrultuda bireysel becerileri ve özelliklerine uygun meslek seçimi yapabilir (Atli & Keldal, 2017). Bireyler kendi özelliklerine uygun meslek seçimi yaptıklarında mesleklerinden sağladıkları doyumun da üst seviyelerde olabileceği düşünülmektedir.

Sadece okul yöneticileri olarak sınırlandırmak yerine genel anlamda bir yönetici düşündüğümüzde, bu bireylerin kişilik tip ve özellikleri aynı zamanda mesleki doyumları, yalnızca kişinin kendisinde etki yaratmaz. Bir örgüt yönetiminin en başında olan kişi olarak, tüm bu süreçler örgütü de olumlu veya olumsuz etkiler (Koca , 2016). Bu yöneticilerin okul müdürü ve okul müdür yardımcısı olarak sınırlandırılmasının en önemli amaçlarından biri de okulların topluma yön veren, gelişimi ve değişimi destekleyen aynı zamanda toplumun sürekliliğinde önemli bir yer tutan kurumlar olmasıdır. Bireylerin yetiştirilmesi için gerekli olan kurumların en önemli basamağı olan okullar, eğitimin verildiği yerlerdir; bu nedenle bu eğitim kurumlarında görev alan okul yöneticileri temel alınmıştır.

Okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri diğer tüm çalışan insanlar gibi fiziki ortam, mesleğin sağladığı imkânlar, statü, maddi kazanç gibi pek çok değişkenden etkilenmektedir. Bu araştırmada okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri ile mesleki doyumları arasında bir ilişki olup olmadığı, hangi kişilik tip özellikleri okul yöneticilerinin mesleki doyumlarını arttırdığı veya azalttığı ve mesleki kişilik tipleri ile mesleki doyum arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılacaktır.

Ülkemizde “Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği”nde bazı şartların olduğu bilinmektedir. Bu şartlar genel ve özel olarak sınıflandırılmıştır. Aynı zamanda yazılı ve sözlü bir sınav ile değerlendirmeler yapıldığı bilinmektedir. Yani ülkemizde yönetici adayları belli bazı sınavlara tabi tutularak, yönetici adaylarının yönetici olup olamayacaklarına karar verilmektedir.

Okul yöneticileri ülkemizde özel ve genel şartların yanı sıra yazılı ve sözlü sınav ile değerlendirildiği düşünüldüğünde bireylere aktif bir kariyer planlama sistemi

sunulmamaktadır. Dolayısıyla tüm şartları sağlayan bireyler okul yöneticisi olabilmektedir. Ancak okul yönetici adayları bazı kişilik ve mesleki testlere tabi tutulabilir, adayların özelliklerinin belirlenmesiyle yönetici unvanını elde ediyor veya edemiyor olmaları ile sürecin daha sağlıklı bir hale gelmesine yardımcı olabileceği düşünülmektedir (Koca , 2016). Bu nedenle, bu araştırma ve buna benzeyen tüm araştırmalar okul yöneticilerini belirlemek için yol gösterici olabileceği ve okul yöneticileri yetiştirmede devlet politikalarına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

1.5. Varsayımlar

Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri ile okul yöneticilerinin mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi için uygulanan Kişisel Bilgi Formu, Holland Mesleki Kişilik Envanteri ve Mesleki Doyum Ölçeği 'ne okul yöneticilerinin samimi biçimde cevap verdikleri varsayılmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

Çalışma, 2020-2021 eğitim öğretim yılında İstanbul Anadolu Yakası Ümraniye İlçesindeki okullarda yöneticilik unvanı ile görev alan okul müdürleri veya okul müdür yardımcıları ile sınırlıdır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Kişilik

2.1.1. Kişiliğin Tanımı

İnsanlara ait olan tüm özellikler çeşitlidir ve bu çeşitlilik farklı farklı miktarlarda bir araya gelerek her insanı biricik haline dönüştürür. Bu özelliklerin arasında kişilik özellikleri de bulunur. Kişilik özellikleri de her insanda farklı miktarlar ile bir araya gelir. Zamanla insanı oluşturan özelliklere, insanların duygu ve düşünceleri eşlik eder.

Eysenck kişiliği, insanlar ait oldukları veya bulundukları çevreye adapte olur ve insanların duygu, biliş, fiziksel ve karakter yapısının oluşan adaptasyon sürecini etkilediğini ifade etmiştir. Aslında insanların toplum içinde uyumlu bir şekilde hareket etmelerini sağlamalarını kolaylaştıran veya zorlaştıran unsurların yine kendilerine ait olan tüm özelliklerle olabileceği söylenebilir. Düşünürlerin ve bilim insanlarının ifade ettiği gibi kişilikte biriciktir. Hiçbir kişilik özelliği bir diğerinden iyi veya kötü değildir. Bireyin içinde olduğu bir durumda neler yapacağını ve nasıl yapması gerektiğini belirten özelliği kişiliğidir. Kişilik farklı durumlar karşısında bireyin hangi davranış ve tutum içinde olacağını belirlenmesinde önemli bir noktadır. Kariyer gelişimi ile kişilik arasında ilişki vardır. Çoğu birey kariyerini inşa ederken kendi kişiliği ile bu süreci oluşturur. Meslek seçimi, bulunduğu işteki verimlilik düzeyi, kariyer oluşumu için erken araştırmalar ve kariyerinde yapmak istediği herhangi bir değişim bireyin kişiliğinden etkilenir (Pişkin, 2016).

Bireyin davranışlarını, duygularını, düşüncelerini ve yaşam tarzını etkileyen etken kişiliktir. Bireye içeriden veya dışarıdan gelen uyaranlar vardır ve kişilik bu uyaranların etkisinde kalır. Doğuştan getirilen veya sonradan kazanılan tüm biyolojik ve psikolojik davranışlar, yetenek ve beceriler, alışkanlıklar ve tutumlar bireyin kişiliğini inşa eder. Kalıtım ve çevre kişiliğin gelişimine yön verir. Kendi çevresi içinde gelişen ve büyüyen bir birey hem kendine ait kişilik özellikleri oluşturur hem de bulunduğu çevrenin içinde olan diğer bireylerin kişilik özelliklerine de sahip olur. Özetle, benzer çevrelere sahip olan bireyler kişilik özellikleri olarak birbirleri ile ortak özelliklere sahip olabilir veya birbirleri ile bazı noktalarda farklılaşabilir (Tınar, 1999).

Kişilik, bireylere ait olan özelliklerin tutarlılık ve süreklilik göstermesi yönünden diğer bireylerden ayırır. Bireyin kendisine ait olan özellikleri o bireyin kişiliğini oluşturur. Son olarak kişilik bireylerin kendilerini analiz etmesi ve kendisinin faydasına olacak şekilde memnuniyet duyacağı duruma geçme biçimidir (Koca , 2016).

2.1.2. Kişiliğin Özellikleri

Kişilik özellikleri de insan doğası gibi biriciktir. Bu nedenle kişiliğin ayırt edici olma özelliği vardır. Bir bireye ait olan özellikler ne kadar tutarlı ve sürekli ise o özellikler bireye ait olur. Dolayısıyla da kişiliğin önemli bir başka özelliği ise tutarlı olunması halidir. Bir bireyin yaşadığı aynı durumlar karşısında tutum ve davranış şekli genellikle aynıdır veya çok benzer şekildedir. Dış dünya ile etkileşimi olan bireylerin iç dünyaları ile de sürekli etkileşim halinde olduğu bilinmektedir. Bu sebeple, yalnızca dış dünya ile iletişim ve etkileşimde olma hali kişiliği oluşturur demek doğru olmayabilir. Çünkü düşünce ve duygularda yani iç dünyada bireyin kişiliğini kapsar. Kalıtsal ve çevresel faktörlerin etkisi ile kişilik biçimlenir. Bu biçimlenme süreci öğrenme, olgunlaşma ve toplumsallaşma ile oluşur (Sayar & Dinç, 2008).

2.1.3. Kişilik Kuramları

Her bir psikoterapi kuramı, bir kişilik kuramı ya da kuramcılarının insan davranışını nasıl anladığı üzerine inşa edilmiştir (Sharf, 2016). Kişilik çok kapsamlı ve geniş bir konudur. Bu nedenle çok sayıda yapılan görüş ve farklı fikirlerin olmasıyla beraber bu araştırmada kişilik ile ilgili sadece temel nitelikte olan bazı kuramcılardan söz edilecektir.

2.1.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Freud, ilk altı yıl içinde geçirilen mantık dışı güçler, bilinç dışı güdüler, biyolojik ve içgüdüsel dürtüler kişiliği oluşturur görüşüne sahiptir. Bu görüşe göre kişilik üç ana noktadan id, ego ve süperegödan oluşmaktadır. İd, ego ve süperegö'nun kişiliği farklı yönlendiren sistemler olduğu düşünülmemelidir. Kişiliği oluşturan temel

noktalar bir bütün olarak işlevlerini gerçekleştirirken ayrı ayrı üç bölüm olarak ele alınmamalıdır. İd biyolojik, ego psikolojik ve süpereggo sosyal alanlardır. Bireyler farklı enerji sistemi olarak ele alınır ve Freud bu bakış açısı ile kişiliği açıklamıştır. Bu dinamikler; enerjinin ide, egoya ve süpereggoya dağılımı ile oluşmaktadır. Bir enerjinin seviyesi yüksek veya sınırlı olması durumunda diğer iki sistemden baskın olur ve var olan enerjiyi kendisi için kullanır. Bireylerin davranışları bu enerji ile belirlenir (Corey, 2015). İd, ego ve süpereggo kısaca bahsetmek gerekir ise:

- **İd**

İd enerjinin temel kaynağıdır ve kişiliğin orijinal düzenidir. İçgüdülerin ait olduğu yer olarak bilinir. Düzendan uzak, kör, talep edici ve ısrarcıdır. İd su dolu bir kazanın kaynadığı ana benzetilebilir. Huzursuzluğu sevmez ve oluşan huzursuzluğu kaldırmak için hemen harekete geçer. Kendi dengesini kurmaya çalışır. Huzursuzluğun azaltılması, acının seviyesinin düşürölmesi ve keyif alınmasını temel alır. Zevk alma idin parolasıdır ve içgüdüsel ihtiyaçların tatmin edilmesine odaklanır. İd her istediğı olan bir çocuk olarak düşünölebilir sadece ister ve adım atar, olgunlaşmaz. (Corey, 2015).

- **Ego**

Ego gerçeklik prensibine göre işler, dış dünyanın gerçekliğı ile ilgilidir. Kişiliğın yöneticisi olarak isimlendirilebilir. Düzenler, kontrol eder ve kişiliğı yönetir (Corey, 2015). Bireylerin nesnel hayat ile alışverişe geçme gereksiniminden oluşur. Susayan biri suya ihtiyaç duyar dolayısıyla susamış olan kişi suyu arar ve bulur. Bu aşamada su içmek isteyen kişi suyun gerçeklik algısı ile zihinsel süreçteki imajının birbirinden ayırması gerekir. Gerçek dünyada suya, görüntüsü ile çağrışımları ile herhangi bir duyu organı ile ulaşır. Ego, imajı oluşan herhangi bir durumun gerçek dünyada karşılığını bulma halidir (Geçtan, 2002). Kısaca ego, gerçekçidir, asıldır ve mantıklı fikirler üretir. Yönetici olarak isimlendirilen ego bu süreçteki her bir aşmayı planlar, düzenler ve kişiyi harekete geçirir.

- **Süpereggo**

Süpereggo bireyin ahlaki yönüdür. Davranışları ve hareketleri iyi-kötü, doğru-yanlış olarak sınıflandırır. Kişiliğın yargılayıcı bölümüdür (Corey, 2015). Sistemin bu kısmı, geleneksel değerleri, ahlaki idealleri ve bireylerin

yaşadıkları toplumun getirdiklerini kapsarken aynı zamanda anne veya baba tarafından aktarılan vicdani yön olarak ifade edilebilir. İdeal, süperego için önemlidir. Keyfi bir durum ya da istenilen herhangi bir şeyi düşünmeden gerçekleştirmekten ziyade kusursuz olmayı hedefler. Süperegonun temel görevi, idden gelen dürtülerin coşku ve seviyesini azaltmak, ahlaki boyuta yöneltmek ve kusursuz olmayı hedeflemektir (Geçtan, 2002).

Kişiliği oluşturan üç temel bileşen arasında gerçekleşen çatışmalardan dolayı bireylerde kaygı oluşabilir. Kaygının bireylerde oluşmasının işlevi ise kişiyi tehlikelere karşı uyarmasıdır. Bu aşamada gerçeklik kaygısı, nörotik kaygı ve ahlaki kaygı kavramları oluşmaktadır. Gerçeklik kaygısı; gerçek hayattan ve dış dünyadan gelebilecek, bireye tehlike oluşturabilecek durumlara karşı oluşan korkudur. Bireyde oluşan kaygı, tehlikenin gerçeklik miktarı ve seviyesi ile ilgilidir. Nörotik kaygı içgüdülerin bireyin kontrolü altına alabileceğine ve bireyin, kontrolsüz olarak yaptığı davranışlardan dolayı cezalandırılmasına neden olacağına ilişkin duyulan korkudur. Ahlaki kaygı ise bireylerin kendi ahlaki yönüne ve vicdanına karşı duyduğu endişedir. Örneğin ahlaki yönü güçlü olan bir birey, kendi vicdanına ters gelecek bir durum ile karşı karşıya kaldığında ve yaptığı herhangi bir hareketten sonra suçluluk hissedebilir. Bu durum bireylerde kaygı yaratabilir. Sonuç olarak tüm bu kaygıları ego doğrudan kontrol altına alamadığında, ego-savunma mekanizmaları olarak adlandırılan dolaylı kontrol yöntemlerine yönelebilir (Corey, 2015).

2.1.3.1.1. Ego-Savunma Mekanizmaları

Ego savunmaları normal davranışlardır ve patolojik unsurları barındırmaz. Bireyin kişiliğini oluşturan id, ego ve süperego sistemleri içinde gerçekleşen gerginlik veya kaygı ile baş edebilmesine yardımcı olarak egonun baskılanmasını engeller. Savunma mekanizmaları bireylerin gerçek yaşam içinde uyumlu olmasına ve kişinin yaşamına uyum sağlamasına yardımcı olurken, eğer kişinin gerçek ile yüzleşmesini ve yaşam tarzını etkiler ise bireylerin uyum sağlamasına yardımcı olmaktan uzaklaşmış olur (Sharf, 2016). Ego-savunma mekanizma türleri;

- **Baskılama:** Tehdit edici duygu ve düşüncelerin bilinçdışına itilmesidir.
- **İnkâr:** Bireyin düşündüğü hissettiği ya da gördüğü şeyi çarpıtma yoludur.

- **Karşıt Tepki Geliştirme:** Bir durum karşısında bireyler tam tersi hali ile davranabilir. Böylece oluşacak kaygının üstesinden gelmesine gerek kalmaz.
- **Yansıtma:** Bireyin kendi kabul edilemez duygularını ya da düşüncelerini başkalarına yüklemesi, yansıtmanın temelini oluşturur.
- **Yön Değiştirme:** Kaygılı olduklarında bireylerin duygularını tehlikeli olabilecek nesneye ya da kişiye değil de daha güvenli olanlara yönlendirmesidir.
- **Yüceltme:** Kısmen yön değiştirmeye benzeyen yüceltme, genellikle cinsel ya da saldırgan bir dürtünün kabul edilebilir bir sosyal davranışa dönüştürülmesidir.
- **Mantığa Bürüme:** Kötü bir performansı başarısızlığı ya da kaybı açıklamak için insanlar kaygılarını azaltmak ve hayal kırıklığını hafifletmek amacıyla, mazeretler üretebilir.
- **Gerileme:** Daha önceki bir gelişim aşamasına dönüş, gerilemedir. Stresle karşı karşıya kaldıklarında bireyler önceden uygun olan fakat artık olgun olmayan davranışlar sergileyebilir.
- **Özdeşim Kurma:** Başkalarının özelliklerini üstüne alarak insanlar, kaygılarının yanı sıra diğer olumsuz duygularını azaltabilir.
- **Entelektüelleştirme:** Duygusal konular doğrudan işlenmez daha çok soyut düşünce yardımıyla dolaylı olarak ele alınır.

Bu savunma mekanizmalarının ortaya çıkma şekilleri ve zamanları psikoseksüel evrelerde meydana gelen olaylara bağlıdır (Sharf, 2016).

2.1.3.1.2 Sigmund Freud'un Kuramındaki Psikoseksüel Evreler

Psikanalitik yaklaşımın önemli katkılarından biri, doğumdan yetişkinliğe kadar olan psikososyal ve psikoseksüel gelişim aşamalarını açıklamasıdır (Corey, 2015). Kişiliğin gelişimi id, ego ve süperegonun gelişimine bağlı iken aynı zamanda savunma mekanizmalarının da bu gelişimin bireyin ilk beş yıl içindeki psikoseksüel gelişime de bağlı olduğunu savunmuştur (Sharf, 2016). Freud'a göre bu gelişim aşamalarında meydana gelen karmaşanın son bulma hali ve şekli o bireye ait olacak temel kişilik özelliklerini oluşturur.

Fred'a göre gelişim aşamaları oral dönem ile başlar. Birey kendine ve çevresindeki diğer bireylere karşı güven duymaz ise yakın ilişkiler kurmaktan ürkebilir. Aynı zamanda sevmekten ve benlik saygısından yoksun olabilir (Corey, 2015). Bu basamak insanın dünyaya geldiği ilk andan bir yaşına kadar süren zamanı içine alır. İnsan dünyaya geldiğinde ilk olarak ona ağızdan haz sağlayan kişi olan anneye genellikle bağlanır. Bebek kendi gelişimi içinde uygun düzeyde oral uyarılmaya gereksinim duyar ve eğer bebek en uygun düzeyde uyarılma sağlayamazsa, oral doyuma ulaşamayabilir. Freud'un ifadesi ile oral saplantı oluşur. Literatürde oral fiksasyon olarak da ifade edilen bu durum Freud'a göre bazı noktaları ön plana çıkarır. Oral gereksinimleri yeterince karşılanmayan bir bebek, yaşamın ilerleyen zamanlarında da oral hazza yönelik istekli olma hali ile karşı karşıya kalabilir (Bee & Boyd, 2009). Oral gereksinimlerin uygun düzeyde karşılanmaması veya çok fazla karşılanıyor olması normal dışı bir takım iyi olma, özverili olma, karamsar olma hali ve çevresinde bulunan başka insanlardan fazlaca şeyler bekleme eğilimi olarak ifade edilebilir. Oral karakterli insanların aşırı bağımlı olabildiği ve çevresindeki insanların sürekli kendileri ile ilgilenmelerini aynı zamanda bakımlarını üstlenmelerini dahi isteyebilir. Yaptıkları her hareketten sonra karşılığını alma beklentisi içinde olurlar. Bu insanlar başka insanların yargılarına göre kendilerine olan saygılarını belirler. Oral karaktere sahip olan insanlarda aynı zamanda kıskançlık duygusu yoğun olarak yaşanır. Bunlara karşılık oral hazzın en uygun düzeyde karşılandığı durumlarda oral dönem başarılı olarak tamamlanmış olur ve ifade edilen aşırı duyguların yaşanmadığı aksine insanlara verebilme ve alabilme özellikleri barındırır. Oral dönemi başarı ile tamamlayan bireyler kendilerine güvenir. Dışarıdan bir onaya veya desteğe ihtiyaç duymadan kendilerine güvenir, saygı duyarlar. Aynı zamanda çevresindeki insanlara da güven duyar ve onlardan gerektiğinde destek alabilirler (Geçtan, 2002).

