

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Psikoloji Anabilim Dalı
Klinik Psikoloji Bilim Dalı

**ÖĞRETMENLERİN SOSYOTROPİ-OTONOMİ KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ İLE BAĞIŞLAMA EĞİLİMLERİ-İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Fuat AKIN

Danışman
Prof. Dr. Nurhan FİSTİKCI

İstanbul – 2022

TEZ TANITIM FORMU

Yazar Adı Soyadı : Fuat AKIN

Tezin Dili : Türkçe

Tezin Adı : Öğretmenlerin Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri İle Bağışlama Eğilimleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelemesi

Enstitü : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Psikoloji

Tezin Türü : Yüksek Lisans

Tezin Tarihi : 16/05/2022

Sayfa Sayısı : 92

Tez : Prof. Dr. Nurhan FISTIKCI

Danışmanları

Dizin Terimleri : Sosyotropi, Otonomi, Kişilik, Öğretmen, İş Doyumu, Bağışlama

Türkçe Özet : Bu çalışmada, öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve bağışlama eğilimi ile iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin yaş, cinsiyet ve gelir düzeyi gibi sosyo-demografik özellikleri ile sosyotropi otonomi kişilik özellikleri, bağışlama eğilimi ve iş doyumunu ilişkisi araştırılacaktır.

Dağıtım Listesi
1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Fuat AKIN

**T. C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

Psikoloji Anabilim Dalı
Klinik Psikoloji Bilim Dalı

**ÖĞRETMENLERİN SOSYOTROPİ-OTONOMİ KİŞİLİK
ÖZELLİKLERİ İLE BAĞIŞLAMA EĞİLİMLERİ-İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Fuat AKIN

Danışman
Prof. Dr. Nurhan FİSTİKCI

İstanbul – 2022

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin/projenin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başkibir tez/proje olarak sunulmadığını beyan ederim.

Fuat AKIN

.../.../2022



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Fuat AKIN'ın "Öğretmenlerin Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ve Bağışlama Eğilimleri ile İş Doyumu üzerindeki etkisi incelenmesi" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan *Prof. Dr. Nurhan FİSTİKCI*

(Danışman)

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Esra SAVAŞ

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Zeynep SET

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

... / ... / 20..

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırma, öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve bağışlama eğilimi ile iş doyumları arasındaki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmanın evreninde İstanbul ilinde bulunan (Avcılar, Bahçelievler, Beylikdüzü, Büyükçekmece, Esenyurt) ilçelerinde yaşayan 18-50 yaş arasında 230 kadın ve 170 erkek olarak araştırmaya toplam 400 öğretmen katılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeline uygun olarak hazırlanmıştır. Katılımcıların kişisel bilgilerini toplamak amacıyla Kişisel Bilgi Formu, Sosyotropi-Otonomi Ölçeği, Heartland Bağışlama (affetme) Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada, tanımlayıcı analiz olarak Bağımsız örneklem t-testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu araştırma sonucunda; Sosyotropik kişilik ölçeğinin toplam puanı ile heartland bağışlama ölçeğinin toplam puanı ve durumu affetme alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Sosyotropik kişilik ölçeğinin toplam puanı ile kendini affetme ve başkalarını affetme alt boyut puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Otonomik kişilik ölçeğinin, heartland bağışlama ölçeğinin alt boyut toplam puanı ile kendini affetme, durumu affetme, başkalarını affetme alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Sosyotropik-otonomik kişilik, heartland bağışlama ölçeği, kendini affetmek, başkalarını affetmek, durumu affetmek, minnesota iş doyum ölçeği, içsel doyum, dışsal doyum alt ölçeğinden elde edilen puanları cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu ile kıyasladığımızda ortalamalar değişkenlerinin birbiri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Kişilik, Sosyotropi, Otonomi, Bağışlama, İş Doyumu

SUMMARY

This research was conducted to examine the effects of teachers' sociotropy-autonomy personality traits and their tendency to forgive and job satisfaction. In the universe of this research, a total of 400 teachers, 230 women and 170 men, between the ages of 18-50, living in the districts of Istanbul (Avcılar, Bahçelievler, Beylikdüzü, Büyükçekmece, Esenyurt) participated in the research. The research was prepared in accordance with the relational screening model. Personal Information Form, Sociotropy-Autonomy Scale, Heartland Forgiveness (forgiveness) Scale, Minnesota Job Satisfaction Scale were used to collect the personal information of the participants. In this study, Independent samples t-test, One-Way Analysis of Variance (ANOVA), Pearson Correlation analysis were used as descriptive analysis. As a result of this research; A statistically significant moderate positive correlation was found between the total score of the sociotropic personality scale and the total score of the heartland forgiveness scale and the total score of the forgiveness sub- dimension. A statistically significant weak positive correlation was found between the total score of the sociotropic personality scale and the sub-dimension of forgiveness of self and forgiveness of others. There was no statistically significant positive correlation between the sub-dimension total score of the autonomic personality scale, the heartland forgiveness scale and the total score of self-forgiveness, forgiving the situation, and forgiving others sub-dimensions. When we compare the scores obtained from the sociotropic-autonomic personality, heartland forgiveness scale, self- forgiveness, forgiving others, forgiving the situation, Minnesota job satisfaction scale, intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction subscale, with gender, marital status, age, and educational status, the mean variables were found to be statistically different from each other. no significant difference was found.