Oral dönemden sonraki basamak anal dönemdir. Bu dönemde kızgınlık, kendi duygularına yönelik farkındalığın olmaması ve var olan duyguları ifade edememe aynı zamanda özerklik duygusunun eksikliği söylenebilir. Bir ve üç yaş aralığında meydana gelir. Bu dönemde belirleyici çocuğa bakın veren kişinin genellikle anne ve babanın tuvalet eğitimini nasıl yönettiği ile bağlantılıdır. Tuvalet eğitimi süreci kontrollü ve sağlıklı bir şekilde tamamlanmalıdır aksi halde krizler yaşanır ise bazı saplantılar meydana gelebilir. Bu durum yetişkinlikte aşırı düzenli olma ya da

düzensiz olma gibi farklı şekillerde karşımıza çıkabilir (Bee & Boyd, 2009). Farklı uyumsuz karakter özellikleri bu dönemin başarılı bir şekilde tamamlanmaması durumunda da oluşabilir. Bu dönemde anne hoşgörülü yaklaşımdan anlayışsız bir biçimde süreci yönetir ise çocukta yalnızlık duygusu oluşabilir. Dışkının dışarı çıkarılmaması ve içeride kalma hali ile çocukta doygunluk duygusu oluşabilir. Aynı zamanda annenin süreçteki cezalandırıcı tavırları ile dışkı boşaltımını yapmayan çocuklarda korku duygusu gelişir ve yetişkinlikte de bu özellikler insan ile birlikte yaşar. Bu dönemin izleri olarak aşırı düzenli olma, inatçı olma, katı görüşlü olma, cimri olma gibi özellikler gözlenir. Anal dönemin başarılı bir şekilde tamamlandığı durumlarda birey inatçı olmadan veya aşırı inatçılık göstermeden çevresindeki diğer insanlar ile işbirliği kurabilme yeteneğine sahip olur. Aynı zamanda bağımsızlığını sürdürebilme, özerk olabilme, özgür tercihlerde bulunabilme, rahat olma ve suçluluk duygusundan uzak olarak farklı girişimlerde bulunabilme ve kararsızlık içine girmeden harekete geçebilme, her hareketin sonuçlarını kabullenebilme gibi yeteneklere ve özelliklere sahip olur (Geçtan, 2002).

Anal dönemden sonra gelen basamak ise fallik dönemdir. Yaklaşık olarak 3 ila 5 yaşları arasında görülür. Bu dönemde çocuklar cinsel bölgelerinin uyarılmasından heyecan duyma gibi davranışlar sergileyebilir. Bu dönemki en önemli olay Oidipus kompleksidir. Hem kız hem de erkek çocuklarında bu çatışma meydana gelir. Kız çocukları, babaları ile özdeşim kurmak ister annelerini kıskanır; erkek çocukları ise babalarını kıskanır ve anneleri ile özdeşim kurmak ister. Annelerine duyduğu arzu ile babalarının gücüne karşı duyduğu korku arasında kalan erkek çocuklarının bu duyguları ve sonucunda meydana gelen çatışmalar yüksek miktarda bilinçdışıdır. Erkek çocuk baba imgesini bütünü ile içe alır ve kendisini bu imgeye adapte etmeye çabalar. Bu durumda erkek çocuk babaya benzemeye çalışır olabildiğince onun gibi olmayı hedefler. Bu durum kız çocuklarında da meydana gelir (Bee & Boyd, 2009). Freud, oidipus kompleksinin bu dönemde çözüme kavuşturulmaması sonucunda yetişkinlikte karakter bozukluklarına neden olabileceği görüşünü savunmuştur. Buna karşılık fallik dönemin başarılı olarak tamamlanması durumunda ise, çocukların merak duygularını gidermeyi öğrenmeleri, utanç duygusuna kapılmadan meraklarını giderecek girişimlerde bulunabilmeleri aynı zamanda içsel ve dışsal tüm dürtülerini kontrol edebilecekleri ve otokontrol mekanizmalarını etkin bir şekilde kullanabilecekleri söylenebilir (Geçtan, 2002).

Fallik dönemden sonra gelen basamak Gizil dönemdir. 5-6 yaşlarından 11-13 yaşlarına kadar süren bir dönemdir. Cinsel dürtülerin durgunluk dönemi olarak ifade edilebilir. Kız ve erkek çocuklarının oynadıkları oyunlar çeşitlilik gösterir. Oyunların nitelikleri değişir ve erkek çocukları erkekler ile kız çocukları kızlar ile yakınlaşır. Bu dönemde öğrenme, oyun, çevreyi araştırma ve diğer insanlar ile ilişkiler kurma ön plandadır. Çocuklar sadece kendi anne ve babalarının haricinde başka yetişkinler ile de özdeşi kurabilir. Gizil dönemin başarılı bir şekilde tamamlanamaması durumunda çocuk içsel dürtülerinin denetimini sağlayamaz ise öğrenme ve beceri geliştirmeye enerji harcamaz. Aşırı bir denetim mekanizması oluşursa bu sefer çocuk kişiliğin gelişim yolunu kapatarak takıntılı karakter yapısına sahip olabilir. Bu dönemin başarılı bir şekilde tamamlanmasıyla çocuk aşağılık duygusuna kapılmadan hemcinsleri ile oyun oynadığında dahi yenilse bile korkmadan özerk bir birey olarak girişimlerde bulunmaya devam eder, dener ve pes etmez. Bu beceriler bu dönem içinde sağlanabilir ve geliştirilebilir. Özetle, yetişkin hayatın özü olan sevgiden ve çalışmadan doyum elde etmenin temeli, bu dönemde hazırlanmış olur (Geçtan, 2002).

Son basamak olarak genital evreden söz etmek gerekirse eğer Freud'a göre bu dönem 12 ila 18 yaş ve sonrasında yaşandığı söylenebilir. Freud, çocukların fizyolojik olgunluğa ulaşması ile bir takım dürtülerin gücünde artış olduğunu ve bu artışın özellikle ergenlik dönemi ile birlikte cinsel dürtülerde olduğu fikrini savunur. Bu dönemde çocuk çevresindeki farklı yetişkinlikler ile iletişim kurmayı öğrenir ve anne babasına olan bağlılığından ayrışabilir. Bu dönemde gencin karşı cinslere karşı ilgisi artabilir. Aynı zamanda toplumsallaşma, grup etkinliklerine katılma, grupla birlikte hareket etme ve meslek tercihlerine yönelik düşünceler oluşturabilir. Sonuç itibari ile birey bebeklikte ve çocuklukta haz arayan bir organizma halinden gerçeklere yönelik toplumsal yetişkine dönüşür. Genital dönemdeki bir birey bakım verenlerinin etkisinden çıkmak ister. Otorite olarak gördüğü anne ve babanın etkisinden çıkmak için çaba gösterir. Bu çabasının karşılığında başarıya ulaşır ise yetişkin hayatın temeli atılmış olur (Geçtan, 2002). Bu yaş aralığındaki bir ergen gelecekteki hayatı için önemli olan kararları vermek durumundadır. Gelecekteki mesleğine yönelik karar verme ve seçim yapma gibi kendisi için önemli olan tercihlerde bulunmak durumunda kalır. Genital dönemde tekrar gün yüzüne çıkan daha önceki gelişim basamaklarına yönelik çatışmalara çözüm bulunamaz ise, yetişkin kişiliğin üzerinde önemli boyutta kalıcı izler bırakır. Ancak bu dönem başarılı bir şekilde tamamlanırsa, olgun bir

kişilik oluşur. Gencin, yeteri düzeyde cinsel olarak doymuş ve tutarlı bir kimlikle bu olgunluğa ulaştığı ifade edilir. Kendi güçlerini gerçekleştirebilir, anlamlı sevgi ilişkileri kurabilir, yakın ilişkilerde girişimci olabilir ve genç, kendisine doyum sağlayacağını düşündüğü her durum ve aktivite karşısında çabasını gösterir. Amacı doğrultusunda çalışır yaratıcı ve üretken bir birey olur (Geçtan, 2002).

2.1.3.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Adler kuramına göre kişilik bireyin kendisine, diğer insanlara ve topluma karşı geliştirdiği tutumların ürünü olarak gelişir (Geçtan, 2002). Adler, bireyi parçalara ayırarak analiz etmeye gerek olmadığını aksine tek tek parçalar üzerinde bilgi paylaşmak yerine bütüncül bir anlayış ile bakıldığında, böylece parçalar arasındaki ilişkileri de rahatlıkla anlamlandırılabilceği görüşünü savunur (Corey, 2015). Adler'e göre bireyler mükemmel olmak gayretindedir. Ayrıca bireyler aşağılık duygusu ile üstünlük sağlayarak başa çıkmak için gösterilen tüm çabayı doğuştan getirdiğini savunur. Bireylerin yetersiz hissettikleri durumlar ile baş etmek için üstünlük çabası içinde olduklarını ifade eder. Bireyler yeterlilik, üstünlük ve mükemmellik için çaba göstererek mutsuzluk gibi istenmeyen duygularıyla başa çıkar. Adler yaşamın ilk altı yılında oluşan deneyimler bireylerin kişilik gelişiminde önemli bir role sahip olduğunu ancak yapılan hatalı yorumlamaları ve yaşamımızdaki örüntüleri anladığımızda bu hatalı yorumlamaları değiştirerek yeni bir yaşam tarzı oluşturulabileceğini savunur. Alfred Adler'in kişilik kuramını özetlemek gerekirse, Adler kişilik kapsamında üstünlük anlayışını ön plana çıkarmıştır ve Adler'e göre bireylerin yeterlilik için gösterdiği çabayı kendine özgü geliştirdiği yaşam biçimi ve tarzı ile oluşturarak bireyler kişiliğini inşa eder (Göl & Üredi, 2019).

2.1.3.3. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Jung kişiliği birlikte ve bütünlük olarak ifade eder. Bu bütünlük, bilinçli ya da bilinçdışı olarak oluşan bireyin duygu, düşünce ve davranışlarında kendisini belli eder. Bireyler yaşamları boyunca kendi bütünlüklerini oluşturma gayretindedir (Sharf, 2016). İnsanların sadece geçmiş yaşantılarıyla değil geçmiş yaşantılarının haricinde de gelişim gösterip, değişebileceğini ve şekillenebileceğini savunmaktadır. Jung'ın görüşü de Freud gibi bilinçaltının önemini vurgular. Bireylerin hayatındaki bastırılmış

ya da engellenmiş tüm deneyimlerin içinde olduğu bir alan olarak bilinçaltını görür. Aynı zamanda kolektif bilinçdışı kavramı üzerinde de bazı görüşlerini paylaşmış olup bireylerin kolektif bilinçdışında geçmiş nesillerin deneyimlerini barındırdığını ifade eder. Jung'a göre bireyin bilinçdışının kişisel olduğu ancak tam aksine kolektif bilinçdışının ise evrensel olduğu söylenebilir. Kolektif bilinçdışı ortak soyları olan bütün insanlar tarafından paylaşılr (Yıldızoğlu, 2013).

2.1.3.3.1. Psikolojik Tipler

Jung'a göre sekiz psikolojik tip bulunmaktadır ancak bu tiplerde Jung'ın ifade etmek istediği bireylerin sekiz psikolojik tipten birine aitliği değil, bilinç ve bilinç dışı seviyelerinde çeşitli davranış ve fonksiyonların çeşitlilik göstergesidir (Geçtan, 2002).

1. Dışadönük Düşünen Tip: Bu tipe sahip bireylerin hayatında nesnel düşünceler hâkimdir. Çoğu zamanını düşünmeye ve bilgi edinmeye ayıran bir bilim insanı bu tipe örnek olarak gösterilebilir. Dışadönük düşünen tipe sahip bireyler duygusal yönden zayıf oldukları için çevrelerine karşı soğuk ve kendini beğenmiş biri olarak görünebilir.

2. İçedönük Düşünen Tip: Bu tipe sahip bireyler, daha çok kendine dönüktür. Bu bireyler kendi benliklerini gerçekleştirme çabasında olduğu için giderek gerçeklikten kopabilir. İçedönük düşünen tip aynı dışadönük düşünen tip gibi duygusuz ve uzak bir insan izlenimi verebilir. Yakın hissettiği birkaç insan dışında kimse ile ilgilenmez. Genellikle inatçı, hoşgörülü olmayan ve çevresindeki insanları küçümseyen bir bireydir.

3. Dışadönük Duygusal Tip: Düşüncelerinde duyguların daha yoğun hissedildiği bu tip kadınlar arasında daha yaygındır. İçinde bulundukları durumların değişiklik göstermesiyle duyguların da değişikliğe uğraması muhtemeldir. Bu tipe sahip olan bireyler genellikle duygusal, kendini ön planda tutan ve duygusal olarak verecekleri tepkileri her durum için farklılık gösteren kişilerdir. Bu bireylerin düşünce becerileri genellikle iyi gelişmemiştir (Geçtan, 2002).

4. İçedönük Duygusal Tip: Bu tipe sahip olan bireyler, tüm duygu durum değişikliklerini kendi dünyasında yaşar ve duygularını dış dünyadan saklar. Bu bireyler daha çok sessiz ve karşılıklı iletişimin kurulması zor kişilerdir. Kadınlar arasında daha yaygındır.

5. Dışadönük Duyusal Tip: Bu tipe sahip olan bireyler, kendi gerçekliğinden daha çok dış dünya gerçekleri ile ilgilenir, pratik ve aklına koyduğunu yapan kişilerdir. Erkekler arasında daha yaygındır. Haz ve coşku veren şeyleri severler.

6. İçedönük Duyusal Tip: Bu tipe sahip olan bireyler, dışadönük duyusal tipe sahip olan bireylerin tam tersidir. Dış dünyadan daha çok kendi iç dünyaları ile meşguldür. Dış dünyadan uzak durmayı severler ve kendi duyularına yönelirler. Bu bireyler kontrollü ve kendini dizginleyip yönetebilen biri izlenimi verir.

7. Dışadönük Sezgili Tip: Bu tipe sahip olan bireyler, Dünyadaki yenilikleri takip etme çabasındadır. Kadınlar arasında daha yaygın olmakla birlikte çelişkili bir karaktere sahiptir. Bunun nedeni düşünce becerilerinin verimsizliğinden dolayı davranışlarını sezgilerine göre belirlemesidir.

8. İçedönük Sezgili Tip: Bu tipe sahip olan bireyler, dış gerçeklikle ilişkisi olmadığı için insanlarla sosyal etkileşim kuramaz. Kendisinin de anlamlandıramadığı hayaller dünyasında yaşar ancak bu hayallere duyduğu ilgi sürekliliğini göstermediği için bir sonuca varamaz.

2.2. Meslek Kavramı

Meslek belli bir eğitim sonucunda edinilen bilgi ve becerilerin, toplumca belirlenmiş kurallar içinde belli bir kazanç elde ederek bu bilgi ve becerilerini sunduğu etkinliklerin bütünü olarak ifade edilebilir. Meslek ile hobi birbirine benzer iki kavramdır. Hobiler için gereken bilgi ve beceri eğitimleri genelde okul dışı saatlerde veya herhangi bir eğitim kurslarında özel dersler ile desteklenerek sağlanır. Ancak meslek için gerekli olan beceriler resmi ve planlı bir şekilde bireylere sunulan bir eğitimidir. Hobilerde meslekler gibi bireyin var olan potansiyelini ortaya koyduğu etkinliklerdir. Hobiler keyfi olarak sürdürülen, bireyin kendisini iyi hissetmesine yardımcı olan, becerilerini sunarken mutlu olduğu etkinliklerin bütünüdür. Meslek ise, bireyin yalnızca kendi doyumunu için değil aynı zamanda diğer bireylere fayda sağlayacağı, kendisinde bulunan bilgi ve becerilerini aktardığında topluma yarar sağlayacağı ve bu durumdan kazanç elde edeceği ekonomik bir faaliyettir (Kuzgun, 2019). Meslek sahibi olmanın altında bazı psiko-sosyal etmenler vardır. İnsanın doğuştan getirdiği yetenekleri, ilgileri ve doğal potansiyeli mevcuttur. Bireyler

hayatları boyunca tüm bu yetenek, ilgi ve doğal potansiyelini ortaya koymayı, diğer bireylere sunmayı ve var olan güçlerini geliştirmeyi ister. Bunları sergileyebileceği uygun yerler de meslek alanlarıdır. Böylece birey sahip olduğu tüm becerilerini kullanarak doyuma ulaşmış olur. Birey üretken olduğu zaman, ortaya somut veriler sunduğu zaman veya sunduğu becerilerden fayda gören diğer insanların varlığını hissettiği zaman kendisini önemli ve değerli görürken aynı zamanda kendine saygısı ve güveni de gelişir. Meslek içinde topluma hizmet etme ve topluma yararlı olma dinamiklerini düşündüğümüzde toplumsal saygınlık kazanmakta söz konusu olabilir. Böylece bireyler meslek faaliyetlerinin içinde belli bazı görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirirler bunlar sonucunda da sosyal bir kimlik elde etmiş olurlar. (Yeşilyaprak, 2016).

2.2.1. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

2.2.1.1. Yetenek

Yetenek, farklı alanlarda ortaya koyulan performans kapasitesi olarak ifade edilebilir. Yine yetenek başka bir ifade ile bireyin öğrenme gücü, sunduğu performans kapasitesinin çevresinde bulunan diğer bireylere oranla daha hızlı veya başarılı bir şekilde yapabilme becerisi olarak da ifade edilebilir. Birey yetenekli olduğu bir alanda daha fazla gelişim gösterebilir, daha hızlı öğrenebilir ve daha kolay bir şekilde başarıya ulaşabilir. Bu sebepten dolayı, kendisine ait olan yeteneğinin türü ve düzeyi yine o bireyin meslek seçiminde etkili olduğu düşünülmektedir. Yetenek, doğuştan gelen belli bir kapasitenin çevre ile birleşmesi sonucu gelişebilir. Dolayısıyla yetenek bir durum karşısındaki, hem doğuştan getirilen performans sunma kapasitesi hem de çevresel faktörler ile zaman içinde gelişebilmesi özelliklerini barındırır. Yeteneğin değişime açık ve gelişime olanak gösteren bir tarafı mevcutken, doğuştan getirilen kuvvetli bir durumu da vardır (Pişkin, 2016).

2.2.1.2. İlgi

İlgi bir bireyin yaptığı herhangi bir meslek görevinden, yaptığı etkinlikten veya sunduğu aktiviteden duyduğu hoşlanma derecesi olarak ifade edilebilir (Kuzgun, 2019). Uzun yıllardır üzerinde çalışılan bir kavram olan ilgi, 1930'lu yıllarda E.K Strong ve Frederic Kuder'in yapmış olduğu çalışmalar ile ardından John Holland'ın

ilgi kavramının yapısını ve kategorilerini sunduğu çalışmalar ile devam etmiştir. Birey gün içerisinde birçok fiziksel aktivitede bulunur. Yapmış olduğu bir faaliyet içinde kimi zaman çok keyif alır ancak kimi zaman sıkılarak faaliyetini devam ettirmek istemeyebilir. Bu gibi durumların altında yatan kavram ise ilgi veya ilgisizlik olarak ifade edilebilir. Yapılan aktiviteden, etkinlikten veya bir faaliyetten doyum elde edildiğinde ilgi düzeyinin yüksek olduğu düşünülebilir. Diğer bir ifade ile ilgi, yapılan aktiviteden haz duyma derecesidir. Meslek seçiminde bireyler yeteneklerine uygun şekilde tercihlerde bulunuyorken aynı zamanda ilgilerinin de uygunluğunu hesaba katmalıdır. Sevmediğimiz bir görevi hoşlanmadığımız bir etkinlik bütününü ve işi, yaşamın geri kalan kısmında yapmak durumunda olma hali düşünüldüğünde birey bundan keyif almaz. Bu nedenle ilgileri belirlemek oldukça önemlidir. Yapılan bir işten keyif alır ise o işe ilgimiz var ise muhtemelen işimizden doyum elde ederiz. Çünkü ilgiler bireylerin iş doyumlarını oldukça yüksek seviyede etkileyen önemli bir olgudur. Keyif alınarak yapılan her faaliyet bireylerin sunduğu performansı da arttırdığı düşünülmektedir (Pişkin, 2016).

2.2.1.3. Meslek Değerleri

Tarih boyunca sosyal bilimciler ve davranış bilimcileri değerler konusuna ilgi duymuş değerlerin doğasını anlamaya ve türlerini belirlemeye çalışmışlardır. Değer bir anlamda tutumlar, ihtiyaçlar, normlar, ilgiler ve kişilik özellikleri ile birlikte sosyal yaşama uyum sağlamamızı etkileyen psikolojik yapılardır. 20. Yüzyılın başında değerleri çalışan uygulamalı psikologlar, değerleri insan davranışlarının temel güdüleyicileri olarak görmüş ve bu yapıyı operasyonel olarak ölçmek için psikometrik araçlar geliştirmeye başlamışlardır. Kariyer danışmanlığına gelişimsel bir perspektiften bakan Donald E. Super'in 1950'liler de diğer değişkenlere ek olarak meslek değerlerini de çalışmaya başlamasıyla kariyer danışmanlığında bireyi tanıma süreçlerinde yetenek, ilgi ve kişilik gibi üç önemli kavramın yanına bireylerin meslek davranışlarını ve kariyer gelişimlerini etkileyen dördüncü bir kavram olan meslek değerleri de eklenmiştir. Değerlerle ilgi ve ihtiyaç kavramları arasında yakın ilişkiler vardır. Bu kavramlar zaman zaman birbirinin yerine kullanılmakla birlikte temelde aralarında ince bir ayrım vardır. İhtiyaçlar, bizi eksikliği duyulan şeyi elde etmek için harekete geçiren mekanizmalardır. İlgiler ise bir aktivitenin özünden elde edilen doyumdur. Değerler, ulaşmayı istediğimiz hedeflere ve ideallere atfettiğimiz önemdir.

İhtiyaçların genelde doğal ve objektif karakterine karşın değerlerin subjektif olduğu söylenebilir. İhtiyaçlar tüm insanlarda ve hayvanlarda görülmesine rağmen değerler sadece insanlara özgü, öğrenilebilen ve kuşaktan kuşağa aktarılabilen bir olgudur. Super ve Sverko ve Holland gibi meslek kuramcıları sahip olunan değerlerin bireylerin meslek seçimi, iş doyumu ve işe uyumlarını etkileyen önemli bir değişken olduğunu belirtmişlerdir (Pişkin, 2016).

2.2.1.4. Kişilik Özellikleri

Araştırmanın ilk kısmında kişilik özelliklerinden söz edilmiştir ancak meslek seçimini etkileyen faktörler arasında kişilik özelliklerinden bahsedilmesinin önemli olduğu düşünülmüştür. Kişilik kavramının tek bir anlamı ve ifadesi yoktur. Ancak kısaca bahsedilmek gerekirse Allport kişiliği; “*Bireyin içindeki dinamik örgüttür, psiko-fizik sistemler bireyin çevreye uyumunu belirlemektedir.*” olarak tanımlamıştır (Barrick & Ryan, 2004). Bir başka tanıma göre kişilik, mental ve fiziksel karakteristiklerin bir kombinasyonudur ve kişinin dünyaya bakışını, düşünce şeklini, hareketlerini ve duygularını etkilemektedir (Özcan, 2011). Kişiliği meydana getiren değişkenleri belirlemek oldukça zor bir konudur ancak kalıtım ve çevrenin kişilik üzerindeki büyük ölçüdeki etkisi bilinmektedir. Doğuştan geldiğini savunanlar kalıtsal olduğuna inanırken çevrenin kişiliği oluşturduğunu savunanlar ise deneyimler ile kişiliğin hayatın içinde şekillendiğini savunmaktadır.

İnsanların ilk olarak sosyalleştiği yer aile ortamıdır. Burada insanlar sosyal değerleri, kültürü, inanç ve tutumları öğrenerek hayata hazırlanır. İnsanlar aile ortamındayken bazı davranışları cezalandırılırken bazı davranışları övgü ile karşılanır ve ödüllendirilir. Bu gibi durumlarda bireyin kişilik yapısı yavaş yavaş şekillenir ve değer yargıları oluşmaya başlar. Zaman içinde edinilen tüm deneyimler hayat içinde var olmamızı sağlayarak adaptasyonumuzu kolaylaştırır.

2.3. Tipolojik Sınıflandırma

Literatürde kişilik konusu ile ilgili birçok çalışma ve araştırma mevcuttur. Kişilik özelliklerinin temelini sınıflandırmak için bazı tip sınıflandırmaların yapıldığı araştırmalar sonucunda görülmüştür. Her bir bireyin kişilik özellikleri birbirinden

farklılık göstermektedir ancak belirli ortamlarda bulunan bireylerin kişilik özelliklerinde ortak noktalarının olabileceği üzerinde durulmuş olup bazı sınıflandırmalar yapılmıştır. Bireylerin süreklilik gösteren davranışlarına, ilgilerine, eğilim ve belirli özelliklerine göre bazı sınıflandırmalar oluşmuş ve buna “tipolojik sınıflandırma” ismi verilmiştir (Özcan, 2011). Bu tip sınıflandırmalarından bahsetmek gerekirse:

2.3.1. Myers Briggs Tip Teorisi

Katrine Briggs ve kızı İsabel Briggs Myers birlikte yapmış oldukları çalışmada hem kendi deneyimlerinden hem de Jung’un teorisinden faydalanmıştır. Myers Briggs Tip Teorisi dört farklı boyut üzerinden puan vermektedir.

2.3.1.1. İçe Dönüklük ve Dışa Dönüklük

Jung, içe dönüklük ve dışa dönüklük olmak üzere iki kişilik tipinden bahsetmiştir. Myers Briggs Tip Teorisine göre de içe dönük bireyler ile dışa dönük bireyler seçim yaparken veya karar verirken kullandıkları tercihlerde oluşan önceliklerin farklılığından söz etmektedir. Böylece içe dönük bireylerin dış dünya ile kararlarını vermediğini yalnızca öznel etkenlere göre davranışlarını belirlediği söyleyebilirken dışa dönük bireylerin davranışlarının kendisi dışındaki etkenler ve insanlarla ilgili olduğu söylenebilir. Dışa dönük bireyler yeni fikirler üretmeyi, farklı insanlar ile iletişime girmeyi ve yaşamlarındaki deneyimlerinde aktif olmayı severler. Bu kişiler genellikle aksiyonu sever ve bir işi başarmadaki istek ve motivasyonunu yüksek tutarlar. İçe dönük kişiler daha çok kendi düşüncelerini önemserler. Bu kişiler insanlar ile iletişime geçme noktasında çekingen bir tutum sergilemezler yalnızca bu kişilerin düşünmek için zamana ihtiyaçları vardır. Bu nedenle tek başlarına çalışabilecekleri ve daha rahat yoğunlaşabilecekleri meslekleri tercih ederler. İçe dönük bireyler iyi birer dinleyicidir.

İçe dönük bireyler çalıştıkları iş ortamında bölünmekten hoşlanmazlar ve daha rahat yoğunlaşabilmek için sessiz ortamlarda işlerini tamamlamak isterler. Uzun süre aynı iş üzerinde çaba göstererek çalışmalarını tamamlama eğilimde olurlar, öncesinde düşünür sonra harekete geçerler. Buna karşılık dışa dönük bireyler ise kalabalık iş ortamından rahatsızlık duymaksızın aktif bir şekilde çalışmalarını sürdürebilir.

Bölünmekten veya farklı seslerden etkilenmezler. Uzun ve karmaşık işleri bitirmekten hoşlanmadıkları gibi hareketli iş ortamlarını tercih ederler. Ayrıca dışa dönük bireyler detaylı düşünmeden hızlı hareket etmek isterler ve çalışma ortamında farklı kişiler ile iletişime girmeyi severler (Güneri, 2016).

2.3.1.2. Algılama ve Yargılama

Algılama, bireyin bilgiyi nasıl algıladığıdır. Algılamaya yönelik davranışı olan bireyler sürekli bilgi almak ister ve karar vermekte zorlanabilir. Yargılamaya yönelik davranışı olan bireyler ise bilgileri yeteri kadar algılamadan yargı oluşturabilir. Yargıyı kullanan bireylerin hayatlarında belli bir düzen vardır. Algıyı kullanan bireyler ise şimdiki zamanı yaşar. Yargılayan tipe sahip olan bireyler bir konuyu sonlandırmaktan keyif alır aynı zamanda karar vermektan, kontrol etmektan ve karşılaşılan problemleri çözmektan hoşlanırlar. Algısal tipe sahip olan bireyler ise esnektir ve önceden tasarladıkları şekilde hareket etmezler. Bu bireyler bir sonuca varmadan bilgileri yeterince toplamayı daha sonra karar vermeyi tercih ederler. Herhangi bir konuda birden hızlı bir şekilde karar vermektan kaçınırlar (Özcan, 2011).

2.3.1.3. Düşünme ve Hissetme

Düşünme tipine sahip olan bireyler düşünme odaklıdır. Hayat içinde gözlemledikleri durumları öncesinde düşünürler ve objektif bir tutum içinde değerlendirirler. Tarafsız olarak konulara yaklaşırlar, var olan konuyu analiz eder ve sonuca varma eğiliminde olurlar. Somut verilerle kanıta dayalı ve daha çok bilimsel verilerle var olan konulara yaklaşırlar. Başka insanların duygularına karşı hassas davranmazlar, bu nedenle farkına varmadan kırııcı tutum içine girebilirler. İş hayatında çalışma arkadaşları ile iyi geçinmek telaşında olmazlar. Duygusal tipler ise iş hayatında çalışma arkadaşları ile arasındaki uyuma önem verirler. Çevresindeki insanlara karşı hassastır ve onları mutlu etmek isterler. Karar mekanizmalarında soyutluk ve subjektiflik ağır basan yöndür (Özkalp, 2004).

2.3.1.4. Duyumsama ve Sezgi

Duyumsama, bireylerin duyu organları ile gelen uyarıcıları almalarıdır; bu bilgilerin alımı bilinçli gerçekleşir, fiziksel durumdur. Ancak sezgisel bireyler bilinçaltından etkilenir. Gelecek zaman ile ilgili varsayımları vardır dolaylı algılama türüdür. Duyumsamaya sahip olan bireyler çok iyi birer gözlemcidir. Olayları ve durumları gözlemleyerek detayları hatırlama yetisine sahip olurlar. Genel olarak iş hayatında dikkatli ve sabırlı kişilerdir. Belli bir plan program içinde işlerini tamamlamak isterler ve problemleri çözmek konusunda var olan stratejilerini kullanma eğiliminde olurlar. Öğrenecekleri yeni bilgilerdense var olan bilgi ve becerilerinin üstüne koymak ve onları geliştirmek isterler. Sezgisel tipler ise gelecek için duyu organları ile alınan bilgilerin yanına içgörü de katarak varsayımlarda tahminlerde bulunabilirler. Bu tipler iş hayatlarında yeni bilgi ve becerileri öğrenmek hevesindedir, kendilerini geliştirmek isterler. Planlı bir çerçeve içinde rutin çalışmalardan hoşlanmazlar. Detaylara fazla takılmadan var olan durumda bütüne odaklanırlar. Onlar için resmin bütününe görüyor olmak önemlidir. Oldukça sabırsız kişiler olabilirler, herhangi bir somut veri ışığında karar verme eğilimde değildirler. Genelde sezgilerine güvenirler ve kararlarını bu doğrultuda verebilirler (Güneri, 2016).

2.3.2. Kişiliğin Beş Boyutu (Big Five)

Kişilik ile ilgili araştırma yapanlara göre ‘Büyük Beş’ olarak adlandırılan bu model, Kişilik kavramını çok farklı dinamikler ile geniş bir yelpazeden açıklamaktadır. Bu model kişilik kuramcıları ve psikologlar tarafından kabul görmüş popüler bir modeldir. Bu model kişiliği şu beş maddede sınıflandırır;

1. Deneyimlere Açıklık

Bu tipteki bir birey yeniliklere hevesli ve açıktır. Onlar için en büyük zenginlik yeni deneyimlerdir. Karmaşık bir tip olarak değerlendirilir. Yaratıcı, merak eden, araştıran ve uyumlu kişilerdir. Bu tipin karşıtı olanlar ise yeniliklere kapalı, sık görüşlü, değişimden ve değişikliklerden hoşlanmayan kişilik tipleridir.

2. Bilinçli Tedbirli Tip

Bu kişilik tipinde bireyin içsel motivasyonu ön plandadır. Bu tipler sorumluluk sahibi, yaptığı işlere özen gösteren, dikkatli ve belli bir disiplin içerisinde olan tiplerdir. Bu tipteki bireyin buluşmalara tam zamanında gitmesi ve iş yerinde tamamlaması gereken bir görevi zamanında teslim ediyor olması örnek olarak verilebilir. Bu tipin zıttı olan özelliklere dağınık, dikkatsiz ve özensiz kişilik özellikleri örnek gösterilebilir.

3. Dışadönüklük

Bu terimi ilk defa Carl Jung kullanmıştır ve kişinin sosyal yönünü ön plana çıkartır. İnsanları içedönük ve dışadönük olarak iki karaktere ayırmıştır. Dışadönük bireyler çok daha sosyal, kolayca iletişim kurabilen ve aktif kişiler olup içedönük bireyler ise temkinli ve sosyal iletişimi zayıf kişilerdir.

4. Uyumluluk

Bu kişilik tipine sahip olan bireyler arkadaş canlısı, cana yakın ve yardımsever kişilerdir. Bu boyutu düşük olan kişiler ise sinirli, anlaşılması zor ve huzursuzluk çıkaran rahatsız edici kişilerdir.

5. Duyusal Tutarlılık

Bu kavram bireyin duygusal dünyasındaki denge durumunu ifade eder. Tamamen bireylerin içsel yönleri ile ilgilidir. Bu kişilik tipindeki kişiler daha sakin, huzurlu ve güvenlidir. İş birliğine uygun, arkadaş ve dost canlısıdır. Karşıt boyutundaki kişiler ise telaşlı, kararsızlık içinde ve sürekli endişe içerisinde olan devamlı tartışmayı seven bireylerdir.

Bu beş kişilik boyutunun kişilerin çalışma alışkanlıklarıyla ilgili olduğu ve kariyerlerindeki süreçlerde etkili olduğu söylenebilir. Örneğin, duygusal alanları dengeli olan bireyler iş ortamlarında arkadaşları ile başarılı bir çalışma grafiği sergilerler. Dışadönük bireyler ise sosyal iletişim gerektiren işlerde daha aktif ve başarılı olurlar. Sorumluluk özelliği olanlar ise aldıkları işi tamamlama noktasında başarılıdırlar (Pişkin, 2016).

2.3.3. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland'ın tipoloji kuramı, bireyin sahip olduğu kişilik tipiyle çevre arasındaki uyumu, kişi ve çevre bakış açısı ile örnekleyen bir kuramdır. Yapılan

araştırmalarda bireyin ilgi ve yetenekleri mesleki özellikler ile özdeşleştiriliyordu. Bu yüzden kişinin meslek seçimi bir takım ilgi ve yetenek testlerine verdiği yanıtlar ile o bireye en uygun meslek tercihi belirlenebiliyordu. Fakat süreç içerisinde bireysel ve çevresel faktörler meslek seçme davranışı ile özdeşleşmiştir. Bu sebepten dolayı meslek tercihlerinde artık kişilik özellikleri de önem kazanmıştır. Holland kuramında meslek seçiminin kişiliğin bir ifadesi olduğu ilkesini benimsemiştir (Özyürek, 2016). Holland insanları kişilik özellikleri ve yaşadıkları çevreleri ile gruplanabileceği sonucuna ulaşır bu özellikleri altı grupta toplamıştır.

Holland meslek seçimini, bireyin motivasyonunu, yeteneğini, bilgi ve kişiliğini ortaya koyan bir davranış olarak görmektedir. Bireylerin meslekleri kendi yaşam biçimlerinin ifadesidir. Meslek sadece belirli iş becerileri demek değildir. Örneğin; bir marangoz olarak çalışmak, yalnızca bazı araç ve gereçleri iyi seviyede kullanmak değildir. Yaşadığı çevre içerisinde mesleki konumuyla kabul görmüş olmalıdır. Bu yüzden herhangi bir meslek, o meslekteki bireyler hakkında bazı öngörülerini belirler. Dolayısıyla bireyin mesleği o bireyin mesleğe olan motivasyonunu, bireyin farkındalığını, yeteneklerini ve meslek hâkimiyetini yansıtır.

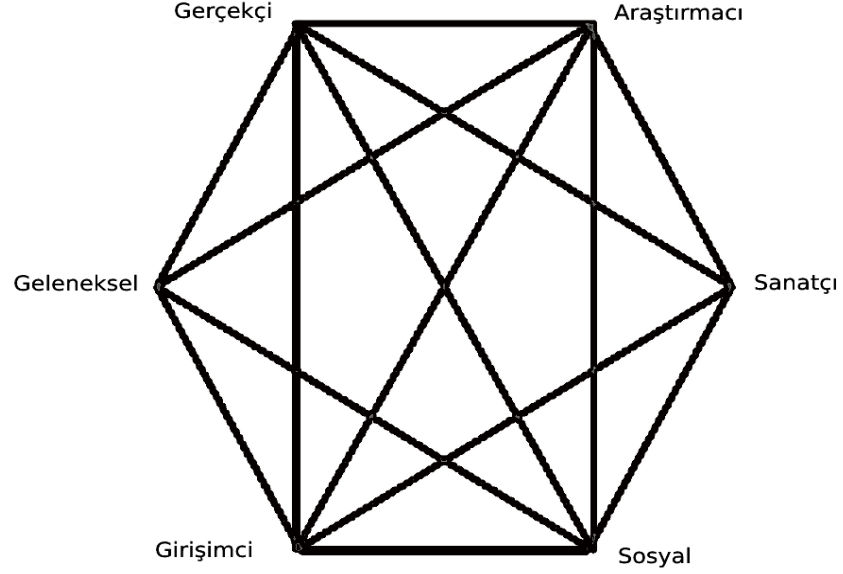
İnsanlar hakkında doğru ya da yanlış bazı önseziler ediniriz. Nasıl ki insanları dış görünüş, hal tavır ve arkadaş çevrelerine göre analiz ediyorsak farklı mesleklerde çalışan insanlar içinde bazı analizler yaparız. Örneğin; öğretmenlerin sevgi dolu olduğuna, gazetecilerin meraklı ve araştırmacı olduğuna veya reklamcılarının yaratıcı olduklarına inanırız. Holland'a göre meslekler önemli psikolojik ve sosyolojik anlama sahiptir. Yine Holland'a göre kişilerin geçmiş yaşamlarındaki ortaklıklar, meslek seçimlerindeki birlikteliğe etki yapar. Aynı meslek grubundaki bireyler, belirli olaylara benzer tepkiler vermekte ve aynı zamanda problem çözme becerileri de benzerlik göstermektedir. Örneğin, sosyal tipteki bireyler insanlarla iletişim içinde olmaktan ve birtakım halinde çalışmaktan keyif alır. Buna karşın gerçekçi tipteki bireyler ise insanlarla iletişim kurmaktan çok doğa ve nesnelerle ilgili çalışmalardan keyif alır. Bireyler ilgi ve yetenekleriyle uyuşan sosyal çevrelere kendini daha ait hissederek. Bunun sonucunda meslek hayatında da bireyler kendisine ait bilgi, beceri ve yeteneklerini sundukları ortamda daha mutlu olur. Psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissederek ve böylece mesleklerinde başarı elde etme olasılığı daha yüksek olabileceği düşünülür.

2.3.3.1 Kuramın Temel Varsayımları ve Kavramları

Holland, insanlar ve iş çevreleri arasındaki etkileşimle ilgili bazı önermeler sunmuştur. Bu önermeler kuramın niçin kişi ve çevre uyum kuramı olarak ifade edildiğini açıklar.

1. İnsanlar benzerlikler dikkate alındığında altı kişilik tipinden birine aittir. Bunlar, Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel olarak ifade edilen tiplerdir.
2. Altı kişilik tipine ait olan altı çeşit iş çevresi vardır.
3. Bireyler yeteneklerini sergileyip gösterebilecekleri, tutum ve davranışlarını ifade edebilecekleri ve ortak düşünceler ile problem çözme becerilerine sahip olabilecekleri ve ortak kimlikler edinebilecekleri çevreleri ararlar.
4. Bireyin kişilik tipi ve çevresel özellikleri o bireyin meslek seçimini belirler.