Keywords: Personality, Sociotropy, Autonomy, Forgiveness, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
SUMMARY.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR	vi
TABLOLAR LİSTESİ.....	vii
EKLER LİSTESİ.....	viii
ÖNSÖZ.....	ix
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi	9
1.2. Araştırma Problemi	9
1.2.1. Alt Problemler	9
1.2.2. Araştırma Hipotezleri	10
1.2.3. Araştırmanın Varsayımları	10
1.2.4. Araştırmanın Sınırlıkları.....	10
1.3. Tanımlar	11

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik ve Kişilik Kuramları	12
2.1.1. Kişilik Tanımları.....	12
2.1.2. Kişilik Gelişimini Etkileyen Faktörler	13
2.1.2.1. Genetik ve Biyolojik Faktörler	13
2.1.2.2. Bireyin İçinde Yaşadığı Kültürle İlgili Faktörler.....	13
2.1.2.3. Bireyin İçinde Yaşadığı Psikolojik Ortama Bağlı Faktörler.....	14
2.1.2.4. Bireyin İçinde Yaşadığı Sosyal Sınıfa Bağlı Faktörler	14
2.2. Kişilik Kuramları	14
2.2.1. Psikanalitik Kuram	15
2.2.2. Analitik Kuram.....	16
2.2.3. Bireysel Psikoloji Kuramı	17
2.2.4. Bütüncül Psikoloji.....	17
2.2.5. Sullivan'ın Gelişim Kuramı	18
2.2.6. Nesne İlişkiler Kuramı	18
2.2.7. Ego Psikanalistleri.....	19
2.2.8. Erich Fromm	19
2.2.9. Varoluşçu Psikoloji	20
2.2.10. İnsancıl Psikoloji	20
2.2.11. Davranışçı Yaklaşım	21
2.2.12. Bilişsel Kuramlar	22
2.3. Sosyotropi-Otonomi.....	22

2.3.1. Sosyotropik Kişilik	22
2.3.2. Otonomik Kişilik	23
2.4. Bağışlama	24
2.4.1. Bağışlama Kavramı Tanımı	24
2.5.2. Bağışlama ve Kişilik	25
2.6. İş Doyumu İle İlgili Kuramsal Temeller.....	30
2.6.1. İş Kavramı	30
2.6.2. İş Doyumunun Önemi	31
2.6.3. İş Doyumunu Etkileyen Temel Faktörler	32
2.6.4. İçsel Faktörler	32
2.6.4.1. Cinsiyet	32
2.6.4.2. Yaş ve kıdem	33
2.6.4.3. Eğitim düzeyi	33
2.6.4.4. Statü.....	34
2.6.4.5. Kişilik	34
2.6.4.6. Sosyo-Kültürel Çevre	34
2.6.5. Dışsal Faktörler.....	35
2.6.5.1. Fiziksel Çevre.....	35
2.6.5.2. Ücret Düzeyi	35
2.6.5.3. Terfi Olanakları.....	36
2.6.5.4. Kararlara Katılma.....	36
2.6.5.5. İletişim.....	36
2.6.5.6. Ast- Üst İlişkileri.....	37
2.6.5.7. İş Arkadaşlarıyla ilişkiler.....	37
2.6.5.8. Sosyal Güvence ve Güvenliği.....	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	39
3.2. Araştırmaya Dahil Olma Kriteri	39
3.3. Veri Toplama Yöntemi	40
3.4. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu	40
3.5. Kişisel Bilgi Formu	40
3.6. Otonomi-Sosyotropi Kişilik Özellikleri Ölçeği.....	40
3.7. Hertland Bağışlama Ölçeği.....	41
3.8. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	43
3.9. Verilerin Analizi	43

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1 Bulguların Analizi.....	45
TARTIŞMA	54
SONUÇ.....	63
ÖNERİLER.....	66

KAYNAKÇA.....	68
EKLER.....	85



KISALTMALAR

MDÖ	:	Minnesota İş Doyumu Ölçeği
HBÖ	:	Heartland Bağışlama Ölçeği
SOSOTÖ	:	Sosyotropi-Otonomi Ölçeği
VB.	:	Ve benzeri
BGOF	:	Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu Örneği



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	45
Tablo 2. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 3. Korelasyon Katsayısı İçin Değer Aralıkları.....	46
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	47
Tablo 5. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Tanımlayıcı Değerleri.....	47
Tablo 6. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği Değişkenlerinin birbiri arasındaki ilişki.....	48
Tablo 7. Sosyotropik Kişiliğin Affediciliği Yordamasına İlişkin Bulgular.....	50
Tablo 8. Cinsiyete Göre Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.....	50
Tablo 9. Medeni Duruma Göre Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.....	51
Tablo 10. Yaşa Göre Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.....	52
Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.....	53

EKLER LİSTESİ

EK-A Katılımcılar İçin Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

EK-B Kişisel Bilgi Formu

EK-C Sosyotropi-Otonomi Kişilik Ölçeği

EK-D Heartland Bağışlama Ölçeği

EK-E Minnesota İş Doyumu Ölçeği

EK-F Etik Kurul Onayı



ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimime başladığım andan itibaren başarısı, azmi, üstün karakteri ve deneyimleriyle örnek aldığım, bilgisiyle aydınlandığım, tezimi hazırlama aşamasında da beni her daim teşvik edip sabır ve özveriyle yardımlarını esirgemeyen çok kıymetli danışmanım, hocam Prof. Dr. Nuran FISTIKCI'ya sonsuz şükranlarımı sunarım.