Holland tipolojisinde bireyin oluşturduğu profil her tipe ait özelliklere ne derecede sahip olduğunu açıklar. Ancak alt tipler bu profildeki en yüksek puana ait üç tipi gösteren üçlü kodlama ile ifade edilir. Tipler arasındaki ilişkileri belirlemede kullanılan altıgenin kullanımı hakkında da bazı varsayımlar ortaya koymuştur. Dört tanımlayıcı gösterge altıgenin merkezindedir. Bunlar tutarlılık, ayrışma, kimlik ve uyumdur. Bu dört gösterge Holland tipoloji kuramının temel kavramlarıdır (Bacanlı, 2016).



Şekil 1. Holland Altıgen Şeması

1. **Tutarlılık:** Yukarıdaki altıgen şemasında görüldüğü gibi Holland tipolojisinde ortak özelliklere sahip olan tipler birbirlerine daha yakındır. Örneğin, girişimci ve sosyal tip profilinde yüksek düzeyde tutarlılık vardır. Kodların ilk iki harfi altıgendeki başka bir harf tarafından ayrıldığında, yani girişimci-sanatçı profilinde orta düzeyde tutarlılık vardır. Altıgendeki ilk iki harf kodlarının yeri en uzun çizgi ile ayrılıyorsa yani girişimci-araştırmacı tipine aitse düşük düzeyde tutarlılık gösterir. Özetle profil içinde iki tip arasındaki uzaklık az ise benzerlik fazla demektir (Bacanlı, 2016).
2. **Ayrışma:** Bireyin profili açık bir şekilde tanımlanmış bir tipe sahip ise bireyin ayrıştığı düşünülür. Yani birey altı kişilik tipinden pek çok tipe uygunluğu var ise ayrışmadığı düşünülür, birey altı tipte de benzer sonuçlara sahip olur. Özetle profil ne kadar açık tanımlanırsa ayrışma o kadar çoktur (Bacanlı, 2016)
3. **Kimlik:** Bireyin amaçları, ilgi ve yetenekleri konusunda sahip olduğu süreklilik ve netlik derecesini açıklar. Kısaca bireyin profil tipi tutarlı ve ayrışma sağlamışsa kimlik oluşum gücü tanımlaması da kolaylaşır (Bacanlı, 2016)
4. **Uyum:** Bireyin kişiliği ve iş çevresi arasındaki uyumu ifade eder. Örneğin, girişimci bir çevrede çalışan girişimci tip uyumlu bir tiptir ancak girişimci

çevrede çalışan araştırmacı tip için uyumsuzluk söz konusudur. Özetle, Holland'a göre bireyin mesleki kişilik tipi ve çalıştığı mesleki çevre arasında uyumsuzluk var ise mesleki doyumu, mesleğindeki sürekliliği ve mesleğinde başarılı olması çok zordur (Bacanlı, 2016)

2.3.3.2 Holand'ın Tipleri ve Özellikleri

Bu bölümde Holland'ın kuramında bahsetmiş olduğu altı adet kişilik tipi detaylı olarak açıklanmıştır. Tiplerin kişilik özellikleri ve mesleki çevre özellikleri olarak anlatımı sağlanmaya çalışılmıştır.

1. **Gerçekçi Tip:** Bu tipe sahip olan bireyler problem çözme aşamasında somut verilerden faydalanır. İlgili oldukları çalışmalarda genellikle araç ve gereçler kullanırlar. Dolayısıyla meslek hayatlarında çoğu zaman elektrik, elektronik, makine gibi aletlerden hoşlanırlar. Bireyler daha çok fiziksel özellikleri ile belirli olan becerilerde etkinlik göstermeyi severler. Diğer insanların ne düşündüklerini fazlaca önemsemezler ikili ilişkilerine çok fazla değer vermezler. Bu bireyler mesleki ortamlarında ikili ilişkilere fazla değer vermedikleri için daha çok makinaların bulunduğu kendilerini bir başka nesne ile etkileşime sokabilecekleri mesleki çevrelerde bulmak isterler.
2. **Araştırmacı Tip:** Bu tipe sahip olan bireyler çevresindeki insanlar tarafından yönetilmekten fazla hoşlanmazlar ve çevresini yönetmeyi de önemsemezler. Daha çok bilimsel veya akademik veriler ışığında tepkiler ve çalışmalarda bulunma eğilimindedir. İkili etkileşimde bulundukları diğer bireylerin kişisel problemleri ile ilgilenmekten hoşlanmazlar fakat bir konu üzerinde analizler yapmayı, o verileri belli bir rakamsal sonuca bağlamayı ve üzerinde çalışmalar yapmayı severler. Duygusal yönleri daha pasif durumda olabilir. Meslek çevrelerinde daha çok mantıksal yaklaşılması gereken sistemli ve analitik düşünceleri destekleyen ortamlarda bulunmak isterler, daha çok düşünce becerileri güçlü bireyler tarafından oluşan meslek çevrelerinde mutlu olurlar.
3. **Sanatçı Tip:** Bu tipe sahip olan bireyler kendi duygu ve düşünceleri ile özgürce hareket etmek isterler. Duyguları ile hareket etmeyi tercih ederken zihinsel süreçlerden geçecek davranışları sunmayı daha az tercih ederler. Mesleki çevrelerinde sistemli veya yapılandırılmış meslek ortamlarında

kendilerini rahat hissetmezler bu nedenle daha çok yaratıcılıklarını özgürce ön plana çıkarabilecekleri ortamlarda keyifli olurlar.

4. **Sosyal Tip:** Bu tipe sahip olan bireyler daha çok kişilerarası etkileşime önem verirler. Birbirlerine karşı eğitici, anlayışlı, kibar destekleyici özellikler ile iletişimlerini sürdürürler. Bu tipteki insanlar kendileri için çalışmaktan çok dünya için insanlık için olumlu adımlar atmayı hedeflerler. Meslek çevrelerinde daha çok problem çözme becerilerini kullanırlar, takım halinde çalışmayı severler. Birbirleri arasında iş bölümü yapıp ortaya el birliği ile güzel fikirler çıkarabilirler. İnsan ilişkilerine önem verirler.
5. **Girişimci Tip:** Bu tipe sahip olan bireyler sosyal tipe sahip olan bireylere göre kişilere yardımcı olmaktan ve onlar ile ilgilenmekten farklı olarak, girişimci tipler kişileri bir konuda ikna etmeye çabalar. Onlar için yardımcı olmak fazla önem taşımazken kendileri için olumlu adımların atılacağı konularda ikna gücünü kullanma eğiliminde olurlar. Çevresindeki insanlara kendi başarılarından söz etme çabasında olabilirken aynı zamanda insanları yönetmeyi severler. Mesleki çevrelerinde liderlik özellikleri ön plana çıkar ve kendilerini ön planda tutabilecekleri ortamlarda bulunmak isterler. Kendilerine son derece güvenen bu bireyler iş ortamlarında bazı tiplere ait özellikleri bulunan insanlar ile anlaşmakta zorlanabilir.
6. **Geleneksel Tip:** Bu tipe sahip olan bireyler daha çok bulundukları çevrelerde organizasyonlarda bulunan kişilerdir. Planlı ve düzenli olmayı severler. Yaşanılan durum karşısında kendilerini bu durumların kontrolünde bulabilirler. Kontrol etmeyi severler. Kurallara uymakta hassas davranırlar ve kurallar geleneksel tipler için oldukça önemli bir konudur. Mesleki çevrelerinde ise genellikle düzenli çalışma ortamlarında olmak isterler. Planlı bir şekilde durumlara hazırlıklı olma eğilimindedirler. Kişilerarası iletişimi kuvvetli bireylerin verilen yönergelere de uyumlu oldukları ve eksiksiz yerine getirmek için yoğun çaba gösterdikleri söylenebilir. Bu sebeplerden dolayı da aslında bu kişiler kendilerini çok mutlu bir meslek çevresinde bulmuş olur.

Holland bireylerin mesleki kişilik tiplerini araştırırken ortaya çıkarmış olduğu Mesleki Kişilik Envanteri'ni geliştirmiştir. Bu envanter ile altı kişilik tipi meydana çıkmakla birlikte aynı şekilde altı meslek çevresi de oluşmuştur. Bireylerin vermiş olduğu yanıtlar ile bazı kişilik örüntüleri oluşur. Örneğin, bir bireyin verdiği

yanıtlardan oluşan baskın kişilik tipi birinci sırada yer alır çünkü bir bireyin tek bir kişilik tipi veya ait olduğu çevre çeşitlilik gösterebilir. Bu nedenle üçlü bir kod halinde en çoktan en aza doğru sıralama yapılır. Kişinin Sosyal, Girişimci ve Geleneksel şeklinde sıralaması mevcut ise bu kişinin üçlü kodu baş harfleri ile özetlenir ve kişi SGG kişilik tipine ait olmuş olur (Kamaşak&Bulutlar,2010). Yapılan araştırmada kişilik tipleri ile bu kişilik tiplerinin ait olduğu mesleki çevrenin özellikleri detaylandırılmakla birlikte okul yöneticilerinin ait olduğu kişilik tipleri ve çevre uyumuna bağlı olarak meslekteki doyumları arasındaki ilişki araştırılmak istenmiştir.

2.4. Mesleki Doyum

Meslek belli bir eğitim sonucunda edinilen bilgi ve becerilerin, toplumca belirlenmiş kurallar içinde belli bir kazanç elde ederek bu bilgi ve becerilerini sunduğu etkinliklerin bütünü olarak ifade edilebilir. Mesleki doyum ise kişinin bilgi ve becerilerini belirlenmiş kurallar içinde sunabildiği ortamında kendi ihtiyaçlarına karşılık bulması ile yaptığı işte mutlu olma hali olarak ifade edilebilir. Gelişen ve değişen dünyada insan gücünden çok teknoloji ve makinelerin gücüne ihtiyaç duyulurken aslında kişilerarası etkileşimde varlığını unutmamak gerekir. Bu nedendendir ki kişiler bulundukları iş çevrelerinde mutlu olurlar ise yapılan işin kalitesinin de artacağı düşünülür. Günümüz işverenleri teknolojiye verdikleri değer ve önemi meslekte işini yapmakta olan çalışan kişilere de göstermelidir. Bireyin motive edilmesi, maddi ve manevi doyum elde etmesine yardımcı olunması o bireyin örgüte veya ait olduğu kurama karşı bağlılığını da arttıracaktır. Dolayısıyla kişinin mesleki doyumunu işten duyduğu tatmini arttırdığında ortaya koyulan işin kalitesi de artacaktır. Eğitim sektörünün de gelecek nesilleri yetiştirdiği düşünüldüğünde özellikle eğitim sektöründeki iş tatmininin düzeyi oldukça önemlidir. Ayrıca rekabet içinde olan kurum ve kuruluşlar içinde en önemli noktalardan biri de işinde çalışan kişinin işten duyduğu doyumdur. Kişi yaptığı işten ne kadar doyum elde ederse o kadar istekli ve arzulu bir şekilde işini yapmaya çalışır dolayısıyla bu da işin değerini belirler ve işveren de bu durumda kazanç sağlamış olur.

Kişinin işine duyduğu olumlu veya olumsuz algısı o kişinin iş tatminliğini ifade eder. Dolayısıyla bir kişi işine karşı olumlu bir algıda ise işinden elde ettiği doyum belirlenmiş olur (Özkalp & Kırıl, 1996).

Keith Davis (1988), iş tatminini bireyin bulunduğu işten “*hoşnutluk veya hoşnutsuzluk*” olarak tanımlamıştır.

Mesleki doyuma ilişkin tanımlardan bir tanesini Mumford ifade etmiştir. Mumford (1991), mesleki doyumu kişinin işinden beklentisi ile işinden elde ettikleri arasındaki dengeye ait olduğunu söyler. Yani kişinin yaptığı iş ile düşüncelerindeki işin uyuşması ve beklentilerinin karşılanması olarak özetlenebilir (Karahana, 2006).

Steers ve Black (1994), bireyin sosyal-duygusal alanında oluşan olumlu algıları iş ortamındaki tecrübeleriyle eş değer ise kişi bulunduğu işten olayı olumlu duygular oluşturuyorsa iş tatmininden bahsedebileceğini öne sürer.

Erdoğan’a göre mesleki doyum bireyin bilgi ve becerilerini bir etkinlik bütünü olarak ortaya koyduğu iş çevresindeki olumlu algılarının tamamıdır (Erdoğan, 1996).

2.4.1. Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler birçok şekilde literatürde ifade edilmektedir. Bu konu ile ilgili bazı görüşlerden bahsedilmek gerekirse Ghazzawi (2008) iş tatminini etkileyen faktörleri; kişilik özellikleri, değerler, meslek durumu ve sosyal etki olarak ifade eder. Kişilik özellikleri daha önce ifade edildiği gibi kişinin meslek seçimine yol gösterici olduğu gibi meslekteki tutum ve davranışlarının da belirleyicisi olur. Değerler ise kişinin hedeflediği ve beklediği şekilde işte ilerlemesi ile şekillenir. Kişi işinde değerlerine uygunluk hissettiğinde iş tatminin yakalar. Bunlara ek olarak mesleki durum da oldukça önemlidir. Kişinin işindeki güvenliği, adillik ortamı ve yaptığı işteki etkileşim düzeyi tatminlik veya tatminsizliğe neden olabilir. Son olarak sosyal etkiden bahsedilmek gerekirse yapılan işte sosyal bir çevre oluşur ve kişi bu çevre içinde kendisini ait hissederse istek ve hevesi de doğru orantıda artış gösterebilir. Bu durumda kişi kendisini değerli ve işinde olumlu duygularla çalışır (Ghazzawi, 2008). Tüm bunlar meslek doyumu etkileyen faktörler arasında bahsedilebilir.

Mullins'e göre bireysel faktörler, sosyal faktörler, kültürel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler vardır (Özpehlivan, 2018). Özgen ve arkadaşlarına (2002) göre, iş tatminini bireysel ve iş ortamı etkiler. Bireysel faktörler aynı işte, aynı ortamda ve aynı arkadaş çevresinde çalışan bireylerde farklılık gösterebilir. Her birey farklıdır ve bireysel özellikleri aynı kişilik gibi farklıdır. Bireysel özelliklerin iş tatminini etkilemesi aslında kişinin işteki beklentileri, bireyin kişilik özellikleri, bireyin işteki tecrübesi, bireyin almış olduğu eğitim düzeyi ve bireyin kurumdaki hizmet süresi gibi etkenlerden oluşur. İş ortamı ise dışsal faktörler olarak sınıflandırılabilir. Bireyin işi algılama biçimi işin zorluk derecesi, iş arkadaşları, işte terfi imkânı, iş güvenliği, bir takım ödüller ve ikramiyeler olarak ifade edilebilir (Özpehlivan, 2018).

Lewin ve Stokes (1989)'a göre iş tatminini doğrudan etkileyen etmenler bireysel faktörlerdir. Bireyin işi algılama şekli o işten elde ettiği doyumunu doğrudan etkiler. Eğer bir kişinin yapmış olduğu işteki beklentileri düşük ise doyum elde edebilir. Yine başka bir kişi bu işte beklentilerinin yüksek olması sebebi ile doyumsuzluğa ulaşabilir. Daha yüksek standartlarda çalışan başka bir bireyin işten beklentisi yüksek olabilir ve bu da o kişinin işinden elde ettiği doyumunu doğrudan etkiler. Dolayısıyla kişi mesleki doyuma erişemez (Özpehlivan, 2018).

Meslek doyumunu etkileyen faktörler işin niteliği; ödeme, yükselme olanağı, övülmek, çalışma koşulları, denetim, çalışma arkadaşları, yönetim, çalışanın kişiliği, sosyal kolaylıklar ve motivasyon olarak da sınıflandırılabilir (Türk, 2007). İlk olarak işin niteliği ele alındığında yapılan iş ifade edilmektedir. Süreçte bireyin işte kendi fikir ve düşüncelerini ifade edebilirliği, çalışan kişinin işini tamamlayabilmesi, çalışma ortamında yapılan işe verilen önem, işin gerektirdiği yetenek ve becerilerin kişinin sahip olması, kişinin yaptığı veya ortaya sunduğu etkinliklerde olumlu veya olumsuz geri dönüşler alması işin niteliğini belirler. Bireyin aldığı ücrette aslında maddi bir çıktı olarak görülse de ücretin bireye psikolojik etkileri de vardır. Hem yaptığı işin karşılığı olarak ifade edilebilirken hem de başarının getirdiği bir ödüdür. İş ortamındaki adil ücretlendirme kişinin motivasyonunu artırır. Yükselme olanağı kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Birey yaptığı işte yükselmek isteyebilir ve bunu başarı ile bağdaştırabilir. Başka bir birey daha fazla ücret alabileceğini bildiği için yükselmeyi hedefleyebilir. Tüm bunların yanında sosyal statüsünü artırma eğiliminde de olabilir. Birey işinde başarılı ve gerekli koşulları sağlamasıyla yükselmeyi

hedefleyebilir. Aynı kişi başka faktörler sebebi ile bu yükselme deneyimini yaşayamadığında mesleki doyumunu olumsuz etkilenebilir (Başaran, 1991). Övölmekte bireyin işine duyduğu tatmini arttırabilir. İnsanlar yaşamları boyunca takdir görmek için çaba gösterebilir. İşinde gösterilen bu çabada onaylandığında kişi mutlu olur. Böylece işine karşı olumlu tutumlar içinde olmaya devam eder. Çalışma koşulları da iş tatminini etkileyen bir başka faktördür. Çalışma ortamındaki olumlu çalışma havası kişiyi olumlu şekilde etkiler. Çalıştığı alandaki pencere sayısı, ışıklandırma, temel ihtiyaçların düzeni ve özellikle şuan içinde bulunduğumuz Covid-19 pandemisinde oldukça önemli olan sosyal mesafe gibi iş yerinin çalışma ortamına uygun olması, kişinin işine verdiği değeri arttırabilir. İşveren kurumundaki insanlara karşı saygı duyuyor ve çalışma ortamında gerekli düzenlemeleri yapmak için çaba gösteriyorsa işte çalışan insanlarda bu saygı karşısında duygu ve düşünce olarak olumlu etkilenir ve işine bunu yansıtır. Denetimde kurumlarda son derece önemli bir basamaktır. Her kurum çalışanını denetlemekle yükümlüdür. Dolayısıyla çalışan kişi denetlenecek ve bunun bilincinde işlerini etkinlik bütünü haline getirecektir ancak kişinin denetlenmesinden oluşacak olumsuz etkiler kişinin iş tatminini olumsuz etkilemiş olur. Hatalarından ders çıkarabileceği, öğretici ve eğitsel denetlemeler her zaman kişiyi motive eder. Bunun yanı sıra eğer işveren kişiyi küçük düşürücü bir şekilde bu denetlemeleri yapıyor ve kişinin olumsuz bir iş ortamında çalışıyor hissini yaratıyorsa o zaman kişi bulunduğu işten olumsuz etkilenir. İş motivasyonunu kaybedebilir. Aynı şekilde iş arkadaşları yanı işteki sosyal çevre oldukça önemlidir. Sosyal bir ortamda bireyler kendi düşüncelerini özgürce bazı çerçeveler içinde açıklayabilmeli ve arkadaşları ile paylaşımlarda bulunabilmedir. Kişi bulunduğu ortamda aynı duygu ve düşüncelere sahip iş arkadaşları ile çalıştığına kendisini daha rahat ve işine ait hissedebilir. Alınacak kararlarda yönetimin çalışan kişilerin bulunduğu ortamda fikir ve düşüncelerini alması onlara da değeri verdiğini ve kişilerin istek ve ihtiyaçlarına yanıt olabilecekleri ortamları sağlıyor olması işte çalışan kişinin meslek doyumunu arttırabilir. Çalışan kişinin kişilik özellikleri bireyin işteki doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Bu nedenle kişinin mesleki kişilik özellikleri ile mesleki doyumunu arasındaki ilişki de bu çalışmada araştırılmak istenmiştir. Sosyal kolaylıkların yaratılması ve oluşturulması oldukça önemlidir. Çalışanların sosyalleşebileceği takım ruhu gibi önemli kavramın kişinin zihninde oluşuyor olması ve belli bir amaç doğrultusunda hareket ediliyor olması kişinin iş motivasyonunu arttırabilir. Motivasyondan söz etmek gerekirse motivasyon kişiden kişiye değışiklik gösterebilir.

Bir bireyi motive eden herhangi bir konu başka bir bireyi motive etmeyebilir. Genel olarak bakıldığında ise iş motivasyonu meslek doyumu etkileyen önemli bir etmendir. İşveren ve işgören arasında önemli bir çizgi vardır. İşverenin amacı yapılan işin kalitesidir ve işgörenin amacı ise yaptığı işi kurumun hedeflerine uygun şekilde tamamlamaktır. Ancak kişilerin ihtiyaçları bu yolda karşılanır ise o kişinin motivasyonu artacak ve hedefe ulaşmak için harcanan çabanın da düzeyi artış gösterecektir. Böylece karşılıklı bir kazanç sistemi farkında olmadan oluşmaktadır. İşveren gerekli motivasyonu sağladıkça yapılan işin kalitesi de doğru orantıda artış gösterebilir. Böylece hem işgören tatmin olur hem de işveren kişi amacına ulaşır (Türk, 2007). Bireyler hayatları boyunca kendisini tatmin etmek ister. Aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi kişinin belirli gereksinimleri ve bu gereksinimlerin uyarılması ile davranışın oluşumu meydana gelirken davranış sonucunda ki geline nokta ise kişinin doyum noktasına işaret etmektedir (Özkalp, Örgüt İçinde Birey ve Kişilik, 2004)



Şekil 2. Gereksinimlerden Doyum Noktasına Ulaşım

Meslek doyumunu etkileyen faktörlerden bir başkası olarak cinsiyet faktörü ele alınabilir. Toplumlar da kadın ve erkeklere yüklenen bazı görev ve sorumlulukların kadınların ve erkeklerin meslek çevrelerindeki davranış biçimlerini de etkilemektedir (Taşdan & Tiryaki, 2008). Yapılan birçok araştırmada cinsiyetin belli bir etkisinin varlığı söz konusu iken cinsiyet türlerinin arasındaki tutarsızlıkta araştırmalara yansımıştır. Ayrıca yaş faktörünün de meslek doyumuna olan etkisi meslekte bulunduğu süre ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir (Taşdan & Tiryaki, 2008). Yapılan bazı araştırmalarda görüldüğü gibi kişinin meslekte geçirmiş olduğu yıl ile doğru orantılı bireyin yaşı, o meslekteki doyumunun yeterli seviyede olduğunu işaret etmektedir. Bu araştırmalarda işgörenlerin yaşının artması ve kurumdaki hizmet sürelerinin artması ile işe olan beklentilerinin makul seviyede olabildiği, işe alıştıklarını ve işe olan bağlılıklarının arttığı belirtilmiştir. Aynı şekilde yeni iş hayatına atılan gençlerin ise beklentilerinin gerçeği yansıtmaması ve henüz iş için yeteri olgunluğa erişememiş olması ile meslek doyumlarının düşük olabileceği sonucuna varılmıştır (Sevimli & İşcan, 2005). Aynı zamanda Sevimli ve İşcan (2005)

yaptıkları araştırmada hekimlerin medeni durumlarına göre iş doyumlarına baktıklarında, evli olan bireylerin iş doyumunun daha fazla olduğu sonucuna ulaşmışlar ve medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz etmişler. Ancak yapılan bazı araştırmalarda da böyle bir anlamlı ilişki ifade edilememiştir. Örneğin Soyer ve Arkadaşlarının (2009) yaptıkları bir araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin meslek doyumları ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (Özpehlivan, 2018). Bu araştırmada ise medeni durum ile bağlantılı olan meslek doyumunu ve kişinin mesleki tipi araştırılacaktır.

2.5. Mesleki Doyum Kuramları

Meslek doyumunu kavramını açıklamak amacı ile yapılan çalışmalar sonucunda bazı teoriler oluşmuştur. Bu teoriler içerik ve süreç olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.5.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları insanların doğal gereksinimlerini ve insanları nelerin güdülediğini açıklamaya çalışmıştır.

2.5.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Bireylerin hayata geldikleri ilk andan itibaren bazı ihtiyaçları vardır. Bu temel ihtiyaçları bir düzende açıklayan Maslow, iş tatmini konusuna da ışık tutmaktadır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde en temel ihtiyaç fizyolojik ihtiyaçtır. Daha sonra güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralanmaktadır. Bu hiyerarşik düzende alt tabakadan üst kısma doğru bir hareket vardır. Alttaki ihtiyaçlar karşılandıkça birey tatmin olur ve üstünde bulunan ihtiyaca uyarılır. Birey alt ihtiyaçlarının karşılanması ile üst düzey ihtiyaçlara olan motivasyonu oluşturur. Bir iş yerindeki işgören kişi bulunduğu alanında yeterli seviyede iş güvenliğini hissedemez, çalışma ortamında kendisini rahat hissedemez ise bir üstünde bulunan sosyal ihtiyacı işgörenin hedefi olmayacaktır. İşgören önce güvenlik ihtiyacını karşılama amacını güdecektir.

Daft (1991)'e göre Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi tablosu aşağıda gösterilmektedir (Özpehlivan, 2018).

Tablo 1

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

İş Dışı Tatmin	İhtiyaçlar Hiyerarşisi	İş İçi Tatmin
Eğitim, din, hobiler, bireysel gelişim	<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	Eğitim imkânları, gelişme ve yenilikçilik
Aile, arkadaş çevresi ve toplum tarafından kabul görme	<i>Saygı Görme</i>	Tanınma, yüksek düzeyde mevkilere ve artan sorumluluk
Aile, çevre ve topluluklar	<i>Sosyal İhtiyaçlar</i>	İş grupları, iş arkadaşları, müşteriler, yöneticiler
Savaş, kirlilik ve şiddetten uzak durma	<i>Güvenlik ihtiyacı</i>	İş yeri güvenliği, işyerindeki çalışma koşulları
Yemek, su ve cinsel ihtiyaçlar	<i>Fizyolojik İhtiyaçlar</i>	Isınma, hava, taban ücret miktarı

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nın basamakları kısaca aşağıdaki gibi şekilde özetlenmiştir:

- *Fizyolojik ihtiyaçlar*, kişinin hayatını devam ettirebilmesi için gerekli olan gereksinimlerden oluşmaktadır. Bunlar yemek yeme, su içmek gibi.
- *Güvenlik ihtiyaçları*, bireyin kendisini korumasıdır. Her türlü kendisine gelebilecek olumsuzluklardan fiziksel veya psikolojik etkenlerden koruması demektir.
- *Sosyal ihtiyaçlar*, bireyler yaşadığı çevrede kişiler ile etkileşim halinde olur böylece kişi kendisini ait hissetmek ister.
- *Saygı görme*, bireyin takdir edilmesi ve sosyal çevresinde kabul görüp onaylanma ihtiyacıdır.
- *Kendini gerçekleştirme*, bireyler tüm ihtiyaçlarının karşılanması ile ideal insan olma arzusunda olur. Bu da kişinin tüm bilgi, beceri ve yeteneklerini kendi dünyasında hedeflediği noktaya getirip sunma ihtiyacı olarak ifade edilebilir.

2.5.1.2 Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer'in geliştirdiği bu kuram Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ile benzeşmektedir. Alderfer, Maslow'un aksine ihtiyaçları üç ayrı basamakta toplamıştır. Bunlar: var olma ihtiyacı, ilişki ihtiyacı ve büyüme ihtiyacı olarak sıralanmıştır. Alderfer'in savunduğu en önemli nokta ise Maslow'un belirttiği gibi alt basamakların doyuma ulaşması ve ihtiyaçların karşılanması ile üst düzey basamaklara erişilebileceği fikrine karşı olarak bireylerin üç basamakta bulunan ihtiyaçlarını eş zamanlı hissedilebilir olmasıdır. Aşağıda Alderfer'in ERG kuramı gösterilmektedir.

Tablo 2

Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer'in ERG Kuramı
Büyüme İhtiyacı (Growth)
İlişki Kurma İhtiyacı (Relatedness)
Var olma İhtiyacı (Existence)

Alderfer'in ERG kuramında bahsedilen var olma ihtiyacı bireylerin hayatlarını sürdürebilmesi için ihtiyaç duydukları temel gereksinimleri kapsamaktadır. Bu ihtiyaçlar Maslow'un en alt basamağında bulunan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına karşılık gelmektedir. Kuramda bulunan diğer basamak ise ilişki kurma ihtiyacıdır. Bireyler sosyal varlıklardır ve etkileşim içinde olmak doğasında bulunur. Dolayısıyla kişilerarası etkileşim ve iletişimde olmak insanı iyi hissettirir. Ardından büyüme ihtiyacı gelmektedir ve Alderfer'e göre büyüme ihtiyacı Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde bulunan kendini gerçekleştirme basamağı ile benzeşmektedir. Birey başarılı olduğu ve takdir edildiğinde saygı göreceği düşünülürse bu doğrultuda birey bazı hedeflerine kolayca ulaşabileceği noktada kendini de gerçekleştirmiş olacağı da düşünülmektedir.

Eren (2012)'e göre Alderfer'in ERG Kuramı ile Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı karşılaştırmasını yapmıştır. (Eren, 2012).

Tablo 3

Alderfer'in ERG Kuramı ile Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı Karşılaştırması

Maslow	Alderfer
Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı	Gelişme İhtiyacı
Saygı Görme ihtiyacı Sosyal İhtiyaçlar	İlişki Kurma İhtiyacı
Güvenlik ihtiyaçları Fizyolojik İhtiyaçlar	Var Olma İhtiyacı

2.5.1.3 McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Bu kurama göre bireylerin motivasyon kaynakları birbirinden farklılık gösterebilir. Bu yüzden işgörenlerin ihtiyaçları bilinirse iş tatmini sağlamalarının önü açılabilir ve bireyler meslek doyumuna ulaşabilir. McClelland'ın başarma kuramında ifade ettiği önemli nokta, iş çevresinde etkili olan üç temel ihtiyaç olduğudur. Bunlar ilişki kurma, güç ve başarıdır. Birey çalıştığı iş koşullarında nasıl daha faydalı

olacağını düşünür ve bunun için çaba gösterirse o bireyin başarı güdüsüne sahip olduğu söylenebilir (Türk, 2007). Kurama göre işgörenlerin iş çevrelerinde bazı tutum ve davranışları vardır. İlişki kurma, bireylerin sosyal bir varlık olmasından dolayı etkileşim içinde olma arzusu göstermesidir. Aynı şekilde birey bulunduğu yerde sevilme ister ve bazı sosyal ilişkiler kurar. Güç, bireylerin yaratılışlarında vardır. Dolayısıyla iş çevresinde de bireyler kendi gücüne ve çevresindekilerin gücüne önem verir. Başarı ise karşılaşılan her türlü engele, zorlayıcı duruma karşı insan mücadele eder ve çabasının karşılığını alır ise başarı güdüsünü tatmin etmiş olur (Özpehlivan, 2018).

2.5.1.4 F. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg motivasyon-hijyen olarak da bilenen kuramı geliştirmiştir. Kuramda motive edici ve hijyen faktörleri olarak iki ayrı terimden söz edilir. Motive eden güdüleyiciler iş tatmini oluştururken bu güdüleyicilerin yoksunluğu iş tatminsizliğine sebep olmaz. Herzberg'e göre hijyen faktörlerinin yoksunluğu iş tatminsizliğine neden olur. Herzberg 1959 yılında Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini geliştirmek için işgören kişilere işlerinde mutlu hissettikleri anları ve neden böyle hissettiklerini ayrıca işlerinde mutsuz hissettikleri anları ve neden böyle hissettiklerini düşünmelerini isteyerek oluşturmuştur (Kaya, Yıldız, & Yıldız, 2013). Yapılan araştırmalar sonucunda bazı araştırmacılar bu şekilde bireylerin durum ve olayları analiz ederken farklı düşüncelere sebep olabileceklerini varsayarak durumun evrenselliğe uymaması nedeni ile eleştirmiştir (Okumuş, 2011).

Kuramda motive edici faktörler arasında başarıma, tanıma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişme olarak belirtilmiştir. Hijyen faktörleri olarak şirket politikası ve yönetim anlayışı, denetim, ücret, iş koşulları, iş arkadaşları ve güvenlik gibi dışsal faktörler belirtilmiştir (Eren, 2012).

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı'nın özeti gösterilmiştir:



Şekil 3. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

2.5.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları insanların davranışlarının oluşumu etkileyen dış faktörler ile ilgilenmektedir. İnsanların davranışlarını nasıl oluştuğu ve yönetildiği gibi süreçleri kapsamaktadır.

2.5.2.1 Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un beklenti kuramı motivasyon kavramını açıklamayı hedefleyen bir kuramdır. Motivasyonun oluşumunda önemli olan iki kavramdan söz eder. Bu kavramlar beklenti ve valanstır. Beklenti ve valansın çarpımı motivasyonu oluşturur ve özetle bireyi amaca ulaştıracağı beklentisi ile amaca verdiği önemin çarpımından meydana gelen bir kuramdır (Özpehlivan, 2018).

Kurama göre insanların sonuca ulaşma beklentisi ile yine insanların amaçlarını gerçekleştirmeye olan inançları sonucunda kişi çaba gösterir ve böylece mesleğinde başarı elde eder. Meslek doyumuna ulaşabilir. Bunun yanında kişinin sonuç beklentisi ve amaçları düşük ise mesleği için fazla çaba göstermeyecektir. Burada valans önemli bir yer tutmaktadır. Eğer bir kişinin amaca ulaşma isteği mevcutsa valans pozitif ancak eğer kişinin amaca ulaşma isteği ve ilgisi yok ise valans negatif olarak değerlendirilir. Burada bahsedilen valans amacın beklenen değeridir.

Örneğin, bir tekstil fabrikasında çalışan işçi ürettiği ürün başına ücret alıyorsa ve ücretini arttırma amacındaysa o işçi daha fazla ücret kazanabilmek beklentisinden dolayı daha fazla ürün üretir ve iş başarısını arttırır. Ancak başka bir giyim fabrikasında çalışan işçinin çalıştığı kurumun ücret politikası farklı olabilir ve işçi sabit maaş ile çalışıyor olduğunu da varsayarsak dolayısıyla işçinin ürettiği ürünü arttırma çabasında olmayacağı da düşünülerek işindeki motivasyonunda çok çalışarak ücretini arttırma beklentisi barındırmayacaktır. Bu işçi farklı amaçlar belirleyerek beklentisiyle oluşacak motivasyonlara odaklanabilir. Bir diğer örnek verilecek olursa bir hekim çalıştığı kurumda başhekim olma amacında ise yani işinde yükselmek istiyorsa işine daha fazla çaba gösterir ve başhekim olma gerekliliklerini yerine getirmek ister. Bu hekimin işine daha fazla zaman ayırırsa işinde yükseleceği beklentisi vardır. Ancak bu kişi işine daha fazla zaman ayırdığında ailesi ile geçirdiği sürenin azalacağını ve kendi özel hayatına vakit ayıramayacağını da düşünür. Eğer bu kişi ailesi ile geçirdiği süreye ve kendi özel hayatına daha fazla önem veriyor ise çalışma saatlerini arttırmayacaktır. Burada işinde geçireceği sürenin fazla olmasının

iki beklenen sonucu mevcuttur. Biri işinde yükselme, diğeri ise ailesi ve kendi özel hayatına zaman ayıramamasıdır. İşinde yükselme pozitif valans iken, ailesi ve kendi özel hayatına zaman ayıramaması negatif valanstır. Sonuçta ailesi ve kendi özel hayatına zaman ayırma valansı işinde yükselme valansından büyük ise bu kişi çalışmaya motive olmayacaktır. Özetle, bir eylemin beklenen sonucu iki veya daha fazla ise sonuçların valansları kişinin davranışını etkiler ve hangi davranışı oluşturacağını belirler (İncir, 1990).

2.5.2.2 Pekiştirme Kuramı

Pavlov ve Skinner'in kuramıdır. Davranışı değiştirmeye yönelik sorulara yanıt arayan bu düşünürler önemli bilgileri literatüre katmıştır. Skinner insanların davranışlarının çevrenin koşulları ile şekillendiğini ileri sürmektedir. Kişinin bulunduğu çevrede yaptığı bir davranış çevresi tarafından ödüllendiriliyor ise kişi davranışını tekrar etme eğiliminde olur ancak ödüllendirilmiyor ise kişinin davranış tekrarlanmaz (Eren, 2012). Pavlov ve Skinner yaptıkları araştırma ve deneyler sonucunda iki temel noktayı vurgulamıştır. Bunlar ilk olarak kişinin çevresinden ne kadar ödül alıyor ise o davranışa daha çok yönelmesi ile ifade edilmiştir. İkinci temel nokta ise kişilerin davranışları o kişilere verilecek ödüller veya verilmeyecek ödüller ile biçimlendirilebilir olmasıdır.

2.5.2.3 Lawler-Porter'in Geliştirilmiş Ümit Kuramı

Vroom'un bekleyiş kuramı Lawler ve Porter tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramında ilk kısmı beklenti ve amacın motivasyonu oluşturması temeline dayanır. Ancak Lawler ve Porter iyi olan performansların bir ödül ile cevap bulmasının önemini vurgulamıştır. Kişinin iyi performansı ödül ile taçlandığında meslek tatmine neden olabileceğini paylaşılmıştır. Lawler ve Porter kişilerin çabalarının ne kadar çok olursa olsun farklı değişkenler ile iş başarısının artacağını öne sürmüştür. Kişilerin yetenek, ilgi ve kişilik açısından da uyumlu olması gerekir. Kişinin o iş için yetenek ilgi ve kişiliği uyumlu değil ise performansı artış göstermeyecek ve kişi meslek tatminine erişemeyecektir. Bununla birlikte performans sonucunda verilen ödülleri kurum içinde eşit ve adil bir şekilde planlanıyor olması önemlidir. Vroom'un bekleyiş kuramı ile arasındaki en önemli fark ise kişilerin yüksek performanslarının her zaman çok iyi sonuçlara neden olacağı anlamına gelmemesidir. Kişi her zaman gösterdiği yüksek performansı ile belki de başarıyı elde edemeyecektir. Beklentileri ve amaçları

doğrultusunda hareket etmesi ve davranışlar sergilemesi o kişinin belli yetenek ve ilgilerini kapsamıyor ise kişi meslek tatminine ulaşamayacaktır (Bingöl, 1996).

2.5.2.4 Adams'ın Eşitlik Kuramı

Adams tarafından oluşturulan bir kuramdır. Bu kuramda kişinin kendi ödülleri ile kendi katkılarını diğer kişiler ile karşılaştırması temelini alır. Bu karşılaştırma sonucunda kişinin motivasyonu artabilir veya kişi bu karşılaştırma sonucunda gerginlik hissedebilir. Kuramda bahsedilen kişinin ödülleri kavramı, çalıştığı kurumdan elde ettiği ücret, uygun çalışma koşulu, statü imgesi, işinde yükselme imkânı ve iş güvenliğidir. Kişinin kendi katkıları ise eğitim düzeyi, iş deneyimi, yetenek ve becerileri, yaşı, çabası, hevesi ve işine duyduğu sorumluluk duygusudur. Kişinin ödül ve katkılarının dengesizlik göstermesi sonucunda eğer kişinin katkıları daha fazla iken ödülleri daha düşük ise kişi eşitsizlik algısına kapılarak motivasyonunu kaybedecektir. Ancak kişinin katkısı düşük ve işinden elde ettiği ödülü fazla ise suçluluk duygusunu hissedecek ve daha çok kendi katkılarını artırma ve çaba gösterme eğiliminde olacaktır. Kişinin ödül ve katkılarının eşit olması kişinin iş motivasyonunu artıracaktır. Özetle algılanan eşitsizlik seviyesi ne kadar büyük olursa kişi kendisini işinde o kadar gergin hissedecektir (İncir, 1990).