Çalışmam boyunca beni motive etmede desteğini esirgemeyen arkadaşlarıma ve busüreçte çalışmalarımın bitmesini sabırla bekleyen aileme sonsuz şükranlarımı sunarım.



GİRİŞ

İnsanların hayatlarının önemli bir bölümünü iş hayatı oluşturmaktadır. İnsanlar yaşamlarının çoğunu çalışma yaşamına hazırlık yaparak ve ardından çalışarak sürdürürler. Bundan ötürü, insanlar çalışma hayatlarında seçtikleri mesleklerini isteyerek yapmaları hem kendisi hem de çalıştıkları yerler için çok önemlidir.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte özellikle sanayi devrimi ve sonraki süreçte iş hayatı çok geniş bir alana yayılmıştır. Geçmişte insanlarda makineler gibi bir çalışma performansı beklenirken, günümüzde iş hayatındaki insanlardan fiziksel güçten ziyade ruhen de güçlü olarak çalışmaları amaçlanmaktadır. İşini zevkle yapan bir insanın iş hayatında gösterdiği verimin yüksek olacağı düşüncesi iş dünyası tarafına yayılarak, kişilerin işlerini zevkle yapmaları için insan kaynakları bünyesinde araştırma ve çalışmalar yapılmıştır. Psikolojik açıdan ve duygusal olarak çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri ve çalışma yaşamlarına yüksek verim sunmaları örgütlerin ana amaçlarından birini oluşturur. Bu anlamda, insanların çalışma verimlerini yüksek olmasını sağlamak, güvenli ve sağlıklı bir ortam sunmak, manevi ve maddi ihtiyaçların destek olunarak uygun bir iş ortamını oluşturmalıdır. İş kurumlarında çalışan bireylere bu uygun ortamı sağlamakla çalışanların motivasyonunda ve iş veriminde artış gösterilmektedir. İş doyumu, çalışan bireylerin işlerini yaparken keyif alarak ve zevkle yapılmalıdır (Munchinsky, 2000).

Çalışan kişinin, arkadaşlarından ve yöneticilerinden karşıladığı manevi değerleri ve maddi olarak sağlanan kazançları ancak iş kurumunda fiziksel ortamı bir bütün olarak değerlendirilirse kişi iş doyumunda her şeyde tatmin düzeyine ulaşır.

İş doyumunun temel özellikleri şunlardır (Luthons, 1995 akt. Ertürk ve Kececioğlu,2012).

1. Duyuşsal ağırlıklı olup gözle görülmez.
2. Çalışan kişilerin algısının beklentisi ile ne kadar örtüştüğüdür.
3. İş doyumunun alt dalları, işin çalışma saatleri; niteliği, ücreti, arkadaşlarıve yönetim politikalarıdır.

Okullar toplumsal bir kurumdur. Bu nedenle öğretmen, öğrenci, yönetici ve eğitim programı ile materyaller okulun kaynaklarıdır. Öğretmenler bu kaynakların mihenk taşlarından biridir. Okullarda öğretmenler belirli programlar adı altında

öğrencilere kişilik, davranış ve hayata bakış açısı katarak onlara bu konularda bilgi aşılayan ve beceri katan kişilerdir.

Öğretmenler, eğitimin temel taşı olup belirli amaçlara ulaşmak için kendilerine her alanda yetiştirme becerisi edinmiş ve çağın gereksinimlerini karşılamış olmaları gerekmektedir. Bundan dolayı öğretmenlerin meslekleri hakkındaki düşüncelerinin olumlu olması ve iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir.

Öğretmenin öğrencilere ve çalıştığı kuruma karşı olumlu tutumları öğretmenin iş doyumunu olarak tanımlanabilir (Vural, 2004).

Öğretmenlerin iş doyumuna göre verdikleri eğitimin kalitesi yükselmekte veya azalmaktadır. Öğretmenler yaptıkları işten doyum aldıklarında işlerini zevkle yaparlar. Bu durum öğrencilere olumlu yansır. Çünkü mutlu öğretmen iyi bir rol modelidir. Öğrenci öğretmen davranışlarından etkilenir.

Öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden faktörlerin bilinmesi durumunda eğitim-öğretim sürecinin işleyişini kolaylaştırır ve sürecinin sağlıklı ilerlemesini sağlar. Öğretmenlerde kişilik özellikleri tanımlanırsa, iş doyumları ile bu özelliklerin ilişkisi de saptanabilir.

Eğitimin kalitesini yükseltmek için bütün dünyada çalışmalar yürütülmektedir. Nitelikli öğretmen yetiştirmek bu çalışmalar dâhilinde olup önemli ve gereklidir. Eğitim fakültelerinden iyi eğitim almış öğretmen diğer meslektaşlarına göre daha donanımlıdır. İyi bir öğretmenin yetiştirdiği öğrenci verimli ve donanımlı olacağı düşüncesi üzerinde çalışmalar yürütülmektedir. Fakat bilgili ve kültürlü olan bir öğretmenin işini diğer öğretmenlere göre daha iyi bir şekilde yapması, aldığı eğitimle ilgili değildir. Öğretmenler mesleki açıdan motivasyon ve güdülenmeye sahip olmazlarsa, eğitim alsalar bile mesleki başarıları ve verimleri buna bağlı olarak düşük olur.

İş doyumlarının sağlanmasına ve beklentilerin yerine getirmesine bağlı olarak öğretmenlerin motivasyonu önemli bir derece katkı sağlar (Kunt ve Uras, 2006).

Eğitim kalitesinin artması için öğretmenlerin iş doyumunun göz önünde bulundurulması önemli bir kriterdir. Fiziki açıdan uygun bir ortamda çalışan ve arzuladığı miktarda maaş alan öğretmenin iş doyumunu yüksektir. Çalışma arkadaşları,

yöneticileri ve velileriyle pozitif bir iletişim halinde olmayan öğretmenlerin iş doyumunda da düşüktür (Michaelowa, 2002).

İş doyumunu düşük olan bir öğretmenin yaşamında da doyum olmamasına sebep olur. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili yapılan bir araştırmada okulun verimliliğini artırmak ve öğretmenlerin mutluluğu bakımından çok önemlidir. Öğretmenin iş ve yaşam doyumunun düşük olmasına bağlı olarak okulun amaçlarının gerçekleştirilmesindeki katkısı da düşüktür (Vural, 2004).

İnsanların yaşam amacı karşılıklı olarak sosyal ilişkiler üzerine kurulmuştur. İnsanların etkileşim içerisinde olma ihtiyacı doğumla başlamış olup insanın hayatı boyunca sürmektedir. Bu süreç insan doğasının ayrılmaz bir bölümüdür. İnsanlar genellikle başkalarıyla kurdukları ilişkilerde yaşadıkları duyguları, düşünceleri ve davranışlarının biçimlerini açıklamaya çalışmaktadırlar. Kişiler arası ilişkilerin bir parçası olan yakın ilişkiler, yaşamın vazgeçilmez bir bölümüdür. İnsanlar yaşamları süresince karşılıklı olarak duygusal ve fiziksel iletişim ihtiyacı içerisindeyler. İnsanların yakın ilişkilerden beklentileri heyecan, mutluluk, doyum gibi olumlu duygular olsa da kimi zaman üzüme, incinme, darılma gibi olumsuz duygularda ihtiva etmektedir (Ergüner-Tekinalp ve Terzi, 2012).

İnsan sosyal bir varlık olduğundan dolayı insanlarla olan yakın ilişkileri psikolojide birçok araştırmaya ve kurama ilham kaynağı olmuştur. Genelde kişiler arası yaklaşmanın çoğalması, birbirlerine karşı daha çok kıymet bilmelerine ve beklentilerinin fazla olmasına zemin oluşturmaktadır. İnsanların birbirine karşı yaklaşan ilişkilerindeki tutumlarına yönelik olan dirençte düşmektedir. Yakın olan ilişkide bununla beraber darılma, kırılma, kızgınlık gibi olumlu olmayan duygular meydana gelmektedir. Bu olumlu olmayan duygulara rağmen kişiler ilişkilerini devam ettirmekte, olgunlaştırmakta, kolaylaştırmakta ve bu duyguların üstesinden gelebilmek için farklı metotlar uygulanmaktadır. Bu durumda bağışlama sağlıklı kişiler arasındaki ilişkilerde ipucu olarak kabul edilmektedir. (Taysi, 2007)

İlişkinin devamını sağlayan bağışlamak, pozitif olmayan duyguların gelişimini engellemeye yarayan etkili bir tepkidir. Bireyler arasındaki ilişkilerde meydana gelen tartışmalar pozitif olmayan duyguları etkiler.

Bu duyguları ilişkiye kalıcı hasar vererek kişinin incinmesine sebep olur. Öğretmenlerde yapılan çalışmalarda kendini ve başkalarını bağışlamaya vurgu

yapılarak benlik saygısı, bağışlama davranışı, empati, bağlanma, kıskançlık ve kişilik özellikleri gibi değişkenlerle bağlantılı olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmaların ortak sonuçlarına bakılarak sağlıklı bir ilişki sürecinin bağışlamayla mümkün olabileceği söz konusudur (Coyle ve Enright, 1997).

Bağışlama, hasar gören ilişkiyi iyileştirmek için bireyin empati, hoşgörü ve öç alma duygusu gibi duygularıyla yer değiştirme aşamasıdır. Bağışlama, yapılan hataları yok saymak veya kusurları görmezden gelmek değildir. Bağışlama, hatayı yok saymamakla birlikte adaletsizliği kabul etmeyerek intikam duygusu da gütmemektedir (Rodden,2004).

Hargrave ve Sells (1997), bağışlamayı tanımlarken bozulmuş olan bir ilişkide kaybedilmiş olan güvenin tekrardan kazanılması olarak ifade etmişlerdir. Bağışlama kavramı sosyal ilişkilerde kişilerin arasında ortaya çıkan süreç olarak değerlendirirler.

McCullough ve Worthington (1994) ise bağışlamayı, kişinin kendisine ve çevresindekilere karşı olumlu olmayan duyguların bırakması ve bozulmuş olan ilişkisini onarmak için nefret, kin, öç alma gibi olumsuz duygularıyla bağışlamanın yerine geçmesi olarak ifade edilmektedir.

Jompolsky'a (1980) göre, birey sadece bağışlamayı içselleştirdiği zaman mutluluğu ve huzuru hissetmiş olacaktır. Çünkü birey yalnızca bağışlama sayesinde çevresindeki kişilerin kendisine veya kendisinin etrafında olan kişilere neleri yaşattığı, neler hissettirdiği gibi düşüncelerini ortadan kaldırmasına katkı sağlayarak olumlu olmayan duygularından arınarak yaşamayı bağlılıkla sürdürecektir (Akt. Aşçıoğlu Onal, 2014). Kişilerin karşılaştıkları sorunların farklı sebebi olabilmektedir. Dökmen (1994)'e göre kişilerin sorun yaşama nedenleri büyüdükleri sosyokültürel ortam, ilişkileri hakkındaki beklentileri, olaylara bakış açısı, bireysel ihtiyaçları ve bir takım bireysel problemler olabilmektedir. Bu ilgi alanlarının tümü insanın kişiliğini meydana getiren genel süreçlerdir.