2.6. İlgili Araştırmalar

Eğitim alanında yapılan ülkemizdeki çalışmalar incelendiğinde okul yöneticileri ile ilgili yapılan çalışmaların büyük bir çoğunluğunun liderlik üzerine olduğu görülmektedir. Bu çalışmalara örnek olarak okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonuna ve iş doyumuna olan etkisini inceleyen (Demir, 2019)'ın araştırması, okul yöneticilerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen (Canpolat, 2019)'ın araştırması ve okul yöneticilerinin liderlik ve girişimcilik özelliklerinin incelenmesi noktasında çalışmalarını gerçekleştiren (Artık, 2019)'ın araştırmaları gösterilebilir. Bu araştırmalara ek olarak; okul yöneticilerinin liderlik yönelimlerinin öğretmenlerin meslek yaşamlarına üzerine etkisi (Esgen, 2020), okul yöneticilerinin otantik liderlik ile öğretmenlerin motivasyon ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kılıç M. E., 2019), okul yöneticilerinin teknoloji liderliği rollerinin öğretmen görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi (Teke, 2019) ve okul yöneticilerinin etik liderlik

davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki (Odabaşoğlu, 2020) başlıklı araştırmalar örnek verilebilir.

Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tiplerini konu alan araştırmalara rastlanmamıştır. İncelemeler sonucunda mesleki kişilik tipleri ile ilgili yapılan çalışmalar ayrı bir şekilde bahsedilecek olup okul yöneticilerinin kişilik özelliklerini konu alan çalışmalar ayrı bir şekilde belirtilmiştir. Ancak mesleki doyum konusunu ele alan sınırlı sayıdaki araştırmalar detaylı bir şekilde incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda okul yöneticilerinin mesleki doyumlarını konu alan çalışmalarda bu araştırmaya eklenmiştir. Mesleki kişilik tipleri ile ilgili araştırmalar ve mesleki doyum ile ilgili araştırmalar başlıklarına yapılan incelemeler eklenmiştir.

2.6.1. Mesleki Kişilik Tipleri İle İlgili Yapılan Araştırmalar

(Arslan, 2018), eğitim fakültesi öğrencilerinin mesleki kişilik tipleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu çalışmasında İnönü Üniversitesi eğitim fakültesinde eğitim öğretimini sürdüren 323 öğrenciyle veriler toplanmıştır. Üniversite öğrencilerinin mesleki kişilik tiplerinin cinsiyet, bölümden memnuniyet ve bölüm değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, İnönü Üniversitesi eğitim fakültesinde eğitimine devam eden 323 öğrencinin mesleki kişilik tiplerinin cinsiyetlerine dört kişilik tipinde (sosyal, geleneksel, gerçekçi ve girişimci) anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Erkek öğrencilerin gerçekçi ve girişimci mesleki kişilik tiplerinde kadın öğrencilerin aldığı puanlardan anlamlı bir şekilde fazla olduğu ve kadın öğrencilerin ise sosyal ve geleneksel mesleki kişilik tiplerinde aldıkları puanların erkek öğrencilere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir diğer değişken olan memnuniyet ise anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bölümünden memnuniyet duyan öğrencilerin mesleki kişilik tipleri sosyal, sanatçı ve geleneksel tipler olarak anlamlı bir farklılık göstermiştir. Okuduğu bölüm değişkenine göre ise mesleki kişilik tipleri anlamlı bir farklılık göstermiştir. Yapılan çalışma ile müzik ve resim öğretmenliği sanatçı tipinde, sosyal bilgiler öğretmenliği gerçekçi ve girişimci tipinde, fen bilgisi öğretmenliği araştırmacı tipinde diğer tiplere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek puan almış olduğu görülmüştür.

(Yaz, 2013), Gazi Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi ve Kırıkkale Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda öğrenim gören 282 erkek öğrenci ve 228 kadın öğrenci olmak üzere toplam 510 öğrenci ile yapılmış bir çalışmadır. Bu çalışma sonucuna göre cinsiyet değişkenine göre erkek ve kadın öğrencilerin araştırmacı ve sosyal kişilik seviyeleri anlamlı derece yüksek çıkmıştır. Yapılan araştırmada öğrencilerin öğrenim gördükleri bölüm değişkenine göre sosyal ve gerçekçi kişilik tipi düzeyleri anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile ilgili yapılan araştırmalarda ise:

(Ercan & Altunay, 2015), ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile karar verme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi konulu çalışmasında İzmir ili Karşıyaka, Çiğli, Bayraklı, Bornova ve Konak ilçelerinde ilkokul ve ortaokul müdür ve müdür yardımcılığı görevi yapan toplam 200 eğitim yöneticisi ile çalışma gerçekleştirmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre ilkokul ve ortaokul yöneticilerinin kişilik özellikleri cinsiyet, görev türü ve okul kademesine göre anlamlı bir fark oluşturmamış, yaşa, meslek süresine ve yöneticilikteki kıdeme göre anlamlı fark oluşmuştur. İlkokul ve ortaokul yöneticilerinden oluşan bu çalışmada karar verme becerileri bireysel özelliklere göre anlamlı bir fark göstermezken, ilkokul ve ortaokul yöneticilerinden oluşan bu çalışmada kişilik özellikleri ile karar verme becerileri arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki görülmüştür.

2.6.2. Mesleki Doyum İle İlgili Yapılan Araştırmalar

(Koca , 2016)'nın okul yöneticilerinin kişilik özellikleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmasında 50 devlet okulunda görev yapmakta olan müdür ve müdür yardımcılarını araştırma sürecine dâhil etmiştir. Okul yöneticilerinin meslek doyum düzeylerinin iyi derece olduğu sonucuna varılmıştır. Bazı değişkenler incelendiğinde ise okul yöneticilerinin görev unvanı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamışken aynı zamanda cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde ise okul yöneticilerinin meslek doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Diğer değişkenlere bakıldığında ise gelir düzeyi, öğrenim durumu, çalıştığı okul kademesi ve hizmet süresi değişkenleri arasında da anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yapılan çalışmada okul yöneticilerin yüksek lisans eğitimi

olarak eğitim yönetimi ve denetimi yüksek lisansına sahip olanlar içinde mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

(Çakmak, 2019)'ın okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri ile değişim eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığı çalışmasında Samsun ili Atakum, Tekkeköy, Canik ve İlkadım ilçelerinde görev yapmakta olan 114'ü müdür ve 209'u müdür yardımcısı olmak üzere 323 yönetici araştırmaya katılmıştır. Yapılan araştırmanın sonucuna göre Çakmak; cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem açısından okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri arasında incelemeler yapmış ve anlamlı bir farklılık bulamamıştır.

(Uludağ & Tepe, 2018)'nin araştırmasında Milli Eğitim Müdürlüğü yöneticileri ile Temel Eğitim ve Ortaöğretim Okulu yöneticilerinin liderlik stilleri ve iş doyumunu düzeylerini tespit etmek amacı ile bazı değişkenleri inceleyerek çalışmalarını tamamladıkları söylenebilir. Çalışmada okul yöneticilerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Aylık gelir değişkenine göre çalışmanın detayları incelendiğinde ise okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri 4001 TL ve üzeri aylık geliri olan yöneticilerin lehine anlamlı farklılık tespiti yapılmış ve bulgular çalışmada yorumlanmıştır.

(Koçak & Eves, 2010), okul yöneticilerinin iş doyumunu ile problem çözme becerilerini incelemiştir. Çalışma Çorum ili merkez ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı tüm ilk ve ortaöğretim kademelerinde görev yapmakta olan 605 okul yöneticisi mevcuttur ve çalışmada örnekleme 250 müdür ve müdür yardımcısı oluşturmuştur. Yapılan çalışmanın sonucunda Koçak ve Eves, okul yöneticilerinin iş doyumunu ve problem çözme becerileri arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespitine varmıştır. Değişkenler üzerinden incelendiğinde ise okul yöneticilerinin algılanan sosyal destek durumların yeterli olup olmamasına göre iş doyumları arasında anlamlı bir fark olduğuna ayrıca okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu ve problem çözme becerileri arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmıştır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli, tarama modellerinden ilişkisel tarama modelidir. Tarama modelleri bir konuyla ilgili katılımcıların görüşlerini veya özelliklerini belirleyen modellerdir. İlişkisel tarama modeli, genel tarama modellerinden biri olup iki veya daha fazla değişken arasındaki değişimin düzeyini belirlemeyi amaçlamaktadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2020-2021 eğitim-öğretim yılında İstanbul'daki özel ve resmi tüm okullarda görev yapmakta olan müdür ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Ümraniye ilçesinde 303 resmi okullarda görev yapmakta olan müdür ve müdür yardımcıları, özel okullarda görev yapmakta olan 110 müdür ve müdür yardımcılarının toplam 413 müdür ve müdür yardımcısı örneklemini oluşturmuştur. 200 müdür ve müdür yardımcısına ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılara Kişisel Bilgi Formu, Holland Mesleki Kişilik Envanteri ve Mesleki Doyum Ölçeği olmak üzere 3 adet form verilmiştir.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada katılımcıların demografik bilgilerini tespit etmek için kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Bu formda katılımcıların cinsiyeti, yaşı, medeni durumu ve mesleki kıdemi sorulmuştur.

3.3.2. Holland Mesleki Kişilik Envanteri

Mesleki kişilik tipleri için Holland Meslek Tercihi Puanlama Cetveli kullanılmıştır. 90 maddelik bu cetvel için cevaplar 3 kategoride; Hoşlanırım, Farketmez ve Hoşlanmam olarak sunulmuştur. Her kategoriye verilen cevapların toplam puanı hesaplanır. En yüksek 'Hoşlanırım' yanıtı ise kişinin ait olduğu kişilik

tipini gösterir. En yüksek ‘Hoşlanmam’ yanıtı ise kişinin uzak olduğu kişilik tipini gösterir.

Bu araştırma kapsamında araştırmacı tarafından mesleki kişilik envanterine yapılan güvenirlik analizi sonucunda tüm ölçeğe ait Cronbach’s Alpha değeri .91 olarak hesaplanmıştır. Mesleki kişilik envanterinin alt boyutlarına göre ayrı ayrı yapılan güvenirlik analizi sonucunda boyutlara ait Cronbach’s Alpha değerleri; araştırmacı alt boyutu için .828, sanatçı alt boyutu için .819, sosyal alt boyutu için .709, girişimci alt boyutu için .715, geleneksel alt boyutu için .843 ve gerçekçi alt boyutu için .758 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Mesleki Doyum Ölçeği

Mesleki doyum ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yürüten Kuzgun, Sevim ve Hamamcı(2017) ölçeğe ait Cronbach’s alpha değerini .90 olarak hesaplamışlardır. Gerekli izinler alınarak ölçek kullanılmıştır.

Mesleki doyum ölçeğinde bulunan 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18 ve 20 maddeleri beşli Likert tipinde olup bu maddeler, 5: “Her Zaman”, 4: “Sık sık”, 3: “Ara sıra”, 2: “Nadiren” ve 1: “Hiçbir Zaman” şeklinde puanlanmıştır. Ölçekte bulunan 4, 9, 10, 11, 14 ve 19 maddeleri ise olumsuz maddeler olduklarından tersten 1: “Her Zaman”, 2: “Sık sık”, 3: “Ara sıra”, 4: “Nadiren”, 5: “Hiçbir Zaman” şeklinde puanlanmıştır.

Bu araştırma kapsamında araştırmacı tarafından mesleki doyum düzeyi ölçeğine yapılan güvenirlik analizi sonucunda tüm ölçeğe ait Cronbach’s Alpha değeri .94 olarak hesaplanmıştır.

4. BULGULAR

Verilerin analizi ve yorumlanması SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır.

Araştırmada toplanan verilerin normalliğini test etmek için normallik testleri yapılmıştır. Kolmogorow-Smirnow testinin sonucuna göre Mesleki Doyum Ölçeğinden (MDÖ) elde edilen puanların normal dağılım gösterdiği ($p>.05$) bulunmuştur ve Tablo 4 de çarpıklık ve basıklık değerleri gösterilmiştir. Bu nedenle verilerin analizinde bağımsız örneklem t testi, tek yönlü ANOVA ve korelasyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 4

Normallik Testi

	$\bar{x}$	ss	Çarpıklık Katsayısı	Basıklık Katsayısı
MDÖ	76.4	12.8	- .515	.154

4.1. Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri bulguları

Tablo 5 Okul Yöneticilerinin Mesleki Tipleri Ve Yüzdeleri

Mesleki Tipi	Kişilik Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	N	Yüzdesi
Araştırmacı	70	83	153	%76.5
Sanatçı	47	33	80	%40
Sosyal	77	107	184	%92
Girişimci	57	85	142	%71
Geleneksel	26	56	82	%41
Gerçekçi	54	74	128	%64

200 okul yöneticisinin katıldığı bu çalışmada araştırmacı kişilik tipine sahip olan 153 okul yöneticisi (%76.5), sanatçı kişilik tipine sahip olan 80 okul yöneticisi (%40), sosyal kişilik tipine sahip olan 184 okul yöneticisi (%92), girişimci kişilik tipine sahip olan 142 okul yöneticisi (%71), geleneksel kişilik tipine sahip olan 82 okul yöneticisi (%41) ve gerçekçi kişilik tipine sahip olan 128 okul yöneticisi (%64) bulunmaktadır. Bu oranlar cinsiyete bağlı olarak şu şekilde dağılmaktadır: araştırmacı kişilik tipine sahip 70 kadın ve 83 erkek okul yöneticisi, sanatçı kişilik tipine sahip olan 47 kadın ve 33 erkek okul yöneticisi, sosyal kişilik tipine sahip olan 77 kadın ve 107 erkek okul yöneticisi, girişimci kişilik tipine sahip olan 57 kadın ve 85 erkek okul yöneticisi, geleneksel kişilik tipine sahip olan 26 kadın ve 56 erkek okul yöneticisi ve gerçekçi kişilik tipine sahip olan 54 kadın ve 74 erkek okul yöneticisi şeklindedir.

Tablo 6

Okul Yöneticilerinin Ait Oldukları Kişilik Boyut Sayısı

Mesleki Kişilik Tipi	N	Yüzdesi
Sayısı		
0	3	1.5
1	8	4.0
2	25	12.5
3	42	21.0
4	51	25.5
5	45	22.5
6	26	13.0

Araştırmaya katılan okul yöneticileri 6 tip olan mesleki kişilik tiplerine aynı anda sahip olabilirler. Yapılan tanımlayıcı istatistik analizleri sonucuna göre, araştırmaya katılan okul yöneticilerinden 3'ü (%1.5) hiçbir mesleki kişilik tipi özelliklerine ait çıkmamıştır. 8 (%4) okul yöneticisi sadece 1 mesleki kişilik tipine, 25 okul yöneticisi (%12.5) 2 mesleki kişilik tipine, 42 okul yöneticisi (%21) 3 mesleki kişilik tipine, 51 okul yöneticisi (%25.5) 4 mesleki kişilik tipine, 45 okul yöneticisi (%22.5) 5 mesleki kişilik tipine ve 26 okul yöneticisi (%13) 6 mesleki kişilik tipine

göre dağılmıştır. Bu dağılıma göre, Holland'ın mesleki kişilik tip varsayımlarından “ayrışma” özelliğine göre araştırmaya katılan 26 okul yöneticisinin mesleki kişilik özellikleri açık bir şekilde ayrışmamaktadır. Yine Holland'ın mesleki kişilik tipi varsayımlarından “tutarlılık” özelliğine göre tutarlılık düzey (yüksek, orta ve düşük) dağılımları kişi sayısına göre Tablo 7 de gösterilmektedir.

Tablo 7

Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Tutarlılık Düzeyleri

Mesleki Kişilik Tipi	N	Tutarlılık Düzeyi
Araştırmacı - Gerçekçi	111	Yüksek
Araştırmacı- Sanatçı	70	Yüksek
Araştırmacı-Geleneksel	65	Orta
Araştırmacı- Sosyal	145	Orta
Araştırmacı- Girişimci	111	Düşük
Sanatçı- Sosyal	79	Yüksek
Sanatçı-Girişimci	60	Orta
Sanatçı- Gerçekçi	63	Orta
Sanatçı-Geleneksel	30	Düşük
Sosyal- Girişimci	136	Yüksek
Sosyal-Geleneksel	77	Orta
Sosyal- Gerçekçi	121	Düşük
Girişimci-Geleneksel	73	Yüksek
Girişimci-Gerçekçi	95	Orta

Bu dağılımlara göre araştırmaya katılan 136 okul yöneticisi sosyal ve girişimci mesleki kişilik tipinde yüksek düzeyde, 111 okul yöneticisi araştırmacı ve gerçekçi mesleki kişilik tipinde yüksek düzeyde, 70 okul yöneticisi araştırmacı ve sanatçı mesleki kişilik tipinde yüksek düzeyde, 79 okul yöneticisi sanatçı ve sosyal mesleki kişilik tipinde yüksek düzeyde ve 73 okul yöneticisi girişimci ve geleneksel mesleki kişilik tipinde yüksek düzeyde tutarlılık göstermiştir.

4.2. Okul yöneticilerinin mesleki doyum bulguları

Tablo 8

Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri

	N	Minimum	Maksimum	$\bar{x}$	Standart Sapma
Mesleki Doyum	200	32	100	76.41	12.81

Mesleki doyum ölçeğinde alınabilecek en düşük puan 0 ve en yüksek puan 100 olabilmektedir. Okul yöneticilerinin mesleki doyum puanları incelendiğinde en düşük mesleki doyum düzeyinin 32 puan, en yüksek mesleki doyum düzeyinin 100 puan olduğu görülmektedir. 200 okul yöneticisinin katıldığı bu ölçekte grup ortalamasının mesleki doyum düzeyi 76.4' tür ve okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri yüksektir. Araştırmaya katılan 114 erkek okul yöneticisinin mesleki doyum düzeyi ortalaması 74.9 iken 86 kadın okul yöneticisinin mesleki doyum düzeyi ortalaması 78.3 olarak tespit edilmiştir.