İnsanlar bir ilişki sürecine girdiklerinde farkında olarak veya olmayarak ilişkiye beklentilerini, arzularını ve tutumlarını dahil ederler. İnsanların ilişkilerde beklentileri, arzuları ve tutumları kişiliğin bir yanılmasıdır (Cüceloğlu,2000).

Yakın olan ilişkilerde görülen bazı sorunlar, insanı olumlu ve olumlu olmayan duygular ile başa çıkmayı götürür. Bu olumlu olmayan duygular bazen ikili olan ilişkilerin onarımını zorlaştırabilir. Bu tarz durumlar karşısında birey ya ilişkiyi bitirir

ya da ilişkiyi sürdürüp sorunların büyümesine neden olur. Bu durumlarda bağışlama karşımızda önemli bir fırsat olarak gelmektedir. İnsanlar bu gibi durumlarda ilişkilerini bitirerek veya bağışlama davranışı göstererek kişilik tarzlarını geçmişten günümüze kadar getirebilmektedir. Kişilik, bireyin diğerlerinden farklı olarak iç ve dış çevresi ile tutarlı bir biçimde tanımlanan bir ilişki şekli olarak kendini göstermektedir (Cüceloğlu,2000). Bu düşünceyi savunan Özbacı (2009) kişiliğin belirlenmesinde duygu, düşünce ile davranışların etkili olduğunu ve kişinin ilişkiyi başlatma, sürdürme, sonlandırma da insanın sosyal bir varlık olmasına bağlı olarak kişiliğin etkisi altında kaldığını göstermektedir.

Kişilik hakkında değişik tanımlar ve sınıflandırmalar bulunmaktadır. Kişilik konusunu sosyotropi ve otonomi olarak ikiye ayrılmaktadır.

Sosyotropi, kişinin isteklerini ve gereksinimlerini gidermek için başka insanların tutum, düşünce, duygu ve amaçlarını içeren bir kişilik özelliğidir. Sosyotropi kişinin menfaatleri için hayattan doyum alması, kendi inançları doğrultusunda diğerlerine karşı söz dinlemesini, bağımlı ve anlayışlı olması gibi tutumlarının genel olarak değerlendirilmiş bir ortalamasıdır. (Beck ve ark. 1983)

Sosyotropik kişilik özelliğine sahip olan bireyler çevrelerine karşı daha bağımlı, diğer kişilerin düşünce ve duygularını önemseyen, etrafındaki kişileri tatmin etmek için çok emek sarf eden, ilişkileri güçlendirmek ve güvenli bir hale getirmek için özveri gösteren bireylerdir. Sosyotropik kişilik özelliğine sahip olan insanların reddedilme kaygısının olması diğer insanların görüşlerine ve değerlendirmelerine bağlı olarak oldukça yaşamaktadırlar. Bu kişiliğe sahip bireylerin benlik algısını olumlu bir şekilde sürdürebilmeleri başkaları tarafından onaylanmalarına, sevilmelerine ve değer görmelerine bağlıdır (Groski ve Young, 2002).

Sosyotropik kişilik bakımından yüksek seviyeye sahip olan kişiler değer verdikleri bireylerce yeteri kadar onaylamadıklarında ya da tek başına bırakıldıklarını hissettiklerinde depresyon sürecini yaşama eğilimi epeyce yüksek olur. Lynch, Robins ve Morse (2011) göre diğer insanlar tarafından istismara uğramaya eğilimlidirler ve ortak etkinliklerde bulunmayı, diğerleri için şahsi gereksinimlerini ve isteklerini tercih etmektedirler.

Otonomi kişinin menfaatlerini, özgürlüğünü, ilgisini, kapasitesini koruyarak aynı zamanda bunları arttırmaya dayalı davranışlarını kapsayan ve başka kişilere bağlı

olmadan içsel dinamiklerle harekette bulunmasını sağlayan kişiliğin özelliklerinden biridir. Otonomik kişiliğe sahip olan insanlar başkaları tarafından kontrol edilmeyi istemezler ve bu kişiler özgürlüğe, bireysel başarılarla önem verirler (Beck ve ark, 1983). Otonom kişilik özelliğine sahip olan insanlar başka kişileri görmezden gelmeyi başarabilen, başarı odaklı insanlardır.

Başarı odaklı insanlar, kendi davranışlarını yönetebilen, hedeflerini belirleyen ve içsel motivasyonu yüksek olan insanlardır. Etraflarında yaşanan olaylara duyarlı olmaktan gurur duyarlar. Otonomik kişilik özelliği yüksek olan bireyler, etrafında olan riskleri daha düşük seviyelere indirmek için çaba harcarlar ve bu kişilik özelliğine sahip bireyler başarıya çok değer verirler, başarısızlığa karşı kaygı duyarlar.

Eğitim, sosyal çevre içerisinde yetişen yeni neslin ihtiyaç duydukları bilgi ve beceriyi kazanmaları, kişiliklerini tamamlayabilmeleri için önemli bir aşamadır. Kişiyi beden, ruh, zihin ve duygu bakımından sağlıklı ve dengeli bir şekilde olgunlaşmış bir kişilik olarak yetiştirmek, kişiyi sahip olduğu toplumun dinamik bir bölümüne dönüştürmek, dünya üzerinde hızlı ilerleyen gelişime adapte olmasına yardımcı olmak Türk Eğitim Sisteminin amaçlarından (Dilaver, 1996).

Yeni neslin ihtiyaç duyduğu beceriyi kazanmasında; eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasında, toplumsal değerlerin gelecek kuşaklara aktarılmasında, öğrencilerin sosyal hayata sağlam biçimde hazırlanmasına, eğitim sürecinin aktif bir şekilde ilerlemesine katkı sağlayan unsur öğretmendir. Öğrencilerden istenilen ve beklenen nesiller yetiştirmek için öğretmenlerin yeterli donanımlara ulaşmış olması gerekmektedir (Çelikten ve Can, 2003).

Öğretmenlik, sosyal bir meslek olduğundan dolayı yakın ilişkilerin yoğun yaşandığı bir meslek olarak düşünülmektedir. Öğretmenler meslektaşları, öğrencileri ve öğrencilerin velileri ile etkin bir biçimde devamlı olarak iletişim halindedir. Öğretmenlik mesleğinde ilişkiler başarılı bir biçimde önemli bir rol oynamaktadır.

Genel olarak öğretmenlik mesleği, bireyin sosyal olmasını bekleyerek sosyal ortamlarda aktif bir şekilde rol almasını gerektiren meslek olarak görülmektedir. Öğretmen, çalışma arkadaşları, öğrencileri ve öğrencilerin ebeveynleri ile iş ortamında iletişim kurma ihtiyacındadır. Öğretmenin çalışma arkadaşları ve öğrencileriyle ilişki bakımından kurduğu iletişim, kurumun kültür seviyesini oluşturarak gereksinimlerinin karşılaması için önemli olan bir parçadır. Bu yakın olan ilişkilerin kurulması

kırılganlıkların ve incinmelerin oluşmasında zemin hazırlamaktadır. Aynı zamanda öğretmenler için sosyalleşme ortamına dönüşen okullarda meydana gelen kırılganlıklar kimi zaman eğitim işleyişini aksatabilir ya da sosyal-duygusal olarak öğretmenin zarar görmesine sebep olabilir.

Hargrave ve Sells (1977), yıkılan bir ilişkide güvenin kaybedilmesi sonucunda tekrardan güven ilişkisinin kurulmasını bağışlama olarak tanımlamışlardır. Bu gibi süreçlerle de bağışlamaya başvurulması önemli bir adım olarak açıklanmaktadır.

Ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında bağışlama konusunda son zamanlarda detaylı çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bağışlamayı incelemeye alırken birçok farklı değişkenden yararlanılmıştır. Örnek olarak incinme derecesi, empati, bağlanma, benlik saygısı vb. sayılabilir (Alpay, 2009). Tüm bu değişkenler kişiliği kendisi olarak da incelenmiş olup bireyin kişiliğinin bir parçası olarak araştırılmalıdır.

Clark ve Oates (1995), araştırmalarında kişilerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve gün içindeki tartışmalarla büyük ve küçük olaylar arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir ve sosyotropik-otonomik kişilik özelliğine sahip olan bireylerin günlük hayatta yaşanan büyük veya küçük çatışmalar ile direkt ilişkili olduğunu keşfetmişlerdir.

Bağışlama ile kişiliği doğrudan ele alan araştırmalara bakıldığında literatürde sınırlı sayıda rastlarız. Yakın olan ilişkilerde görülen acı veren durumlar bireyin olumlu olmayan düşünce ve duygular yaşamasına ve ilişkinin son bulmasına sebep olabilir. Böyle durumlarda ilişkinin korunmaya alınması ve derinleştirilerek geliştirmeye olanak sağlanması "bağışlama" kavramını karşımıza çıkarmaktadır. Yaşamakta olan acı verici durumlar karşısında insanlar üç farklı şekilde bağışlama olguları ile karşılaşmaktadır. Bu bağışlama olguları; Kendini Bağışlama, Başkasını Bağışlama, Bağışlama ve Durumu Bağışlamadır. Bağışlamanın gerçekleşmesi bireyin o zamana kadar kendisiyle taşıdığı hayat deneyimlerinin bir yansıması olarak ele alınabilir ve eş zamanlı olarak kişilik biçimlerin de bir yansıması olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlikte iletişim ilişkisi, kaçınılmaz bir gerçek olduğu için tartışmaları ve kırılganlıkları da beraberinde getirmektedir. Öğretmenlerin bağışlamayı aktif bir biçimde kullanmaları ilişkilerinin devamlılık sağlayacağı gibi ilişki seviyelerinin de

artması için önemli bir etkidir. Bu araştırmanın amacı okullarda çalışan öğretmenlerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile bağışlama eğilimlerinin iş doyumuna üzerine etkisinin incelenmesi ve sosyo-demografik özellikler açısından iş doyumunu, sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ve bağışlama eğilimlerinin ne düzeyde farklılaştığını incelenmesidir.