4.3. Okul yöneticilerinin mesleki tiplerinin cinsiyete göre bulguları

Tablo 9

Okul Yöneticilerinin Mesleki Tiplerinin Cinsiyete Göre Dağılımı Ve T-Testi Sonuçları

Mesleki Kişilik Tipi	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	ss	p
Araştırmacı	Kadın	70	9.19	3.771	.548
	Erkek	83	8.87	3.642	
Sanatçı	Kadın	47	7.58	3.553	.000
	Erkek	33	5.38	3.553	
Sosyal	Kadın	77	11.24	2.946	.857
	Erkek	107	11.32	2.658	
Girişimci	Kadın	57	7.84	2.890	.029
	Erkek	85	8.81	3.231	
Geleneksel	Kadın	26	5.06	3.663	.001
	Erkek	56	6.90	4.182	
Gerçekçi	Kadın	54	7.81	3.383	.396
	Erkek	74	8.24	3.553	

Okul yöneticilerinin cinsiyetleri ile mesleki tipleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için yapılan t-testi sonucuna göre; sanatçı, girişimci ve geleneksel kişilik tipleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Araştırmacı, sosyal ve gerçekçi kişilik tiplerinde ise okul yöneticilerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > 0.05$). Sanatçı meslek kişilik tipinde kadın okul yöneticileri ($M=7.58$), erkek okul yöneticilerine ($M=5.38$) oranla anlamlı düzeyde

farklılık göstermektedir. Girişimci meslek kişilik tipinde erkek okul yöneticileri (M=8.81), kadın okul yöneticilerine (M=7.84) oranla anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Geleneksel meslek kişilik tipine göre erkek okul yöneticileri (M=8.24), kadın okul yöneticilerine (M=7.81) oranla anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

4.4. Okul yöneticilerinin mesleki tiplerinin meslekte geçirdikleri süreye göre bulguları

Tablo 10

Okul Yöneticilerinin Mesleki Tiplerinin Meslekte Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları

Mesleki Tipi	Kişilik	Yıl	n	$\bar{x}$	ss	F	p
Araştırmacı		1-5 Yıl	15	8.44	2.854	1.170	.322
		6-10 Yıl	22	8.16	3.976		
		11- 20 Yıl	51	8.96	4.051		
		21 ve Üzeri Yıl	65	9.51	3.374		
Sanatçı		1-5 Yıl	10	7.44	2.595	3.415	.018
		6-10 Yıl	14	7.03	4.095		
		11- 20 Yıl	36	6.82	3.510		
		21 ve Üzeri Yıl	20	5.34	3.641		
Sosyal		1-5 Yıl	17	11.67	2.567	3.892	.010
		6-10 Yıl	23	9.77	3.775		
		11- 20 Yıl	68	11.42	2.582		

	21 ve Üzeri Yıl	76	11.67	2.368		
Girişimci	1-5 Yıl	10	7.44	3.072	1.348	.260
	6-10 Yıl	19	7.74	3.502		
	11- 20 Yıl	53	8.56	3.053		
	21 ve Üzeri Yıl	60	8.71	3.009		
Geleneksel	1-5 Yıl	5	5.50	3.730	.830	.479
	6-10 Yıl	10	5.23	3.640		
	11- 20 Yıl	30	6.31	3.995		
	21 ve Üzeri Yıl	37	6.42	4.349		
Gerçekçi	1-5 Yıl	14	8.11	3.288	.635	.594
	6-10 Yıl	20	7.35	3.738		
	11- 20 Yıl	43	8.00	3.548		
	21 ve Üzeri Yıl	51	8.37	3.375		

Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tiplerinin meslekte geçirdikleri süreye göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için yapılan tek yönlü ANOVA analizine göre; sanatçı ve sosyal kişilik tiplerinde meslekte geçirilen sürenin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0.05$). Araştırmacı, girişimci, geleneksel ve gerçekçi kişilik tiplerinde ise okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$). Buna göre, okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süresi 1-5 yıl ($M=7.44$) olanlar, 6-10 yıl ($M=7.03$), 11-20 yıl ($M=6.82$) ve 21 ve üzeri yıl ($M=5.34$) olanlara göre kişilik tipi sanatçı olmaları bakımından daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye göre sosyal kişilik tipine ait ortalamaları; 1-5 yıl ($M=11.67$) olanlar, 6-10 yıl ($M=9.77$), 11-20 yıl

(M=11.42) ve 21 ve üzeri yıl (M=11.67) şeklindedir. Buna göre, meslekte geçirdiği süre 1-5 yıl veya 21 ve üzeri olan okul yöneticilerinin daha sosyal olduğu görülmektedir.

4.5. Okul yöneticilerinin mesleki tiplerinin medeni durumlarına göre bulguları

Tablo 11

Okul Yöneticilerinin Mesleki Tiplerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları

Mesleki Tipi	Kişilik	Medeni Durum	n	$\bar{x}$	ss	F	p
Araştırmacı		Evli	109	8.83	3.838	.545	.581
		Bekar	33	9.47	3.167		
		Boşanmış	10	9.46	3.455		
Sanatçı		Evli	50	5.71	3.488	9.247	.000
		Bekar	21	8.19	3.816		
		Boşanmış	9	8.23	2.976		
Sosyal		Evli	137	11.13	2.734	4.370	.014
		Bekar	33	11.17	3.094		
		Boşanmış	13	13.46	1.330		
Girişimci		Evli	108	8.47	3.176	3.395	.036
		Bekar	21	7.53	3.066		
		Boşanmış	13	10.08	1.656		
Geleneksel		Evli	64	6.23	4.182	.177	.838
		Bekar	13	5.78	3.712		

	Boşanmış	5	6.15	3.555		
Gerçekçi	Evli	91	7.81	3.564	1.827	.164
	Bekar	26	8.64	3.226		
	Boşanmış	11	9.38	2.931		

Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tiplerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için yapılan tek yönlü ANOVA analizine göre; sanatçı, sosyal ve girişimci kişilik tiplerinin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir ($p<0.05$). Araştırmacı, geleneksel ve gerçekçi kişilik tiplerinde ise okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$). Bu bulgulara göre, okul yöneticilerinin sanatçı kişilik tipine göre medeni durumu boşanmış ($M=8.23$) olanların ortalama puanları medeni durumu evli ($M=5.71$) ve bekar ($M=8.19$) olanlara göre daha yüksektir. Okul yöneticilerinin sosyal kişilik tipine göre medeni durumu boşanmış ($M=13.46$) olanların ortalama puanları medeni durumu evli ($M=11.13$) ve bekar ($M=11.17$) olanlara göre daha yüksektir. Okul yöneticilerinin girişimci kişilik tipine göre medeni durumu boşanmış ($M=10.08$) olanların ortalama puanları medeni durumu evli ($M=8.47$) ve bekar ($M=7.53$) olanlara göre daha yüksektir.

4.6. Okul yöneticilerinin cinsiyete göre mesleki doyum düzeyi bulguları

Tablo 12

Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları

MDÖ	n	$\bar{x}$	ss	t	p
Kadın	86	78.33	11.85	-1.87	.066
Erkek	114	74.96	13.35	-1.84	

Okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeylerini cinsiyete göre değerlendirdiğimizde, yapılan t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). İstatistiksel olarak anlamlı olmayan farka göre kadın okul yöneticilerinin mesleki doyum oranları ($M=78.33$), erkek okul yöneticilerinin mesleki doyum oranından ($M=74.96$) daha yüksektir.

4.7. Okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye göre mesleki doyum düzey bulguları

Tablo 13

Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Meslekte Geçirdikleri Süreye Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları

MDÖ	n	$\bar{x}$	ss	F	p
1-5 Yıl	18	72.89	13.257	1.470	2.24
6-10 Yıl	31	74.03	12.734		
11-20 Yıl	72	76.13	11.771		
21 ve üzeri	79	78.41	13.517		

Okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeylerini meslekte geçirdikleri süreye göre değerlendirdiğimizde, yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Anlamlı olmayan bu sonuçlara göre 21 ve üzeri yıl meslekte süre geçiren okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir.

4.8. Okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre mesleki doyum düzey bulguları

Tablo 14

Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı Ve Varyans Analizi Sonuçları

MDÖ	N	$\bar{x}$	Ss	F	p
-----	---	-----------	----	---	---

Evli	150	76.07	13.071	.424	.655
Bekar	36	76.17	12.272		
Boşanmış	13	79.46	10.674		

Okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeylerini medeni durumlarına göre değerlendirdiğimizde, yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Anlamlı olmayan bu farka göre, medeni durumu boşanmış olan okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir. Araştırmaya katılan 1 okul yöneticisi medeni durum bilgisini girmemiştir.

4.9. Okul yöneticilerinin mesleki doyumları ve kişilik tipleri arasında ilişki bulguları

Okul yöneticilerinin mesleki doyumları ve mesleki kişilik tipleri arasındaki ilişkinin miktarını bulup yorumlamak amacıyla Pearson Korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

Tablo 15

Okul Yöneticilerinin Mesleki Doyum ve Mesleki Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki

Mesleki Tipi	Kişilik	R	R Square	Adjusted R Square	F	p
Araştırmacı		.081	.007	.002	1.301	.255
Sanatçı		.047	.002	-.003	.433	.511
Sosyal		.167	.028	.023	5.646	.018
Girişimci		.092	.008	.003	1.693	.195
Geleneksel		.023	.001	-.004	.109	.742
Gerçekçi		.145	.021	.016	4.249	.041

Okul yöneticilerin mesleki doyum ölçeğinden aldıkları puanlarla mesleki kişilik envanterinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacı ile yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda, mesleki doyum ve mesleki kişilik tipi sosyal ve gerçekçi olan okul yöneticilerinin arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Bulgulara göre mesleki kişilik tipi sosyal ve gerçekçi olan okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri arasında düşük düzeyde pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, sosyal ve gerçekçi mesleki kişilik tipi puanları yüksek olan okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri de daha yüksek olmaktadır ve birbirini etkilemektedir.



5. YORUM VE ÖNERİLER

Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tiplerinin değerlendirilmesi ve meslek doyumları arasındaki ilişkiyi incelemek ve araştırmanın alt soruları ile analiz edilen bulgular çerçevesinde bu bölümde bulgular tartışılmaktadır.

Araştırmanın birinci sorusu kapsamında okul yöneticilerinin mesleki kişilik tiplerinin nasıl olduğu analiz edilmiştir. 200 okul yöneticisinin kişilik tipleri incelendiğinde sosyal kişilik tipine sahip olan 184 okul yöneticisi (%92), araştırmacı kişilik tipine sahip olan 153 okul yöneticisi (%76.5), girişimci kişilik tipine sahip olan 142 okul yöneticisi (%71), gerçekçi kişilik tipine sahip olan 128 okul yöneticisi (%64), geleneksel kişilik tipine sahip olan 82 okul yöneticisi (%41) , sanatçı kişilik tipine sahip olan 80 okul yöneticisi (%40) bulunmaktadır. Aynı anda birden fazla kişilik tipi özelliğini gösteren okul yöneticileri de olabilmektedir. Holland’a göre kişilik tipleri arasında tutarlılık ile ayrışmanın olması ve bu iki kavrama bağlı olarak kimlik tanımlamasının olması gerekmektedir. Özetle, okul yöneticilerinin profil tipi tutarlı ve ayrışma sağlamışsa kimlik oluşum gücü tanımlaması da kolaylaşmıştır. Bu doğrultuda, 45 okul yöneticisi(%22.5) 5 mesleki kişilik tipine ve 26 okul yöneticisi(%13) 6 mesleki kişilik tipine ait olarak bu çalışmada tespit edilmiştir. Bu dağılıma göre, Holland’ın mesleki kişilik tip varsayımlarından “ayrışma” özelliğine göre araştırmaya katılan 26 okul yöneticisinin meslek kişilik özellikleri açık bir şekilde ayrışmamaktadır. Tutarlılık düzeyleri incelendiğinde, 153 araştırmacı kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 111 okul yöneticisi gerçekçi kişilik tipine de ait olarak yüksek düzeyde tutarlılık göstermiştir. 153 araştırmacı kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 70 okul yöneticisi sanatçı kişilik tipine de ait olarak yüksek düzeyde tutarlılık göstermiştir. 153 araştırmacı kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 65 okul yöneticisi geleneksel kişilik tipine de ait olarak orta düzeyde tutarlılık göstermiştir. 153 araştırmacı kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 145 okul yöneticisi sosyal kişilik tipine de ait olarak orta düzeyde tutarlılık göstermiştir. 153 araştırmacı kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 111 okul yöneticisi girişimci kişilik tipine de ait olarak düşük düzeyde tutarlılık göstermiştir. 80 sanatçı kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 79 okul yöneticisi sosyal kişilik tipine de ait olarak yüksek düzeyde tutarlılık göstermiştir. 80 sanatçı kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 60 okul

yöneticisi girişimci kişilik tipine de ait olarak orta düzeyde tutarlılık göstermiştir. 80 sanatçı kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 63 okul yöneticisi gerçekçi kişilik tipine de ait olarak orta düzeyde tutarlılık göstermiştir. 80 sanatçı kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 30 okul yöneticisi geleneksel kişilik tipine de ait olarak düşük düzeyde tutarlılık göstermiştir. 184 sosyal kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 136 okul yöneticisi girişimci kişilik tipine de ait olarak yüksek düzeyde tutarlılık göstermiştir. 184 sosyal kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 77 okul yöneticisi geleneksel kişilik tipine de ait olarak orta düzeyde tutarlılık göstermiştir. 184 sosyal kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 121 okul yöneticisi gerçekçi kişilik tipine de ait olarak düşük düzeyde tutarlılık göstermiştir. 142 girişimci kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 73 okul yöneticisi geleneksel kişilik tipine de ait olarak yüksek düzeyde tutarlılık göstermiştir. 142 girişimci kişilik tipine ait okul yöneticisinden aynı zamanda 95 okul yöneticisi gerçekçi kişilik tipine de ait olarak orta düzeyde tutarlılık göstermiştir.

Araştırmanın ikinci sorusu kapsamında okul yöneticilerinin mesleki doyumları analiz edilmiştir. 200 okul yöneticisinin katıldığı bu araştırmada okul yöneticilerinin grup ortalamasının mesleki doyum düzeyi 76.4' tür ve okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri yüksek olarak tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan 114 erkek okul yöneticisinin mesleki doyum düzeyi ortalaması 74.9 iken 86 kadın okul yöneticisinin mesleki doyum düzeyi ortalaması 78.3 olarak tespit edilmiştir. Çalışma bulgusu Koca(2016)'nın çalışma sonuçları ile benzerlik göstermiştir ve okul yöneticilerinin mesleki doyum puanlarının yüksek olması okul yöneticilerinin iş doyumunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Araştırmanın üçüncü sorusu kapsamında okul yöneticilerinin cinsiyete göre mesleki tiplerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Okul yöneticilerinin cinsiyetleri ile mesleki tipleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek için yapılan t-testi sonucunda; sanatçı, girişimci ve geleneksel kişilik tipleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Araştırmacı, sosyal ve gerçekçi kişilik tiplerinde ise okul yöneticilerinin cinsiyetlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > 0.05$). Sanatçı meslek kişilik tipinde kadın okul yöneticilerinin puan ortalamaları erkek okul yöneticilerine puanına oranla daha yüksektir. Bu doğrultuda kadın okul yöneticilerinin sanatçı kişilik tipine ait özelliklerin daha belirgin olduğu

söylenmektedir. Girişimci meslek kişilik tipinde erkek okul yöneticilerinin puan ortalamaları kadın okul yöneticilerin puan ortalamalarına oranla daha yüksektir. Buna göre, erkek okul yöneticilerinin girişimci kişilik tipine ait özelliklerin daha belirgin olduğu söylenebilmektedir. Geleneksel meslek kişilik tipine göre erkek okul yöneticilerinin puan ortalamaları kadın okul yöneticileri puan ortalamalarına oranla daha yüksektir. Buna göre, erkek okul yöneticilerinin geleneksel kişilik tipine ait özelliklerin daha belirgin olduğu söylenebilmektedir. Bu bulgulardan cinsiyete göre erkeklerin geleneksel ve girişimci mesleki kişilik tipine ait farklılıkların bulunması Aslan(2018)' in çalışma bulguları ile tutarlılık göstermektedir. Ayrıca gerçekçi ve girişimci mesleki kişilik tiplerindeki tespit edilen fark, erkeklerin lehine; geleneksel ve sosyal mesleki kişilik tiplerinde tespit edilen fark ise kadınların lehine anlamlı bulunmuştur (Arslan, 2018). Bu bulgular farklı çalışmalarda değişmektedir. Örneğin, Fouad (2002) erkeklerin gerçekçi kişilik tipinde, kadınların ise sosyal kişilik tipinde daha yüksek puan aldıkları sonucuna ulaşmıştır. Sansarcı (2011) ise çalışmasında, kadınlarda sosyal-geleneksel ve sanatçı eğilimlerin gözlendiğini, erkeklerde ise araştırmacı ve gerçekçi eğilimlerin daha fazla görüldüğünü belirtmiştir.

Araştırmanın dördüncü sorusu kapsamında okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye göre mesleki tiplerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan tek yönlü ANOVA analizine göre; sanatçı ve sosyal kişilik tiplerinde meslekte geçirilen sürenin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşma sağladığı tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Araştırmacı, girişimci, geleneksel ve gerçekçi kişilik tiplerinde ise okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye bağlı olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > 0.05$). Bu bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süresi 1-5 yıl ($M=7.44$) olanlar, 6-10 yıl ($M=7.03$), 11-20 yıl ($M=6.82$) ve 21 ve üzeri yıl ($M=5.34$) olanlara göre kişilik tipi sanatçı olmaları bakımından daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Sanatçı kişilik tipinde okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süre arttıkça, sanatçı kişilik tipine ait puan ortalamalarının düştüğü gözlenmiştir. Okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süre açısından sosyal kişilik tipine ait ortalamaları; 1-5 yıl ($M=11.67$) olanlar, 6-10 yıl ($M=9.77$), 11-20 yıl ($M=11.42$) ve 21 ve üzeri yıl ($M=11.67$) şeklindedir. Bu bulgulara göre, meslekte geçirdiği süre 1-5 yıl veya 21 ve üzeri olan okul yöneticilerinin daha sosyal olduğu söylenebilmektedir.

Araştırmanın beşinci sorusu kapsamında okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre mesleki tiplerinde anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan tek yönlü ANOVA analizine göre; sanatçı, sosyal ve girişimci kişilik tiplerinin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşma tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Araştırmacı, geleneksel ve gerçekçi kişilik tiplerinde ise okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p > 0.05$). Bu bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin sanatçı kişilik tipine göre medeni durumu boşanmış ($M=8.23$) olanların ortalama puanları medeni durumu evli ($M=5.71$) ve bekar ($M=8.19$) olanlara göre daha yüksektir. Ayrıca medeni durumu bekar olanların sanatçı kişilik tipi puan ortalamaları da evli olanlara göre daha yüksektir. Okul yöneticilerinin sosyal kişilik tipine göre medeni durumu boşanmış ($M=13.46$) olanların ortalama puanları medeni durumu evli ($M=11.13$) ve bekar ($M=11.17$) olanlara göre daha yüksektir. Ayrıca, medeni durumu evli ve bekar olanların sosyal kişilik puan ortalamaları birbirine yakındır. Son olarak, okul yöneticilerinin girişimci kişilik tipine göre puan ortalamaları medeni durumu boşanmış ($M=10.08$) olanların, medeni durumu evli ($M=8.47$) ve bekar ($M=7.53$) olanlara göre daha yüksektir. Bu bulgulara göre, girişimci kişilik tipi en belirgin olan okul yöneticilerinin medeni durumları boşanmış ve girişimci kişilik tipi en az belirgin olan okul yöneticilerinin medeni durumları bekar olanlardır sonucuna ulaşılabilmektedir.

Araştırmanın altıncı sorusu kapsamında okul yöneticilerinin cinsiyete göre mesleki doyumlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0.05$). İstatistiksel olarak anlamlı olmayan farka göre kadın okul yöneticilerinin mesleki doyum oranları ($M=78.33$), erkek okul yöneticilerinin mesleki doyum oranından ($M=74.96$) daha yüksektir. Bulunan bu sonuçlar Kılıç (2011)' in çalışmasında da benzer bulgulara ulaşmıştır ve aynı çalışmada okul müdürlerinin cinsiyetleri ile iş doyumları arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunamamıştır. Yine başka bir çalışmada, mesleki doyum ölçeği sonucuna göre okul yöneticilerinin doyum puanlarının cinsiyet bağımsız değişkenine göre bakılmış ve sonucunda grupların arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Koca , 2016).

Araştırmanın yedinci sorusu kapsamında okul yöneticilerinin meslekte geçirdikleri süreye göre mesleki doyumlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı

incelenmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Anlamlı olmayan bu sonuçlara göre 21 ve üzeri yıl meslekte süre geçiren okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir. Benzer araştırma sonuçlarına göre, Kılıç (2011)' in araştırmasında okul müdürlerinin kıdemleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı düzeyde farklılık bulunamamıştır. Aynı çalışmada öğretmenlerin iş doyumları ile kıdemleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Benzer olarak yürütülen Koca(2016)' nın çalışmasında okul yöneticilerinin mesleki doyum düzey ortalamalarının, hizmet süresi bağımsız değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine tek yönlü varyans analizi ile bakılmış ve sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir ($p>0.05$). Bu doğrultuda, kıdemin okul yöneticilerinin iş doyumunu etkilememesinin sebebi olarak: okullarda idarecilik görevini yapan kişilerin yürüttüğü işlerin çok fazla değişmemesinden, MEB'de yapılan değişikliklerin genel olarak öğretimle ilgili değişiklikler olması ve bu değişikliklerin daha çok öğretmenleri ilgilendirdiğinden bu farklılığın olduğu söylenmektedir (Kılıç Ö. S., 2011).

Araştırmanın sekizinci sorusu kapsamında okul yöneticilerinin medeni durumlarına göre mesleki doyumlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Anlamlı olmayan bu farka göre, medeni durumu boşanmış olan okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuçlar alan yazında benzer sonuçlarla tutarlılık göstermektedir. Kılıç (2011) da çalışmasında okul müdürlerinin medeni durumları ile mesleki doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Benzer sonuçlar Koca (2016)' nın çalışmasında da medeni durum bağımsız değişkenine göre bakılmış ve okul yöneticilerinin doyum ortalamaları arasındaki bulgulara göre medeni duruma göre anlamlı bir farklılık tespit edememiştir.

Araştırmanın dokuzuncu sorusu kapsamında okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Okul yöneticilerin mesleki doyum düzey puanları ve mesleki kişilik envanterinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını incelemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda, mesleki doyum ve mesleki kişilik tipi sosyal ve gerçekçi olan okul yöneticilerinin arasında düşük

düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Alan yazında okul yöneticilerini mesleki doyumları ve kişilik özellikleri üzerine farklı bir kişilik envanteri ile ilişkisine bakan Koca (2016)'nın bulgularına göre de okul yöneticilerinin mesleki doyumları kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Örneğin aynı çalışmada mesleki doyum ile dışadönüklük faktörü arasında pozitif yönde anlamlı ilişki ve mesleki doyum ile nörotiklik kişilik özelliği arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir.



Araştırma İstanbul ili, Ümraniye ilçesinde görevini sürdüren 200 okul yöneticisi ile yürütülmüştür. Geleceğe yönelik araştırmalar için bölge seçimi daha geniş kapsamlı seçilebilir.

Bu çalışmada okul yöneticilerinin mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, hizmet süresi ve medeni duruma göre farklılaşmamaktadır. İlerleyen çalışmalarda okul yöneticilerinin mesleki doyumlarını etkileyen faktörler daha da genişletilerek incelenebilir. Ve böylece mesleki doyum düzeylerini arttırmak için öneriler geliştirilebilir.

Okul yöneticilerinin mesleki kişilik tipleri cinsiyet, hizmet süresi ve medeni durumlarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. İlerleyen çalışmalarda farklılıkların daha detaylı incelenmesi için daha geniş örneklem ve daha farklı bağımsız değişkenlerle incelenmesi önerilir.

Okul yöneticilerinin mesleki doyumları ve mesleki kişilik tipleri arasındaki ilişki bu çalışmada düşük düzeyde pozitif yönde bulunmuştur. Gelecek çalışmalar için birbirini etkileyeceği düşünülen olası değişkenlerin sayısı artırılabilir ve bu değişkenler üzerinde aracı etkisi olan dolaylı etki sağlayan başka değişkenlerin olup olmadığı incelenebilir. Çalışmalarda farklılıkların hangi değişkenlerden kaynaklandığının tespit edilmesi alan yazına katkı sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Arslan, A. (2018). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Mesleki Kişilik Tipleri İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki . *Yüksek Lisans Tezi*. Malatya.
- Artık, L. (2019, Ocak). Okul Yöneticilerinin Liderlik ve Girişimcilik Özelliklerinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Atli, A., & Keldal, G. (2017). Mesleki Kişilik Tipleri Envanterinin Geliştirilmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 73-93.
- Aydoğan, A. G. (2018). Okul Yöneticilerinin Öğretimsel ve Yönetimsel Liderlik Davranışları: Polatlı Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Bacanlı, F. (2016). Özellik-Faktör Uyumlu Kuramlar. B. Yeşilyaprak içinde, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (s. 107). Ankara: Pegem Akademi.
- Barrick, M. R., & Ryan, A. M. (2004). *Personality and Work: Reconsidering the Role of Personality in Organizations*. John Wiley & Sons.
- Başaran, İ. (1991). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gülevi Yayınları.
- Bee, H., & Boyd, D. (2009). *Çocuk Gelişim Psikolojisi*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bingöl, D. (1996). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları.
- Canpolat, A. N. (2019). Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana.
- Corey, G. (2015). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları (T. Ergene, (Çeviren)*. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Çakmak, N. (2019, Temmuz). Okul Yöneticilerinin İş Doyum Düzeyleri İle Değişim Eğilimleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Samsun.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- Demir, İ. (2019). Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonuna ve İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.

- Ercan, G., & Altunay, E. (2015). İlkokul ve Ortaokul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri İle Karar Verme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (İzmir Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 120-143. doi:107822/omuefd.34.2.8
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. 6(1), 231. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi* (Cilt 16). İstanbul: Beta Yayınları.
- Esgen, E. (2020). Okul Yöneticilerinin Liderlik Yönelimlerinin Öğretmenlerin Meslek Yaşamları Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kastamonu.
- Fouad, N. A. (2002). Cross-cultural difference in vocational interests: Between-group differences on the Strong Interest Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 49(3), 282-289.
- Geçtan, E. (2002). *Psikanaliz ve Sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Ghazzawi, I. (2008). Job Satisfaction Antecedents and Consequences: A New Conceptual Framework and Research Agenda. (11), 3-5. The Bussines Review.
- Göl, D., & Üredi, L. (2019). İlkokul Yöneticilerinin Kişilik Tipleri ile Liderlik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi - Mersin Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Mersin.
- Güneri, O. Y. (2016). Psikodinamik Yaklaşımlar . B. Yeşilyaprak içinde, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (s. 155). Ankara: Pegem Akademi.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi.
- Kamaşak, R., & Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik personel üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 119-126.
- Karahan, Ç. (2006). İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Öz Algılamaları ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi. İzmir.

- Kaya, F. Ş., Yıldız, B., & Yıldız, H. (2013, Kasım-Aralık). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Açısından İlköğretim I. Kademe Öğretmenlerinin Motivasyon Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*(39).
- Kılıç, M. E. (2019, Kasım). Okul Yöneticilerinin Otantik Liderlikleri İle Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Doktora Tezi*. Erzurum.
- Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumu (Tokat ili örneği) Yüksek Lisans Tezi*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Koca , E. (2016). Okul Yöneticilerinin Kişilik Tipleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Koçak, R., & Eves, S. (2010). Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*.
- Kuzgun, Y. (2019). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Kuzgun, Y., & Bacanlı, F. (2017). Meslek İnceleme Kılavuzu. E. Usluer içinde, *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Program Dizi-5* (s. 3). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kuzgun, Y., Hamamcı, Z., & Sevim, S. (2017). Mesleki Doyum Ölçeği. Y. Kuzgun, & F. Bacanlı içinde, *Rehberlik ve Psikolojik Danışmada Kullanılan Ölçme Araçları ve Program Dizisi-1* (s. 79).
- Odabaşoğlu, A. (2020). Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki . *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*. İstanbul: Özgü Yayınları.
- Özcan, E. D. (2011). *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

- Özkalp, E. (2004). Örgüt İçinde Birey ve Kişilik. E. Özkalp içinde, *Örgütsel Davranış* (s. 52). Eskişehir: Anadolu Üniversite Web-Ofset.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (1996). Örgütsel Davranış. 142. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özpehlivan, M. (2018). *İş Tatmini Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları*. Ankara: Gece Akademi.
- Özyürek, R. (2016). *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Kuramları - Çocuklar ve Ergenler için Kariyer Rehberliği Uygulamaları* (s. 89). içinde
- Pişkin, M. (2016). Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler. B. Yeşilyaprak içinde, *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya* (s. 56). Ankara: Pegem Akademi.
- Sansarcı, T. (2011). *Holland sistemi ve Türkiye’de kariyer eğilimleri*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayar, K., & Dinç, M. (2008). *Psikolojiye Giriş*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. (2005, Mayıs). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. <https://dergipark.org.tr/en/pub/eab/issue/39836/472327> adresinden alınmıştır
- Sharf, R. S. (2016). *Theories of Psychotherapy and Counseling Concepts and Cases*. Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Steers, R. M., & Black, S. J. (1994). *Organizational Behaviour*. New York: Harper Collins Collage Publish.
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin. 33(147). Eğitim ve Bilim.
- Teke, S. (2019). Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Rollerinin Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi . *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Teke, S. (2019). Okul Yöneticilerinin Teknoloji Liderliği Rollerinin Öğretmen Görüşleri Doğrultusunda Değerlendirilmesi . *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul.
- Tınar, M. Y. (1999). Çalışma Yaşamı ve Kişilik. *Mercek Dergisi*, 93-97.

- Türk, S. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uludağ, Z., & Tepe, N. (2018). Bazı Değişkenler Açısından Milli Eğitim Müdürlüğü İle Temel Eğitim ve Orta Eğitim Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve İş Doyumu Düzeleri: Amasya Örneği. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 145-170. doi:10.7822/omuefd.342020
- Yaz, İ. (2013, Haziran). Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulunda Okuyan Öğrencilerin Çokulu Zeka Alanları ile Holland Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin Araştırılması . *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Yeşilyaprak, B. (2016). İnsan Yaşamında Çalışmanın Anlam ve Önemi. *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı:Kuramdan Uygulamaya* (s. 3). içinde Ankara.
- Yıldızoğlu, H. (2013). Okul Yöneticilerinin Beş Faktör Kişilik Özellikleriyle Çatışma Yönetimi Stili Tercihleri Arasındaki ilişki. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.

EK 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki kişisel bilgi formuna vereceğiniz yanıtlar genel değerlendirileceği için isim bilgileriniz istenmemektedir. Vereceğiniz cevaplar bilimsel amaçlar için kullanılacak olup kesinlikle gizli tutulacaktır.

Cinsiyetiniz:	a) Kadın	b) Erkek		
Yaşınız :	a) 20-30	b) 31-40	c) 41-50	d) 51 ve üzeri
Medeni Durumunuz :	a) Evli	b) Bekar	c) Boşanmış	d) Dul
Meslekteki Kıdeminiz:	a) 1-5 Yıl	b) 6-10 Yıl	c) 11-20 Yıl	d) 21 Yıl ve Üzeri

EK 2: MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

Mesleki Doyum Ölçeği ile kişinin mesleğin üyesi ve iş yaşamında ne derece mutlu olduğu değerlendirilir.

Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular sorulmaktadır. Sizden istenen her soruyu dikkatle okuyup size en uygun gelen şıkkı işaretlemenizdir.

		Her zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5	Mesleğinizin gelişimine olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					

EK 3: HOLLAND MESLEKİ TERCİH ENVANTERİ

NO	MADDELER	HOŞANIRIM	FARKETMEZ	HOŞLANMAM
1.	Kuşların nasıl göç ettiğini öğrenmek	()	()	()
2.	İnsanlara yeni bir hobi öğretmek	()	()	()
3.	Hava durumu tahmini için kişisel gözlemleri kullanmak	()	()	()
4.	Bitki hastalıklarını incelemek	()	()	()
5.	Bankaya yatırılan paranın faizini hesaplamak	()	()	()
6.	Resimler tasarlamak ve çizmek	()	()	()
7.	Bir iş yaptırmak için parayla adam tutmak	()	()	()
8.	Bir bilim müzesini incelemek	()	()	()
9.	Gözlük için mercekleri parlatmak	()	()	()
10.	Modern yazarların yazı stillerini araştırmak	()	()	()
11.	Mikroskop gibi laboratuvar aletlerini kullanmak	()	()	()
12.	Bir dükkanda envanter tutmak	()	()	()
13.	Bir kuş yemliği tasarlamak	()	()	()
14.	Bir oyun için takım oluşturma	()	()	()
15.	Yeni bir satış kampanyası düzenlemek	()	()	()
16.	Bir toplantıyı yönetmek	()	()	()
17.	Vitaminlerin hayvanlar üzerindeki etkisini araştırmak	()	()	()

18.	Küçük bir işletmeyi idare etmek	()	()	()
19.	Bir makinenin nasıl kullanılacağı konusunda talimatlar yazmak	()	()	()
20.	Diğer insanlar için iş planlamak	()	()	()
21.	Küçük grup tartışmalarına katılmak	()	()	()
22.	Yeni bir cerrahi işlem hakkında yazılar okumak	()	()	()
23.	Mali bir hesaptaki hataları bulmak	()	()	()
24.	Bir rapor taslağındaki hataları bulmak incelemek	()	()	()
25.	Planlar ve grafikler yapmak	()	()	()
26.	Fırtınadan sonra zarar görmüş bir ağacı onarmak	()	()	()
27.	Kusurları bulmak için mamulleri incelemek	()	()	()
28.	Telefonla iş idare etmek	()	()	()
29.	Acil durumlarda insanlara tardıı etmek	()	()	()
30.	Bir kuruluşun parayla ilgili bütün işlerini idare etmek	()	()	()
31.	Müzik eseri bestelemek veya düzenlemek	()	()	()
32.	Filmler için konu müziğı bestelemek	()	()	()
33.	Yeni kurallar veya politikalar geliştirmek	()	()	()
34.	Biyoloji çalışmak	()	()	()
35.	Bir politik kurum için kampanyaya katılmak	()	()	()
36.	Maddeleri ayırmak, biriktirmek ve saklamak	()	()	()
37.	Bir toplum geliştirme projesinde çalışmak	()	()	()
38.	Bir daktilonun nasıl tamir edileceğini öğrenmek	()	()	()
39.	Dünyanın merkezi, güneş ve yıldızlar hakkında kitaplar okumak	()	()	()
40.	Tam doğru zaman tutmak için bir saati ayarlamak	()	()	()
41.	Beynin nasıl çalıştığını öğrenmek	()	()	()
42.	Yaratıcı fotoğraflar çekmek	()	()	()
43.	Masraflara ait hesap kayıtları tutmak	()	()	()
44.	Bir bandoda çalmak	()	()	()
45.	Bir orkestrada caz müziğı çalmak	()	()	()
46.	Bir grup veya klüp için bütçe hazırlamak	()	()	()
47.	Depremın nedenlerini araştırmak	()	()	()

48.	Ünlü bir bilim adamının dersine katılmak	()	()	()
49.	Bir proje üzerinde başkaları ile beraber çalışmak	()	()	()
50.	Bir sinema filmi senaryosu yazmak	()	()	()
51.	Şirket hakkındaki şikayetleri konusunda işçilerle röportaj yapmak	()	()	()
52.	Mobilya yapmak	()	()	()
53.	Değerli taşları kesmeyi ve parlatmayı öğrenmek	()	()	()
54.	Yaralı bir insana ilkyardım yapmak	()	()	()
55.	Yerel bir radyo istasyonunda çalınması için müzik parçaları seçmek	()	()	()
56.	İl genel meclisinde çalışmak	()	()	()
57.	Mali raporları hazırlamak ve yorumlamak	()	()	()
58.	Tehlikedeki bir insana yardım etmeye çalışmak	()	()	()
59.	Elektronik alet çalıştırmak	()	()	()
60.	Çocuklara nasıl oyun oynanacağını veya spor yapılacağını göstermek	()	()	()
61.	Bir ustayı televizyon tamir ederken seyretmek	()	()	()
62.	Bir magazin hikayesini anlatan çizimler yapmak	()	()	()
63.	Ziyaretçilere yol göstermek	()	()	()
64.	Diğer insanların bir problemin çözülebileceğine nasıl inandıklarını öğrenmek	()	()	()
65.	Bir sergiye gezi düzenlemek	()	()	()
66.	Uyuşturucu kullanan insanlara danışmanlık yapmak	()	()	()
67.	İş gazeteleri veya dergileri okumak	()	()	()
68.	Yıldızların oluşumunu öğrenmek	()	()	()
69.	Taksit ödemelerini tahsil etmek	()	()	()
70.	Bir slayt veya film projektörünü çalıştırmak	()	()	()
71.	Kelebekleri gözlemlemek ve sınıflandırmak	()	()	()
72.	Metal bir heykel tasarlamak	()	()	()
73.	İnsanlara kanuni doğruları açıklamak	()	()	()
74.	Kısa hikayeler yazmak	()	()	()
75.	İnsanların mali kararlar vermelerine yardımcı olmak	()	()	()

76.	Gelir vergisi kazancını düzenlemek	()	()	()
77.	Sertifika, plaket veya taktir belgesi kazanmak	()	()	()
78.	Tiyatro oyunu, müzikaller gibi sanatsal etkinliklerin eleştirilerini yazmak	()	()	()
79.	Aylık bütçe planı yapmak	()	()	()
80.	Bir havuz veya gölde yabancı hayatı araştırmak	()	()	()
81.	Bir tiyatro oyununda rol almak	()	()	()
82.	Bir resim çerçevesi yapmak	()	()	()
83.	İş gezilerine çıkmak	()	()	()
84.	Orman yangınları için gözetleme yapmak	()	()	()
85.	Yeni alışveriş merkezinin tanıtımını yapmak	()	()	()
86.	Bir muhasebecilik sistemi kurmak	()	()	()
87.	Arkadaşlar arasındaki bir tartışmayı yatıştırmak	()	()	()
88.	Birine önemli bir karar vermesinde yardım etmek	()	()	()
89.	Taşıma için nakil maliyetlerini hesaplamak	()	()	()
90.	Fıkralar ve hikayeler anlatarak insanları eğlendirmek	()	()	()

EK 4: ETİK KURUL ONAYI



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

10.06.2021

Sayı : E.50532705-302.14.01-895
Konu : Ezel Çuhadar Kurul Onayı

İLGİLİ MAKAMA

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi Ezel Çuhadar'ın "Okul Yöneticilerinin mesleki Kişilik Tipleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi - Ümraniye Örneği" başlıklı araştırma önerisinin beşeri bilimler etik standartlarına uygunluğuna ilişkin Yeditepe Üniversitesi Beşeri ve Sosyal Araştırmalar Etik Kurul Onayı ekte sunulmuştur.

Gerekli iznin verilmesi hususunu bilgilerinize arz ve rica ederim.

İmza
Prof. Dr. Fatma Yeşim EKİNCİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: Etik Kurul Onayı.pdf

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <http://belgedogrulama.yeditepe.edu.tr/bg.aspx?id=365ED7B1-F552-43BB-B638-2430B86DD551>

Yeditepe Üniversitesi 26 Ağustos Yerleşimi, İnönü Mahallesi Kayışdağı
Caddesi 34755

Araştır / İSTANBUL

Telefon No: (0216) 578 00 00 Faks No : (0216) 578 02 99

İnternet Adresi www.yeditepe.edu.tr

Kep Adresi : yeditepeuniversitesi@hs03.kep.tr

Bilgi İçin: Suat ANAR

Telefon No: (0216) 578 00 00



EK 5: İLÇE MİLLİ EĞİTİM İZNİ



T.C.
ÜMRANIYE KAYMAKAMLIĞI
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-26561306-604.02-26805086
Konu : Anket Araştırma İzni

21/06/2021

KAYMAKAMLIK MAKAMINA

İlgi : 21.06.2021 tarihli ve 267700506 sayılı dilekçesi yazısı.

İlçemiz Ümraniye Bilfen Anaokulunda Rehber Öğretmen olarak görev yapan Ezel ÇUHADAR Yedi tepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetleme Bölümünde yüksek lisans yapmaktadır. "Yüksek Lisans tez konusu olan Okul Yöneticilerinin Mesleki Kişilik Tipleri ile Mesleki Doyum " düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi başlıklı tezde Ümraniye ilçesindeki okul yöneticilerine anket uygulayarak araştırmasını tamamlamak için gerekli izin isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim

Süleyman GÖKÇİMEN
İlçe Millî Eğitim Müdürü

OLUR
21/06/2021
Cengiz ÜNSAL
Ümraniye Kaymakamı

- Ek: 1- Dilekçe
2-Anket ve Eki
3-Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi
4-Yazı (1 Sayfa)

Adres: medenisulukaya@hotmail.com

Telefon No: 0 (530) 441 45 40
E-Posta: medenisulukaya@hotmail.com
E-cep Adresi: meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Medeni SULUKAYA Teknisyen

Unvan: Teknisyen
İnternet Adresi: medenisulukaya@hotmail.com

Faks: 5304414540

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden eb3b-5f93-391f-a610-ad39 kodu ile teyit edilebilir.