BİRİNCİ BÖLÜM

1.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu ve bağışlama eğilimlerinin sosyotropi otonomi kişilik özellikleri arasında negatif ya da pozitif yönde bir ilişki olup olmadığını, bağışlama eğilimi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin ne olduğunun sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir düzeyi gibi sosyo-demografik değişkenler açısından ne düzeyde değiştiğini, öğretmenlerin bağışlama eğilimlerinin sosyo-demografik değişkenler açısından hangi düzeyde değiştiğini, incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde sosyotropi-otonominin, bağışlama kavramlarının, iş doyumunun – yaş, cinsiyete göre incelendiği medeni durum, katılımcı sayısı vb. kriterlere göre incelenmediği, bu kavramların farklı değişkenler açısından incelenip öğretmenlerin kişilik özelliklerini etkileyen faktörlerin neler olduğunu, bağışlama eğilimlerini etkileyen değişkenlerin neler olduğunu ve iş doyumlarının hangi değişkenler açısından değiştiğini, öğrencilerin sorumluluk, sosyalleşme ve ders açısından katılım sağlanması için öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek tutulup tutulmaması ve yapılması gereken çalışmaların neler olabileceği araştırmamın önemini oluşturmaktadır.

1.2. Araştırma Problemi

Öğretmenlerin iş doyumunun hangi düzeyde olduğunu ve iş doyumunu düzeyini etkileyen değişkenlerin öğretmenlerinin kişilik özellikleri, bağışlama eğilimi ve iş doyumunu açısından değişip değişmediği olgusuna vurgu yapılacaktır. araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin neler olduğunu, bu faktörlerin öğretmenler için en iyi koşullara getirilip iş hayatında öğretmenlerin adapte olmasını sağlayarak işlerini severek yapması sonucunda öğrencilerin sosyal, aktif, derse katılımı ve toplumsal yarar sağlayacak şekilde eğitilmesi araştırmamızın asıl problemini oluşturmaktadır.

1.2.1. Alt Problemler

Öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu olan içsel doyumunu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu olan dışsal doyumunu arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin bağışlama eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Öğretmenlerin bağışlama eğilimleri ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.2. Araştırma Hipotezleri

Öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu olan içsel doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin kişilik özellikleri ile minnesota iş doyum ölçeğinin alt boyutu olan dışsal doyum arasında anlamlı ilişki vardır.

Öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin bağışlama eğilimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Öğretmenlerin bağışlama eğilimleri ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.2.3. Araştırmanın Varsayımları

Çalışmaya katılan öğretmenlerin anket/ölçekleri doğru ve içten cevapladığı varsayılmaktadır. çalışma esnasında katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, ekonomik koşulları vb. bilgileri içeren kişisel bilgi formu, öğretmenlerin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik sosyotropi-otonomi kişilik ölçeği, bağışlama eğilimlerini ölçmek için heartland bağışlama ölçeği, iş doyumu için minnesota iş tatmin ölçeği öleştüğü düşünülmektedir.

1.2.4. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırmaya katılan bireyler 18-50 yaş aralığı ile sınırlıdır.

Anket/ölçekler pandemi koşulları nedeniyle yüz yüze uygulanmamıştır.

Bu çalışma 2020-2021 yılında görev alan öğretmenler ile sınırlıdır.

Bu çalışma örneklemini Avcılar, Bahçelievler, Beylikdüzü, Büyükçekmece ve Esenyurt bölgesi ile sınırlıdır.

1.3. Tanımlar

Sosyotropi: Bireyin diğerleri ile olumlu ilişkiler içerisinde olma gereksinimini temsil etmektedir. Başka bir deyişle sosyotropi, bireyin menfaatleri için duyuma ulaşması, kişinin inançları doğrultusunda insanlara göre daha bir uysal olma durumudur.

Otonomi: Kişinin bağımsızlık, kişisel haklarını koruyabilme ve arttırabilme özelliği olarak tanımlanmakta ve belirlenen amaçlara ulaşma ihtiyacı olarak belirtilmektedir (Beck ve ark, 1983).

Kişilik: Bireyin diğerlerinden farklı olarak iç ve dış çevresi ile tutarlı bir biçimde tanımlanan bir ilişkişekli olarak kendini göstermektedir (Cüceloğlu, 2000).

Bağıslama: Hasar gören ilişkiyi iyileştirmek için bireyin empati, hoşgörü ve öz alma duygusu gibi duygularıyla yer değiştirme aşamasıdır (Rodden, 2004).

İş Doyumu: kişinin çalıştığı kuruma karşı olumlu ya da olumsuz tutumlarıdır (Vural, 2004).

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik ve Kişilik Kuramları

2.1.1. Kişilik Tanımları

Kişilik konusunda bilim insanları tarafından yapılmış ortak bir tanımlamaya yer verilmemiştir. İnsan davranışlarında gereğinden fazla özellik taşıması araştırmalarda önemli fırsatlar oluşturarak farklı tanımlarda bulunmaktadır (Eroğlu,1996).

Adams (1997), kişilik kavramı sosyal düzeyde insan yaşantısının zorunlu bir parçası olmasına karşın disiplin aşaması olarak kişilik psikolojisi başlığının altında yer edinerek araştırma konusu olmuştur.

Baymur (1994), kişilik kavramını "Persona " kelimesine dayandırmıştır. Persona ise Latince tiyatrodaki oyuncuların üstlendikleri rol gereği yüzlerine taktıkları maske anlamına gelmektedir. Yani kişilik bir insanda devamlılık gösteren tutumların, davranışların, yeteneklerin, konuşma şekillerinin kendine özgü özellikleri içermiş olan bir birimdir. Dolayısıyla kişilik bir bireyde özelliklerin tamamını yansıtmış olur ve her bireyin kendine özgün bir kişiliği bulunmaktadır. Her bir birey kendi atalarının bir parçası ve yakın çevresinin eseri olduğundan öteki bireylerden farklıdır (Myers,1977).

Psikolojide yapılan kişilik tanımları ile ilgili bazı nitelikler taşır. Bunlar; konuşma tarzı, ahenkli bütünü temsil eden yetenekleri, ilgileri, insanın kendine özgü olması, dış görüntüsü ve yakın çevresine gösterdiği adaptasyon süreci gibi özellikleri içermektedir.

Kişilik kavramı insanın sahip olduğu düşüncelerin, duyguların psikolojik yapısının kendisine has orijinal olmasından kaynaklıdır (Erickson,1984).

İnsanların sahip olduğu kişiliklere değinerek onların iş hayatlarına karşı olan görüşlerini kanıtlamak mümkün olabilmektedir (Kartal, 2007). Hayata olumsuz bakan içine kapanık, saldırgan ruhlu bireylerin iş alanında aldıkları doyum düşük düzeyde olur. Bireylerin hayata karşı olan bakış açıları kişiliklerinin bir parçasıdır ve yapmış oldukları her işte bundan kesinlikle etkilenmektedir. Olumsuz görüşlere sahip bireylerin çalışma ortamında bulunan iş arkadaşlarının da bakış açılarını etkileme ihtimalini oluşturabilir (Balaban, 2010).

2.1.2. Kişilik Gelişimini Etkileyen Faktörler

Kişilik gelişimi altta yazılmış unsurlarla bağ kurarak gelişir: (Kulaksızoğlu, 1998)

- Kalıtıma bağlı faktörler
- Kişinin içerisinde bulunduğu kültürel faktörler
- Kişinin yaşadığı yerdeki psikolojik çevresel faktörler
- Kişinin içerisinde bulunduğu toplumun hiyerarşisinde bulunduğu sınıfa bağlı faktörler olarak sınıflandırabilir.

Bu faktörler aşağıda detaylı olarak açıklanmaktadır:

2.1.2.1. Genetik ve Biyolojik Faktörler

Bireylerin kendilerine has yapılarının ana temelinde genler bulunmaktadır. Bu genlerin içerisinde başta kan grubu olmak üzere göz rengi, saç şekli gibi fiziksel özellikler bulunur. Diğer bir yandan kişiliğin ve zekanın da habercisi olarak biliminin alanında kayıtlar altına alınmıştır (Büyükkaragöz ve ark., 1998).

Genler bireyin fiziksel özelliklerinin belirleyicisi olurken aynı zamanda kişiliğinde belirlenmesinde etkili olmuştur. Sosyallik, saldırganlık, asabilik gibi özel niteliklerin genetik yapıyla ilişkili olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır (Kulaksızoğlu, 1998).

2.1.2.2. Bireyin İçinde Yaşadığı Kültürle İlgili Faktörler

Tüm toplumların kendine has kişilik özellikleri gözlemlenmiştir; bunlardan bazıları inançsal değerler, tutumlar ve geleneklerdir. Yapılan çalışmalarda bireyin hayata yönelik perspektifleri ve amaçları doğrultusunda kültürel yapıyla ilişkili olarak şekillendiğini ayrıca kişilik üzerinde kültürün etkisinin gereğinden fazla olduğunu göstermektedir (Ziyalar,1997). Kültürel ilişkilerin sağlıklı olduğu toplumlarda büyüyen bireylerin kişilik özelliklerinin olumsuz olduğunu belirtmektedir (Cüceloğlu, 2005).

2.1.2.3. Bireyin İçinde Yaşadığı Psikolojik Ortama Bağlı Faktörler

Bireyin kişilik gelişimini etkileyen birçok psikolojik istekler söz konusudur. Bu istekler şu şekildedir (Kulaksızoğlu, 1998):

- İnsanın büyüme, gelişme ve kuvvetlenme arzusu,
- Olgunlaşma, değişme ve başarılı olma arzusu,
- Hür olma arzusu,
- Güven kazanma arzusu,
- Takdir edilme ve fiziksel beğeni arzusu,
- Çevreyle sosyal ilişkilerde olumlu sonuçlar alma arzusu,
- Mutluluk arzusu.

2.1.2.4. Bireyin İçinde Yaşadığı Sosyal Sınıfa Bağlı Faktörler

Sosyal sınıf kişiliğin oluşumunda önemli bir faktördür.

Birey doğumdan ölüme kadar aynı sosyal sınıfa bağlı kalmasa da dönemsel olarak katıldığı okul ortamı, iş hayatı ve arkadaş gruplarından sosyalleştiği için etkilenir. Çünkü her sosyal çevrenin kendine özgü nitelikleri vardır ve bu üyeleri etkiler. İnsanların büyüdüğü çevreler meslek seçimlerinde önemlidir. Örneğin ekonomik düzeyi yüksek olan bir çevrede büyüyen birey de maddi getirisi yüksek bir meslek seçer. Bu durum da sosyal çevre ekonomik düzeyin doğru orantılı olduğunu gösterir. Böylece birey çevreyle uyumlu davranışlar sergilemektedir (Güney, 2000).

2.2. Kişilik Kuramları

İnsan tanımını tarih öncesi devirlerden beri yapılagelmiştir. Bu tanım yapılırken insanın kişiliği hep merak edilmiştir. Bireyin tanımını yapan birçok kuramcı; ruhsal, zihinsel ve sosyal yönden değerlendirerek bireyi, kendilerine has tanım yapmışlardır. Kuramcılarının birçoğunun birleştiği nokta insanın yaşadığı ortama bağlı olmayan; süreklilik gösterim özelliklerinin kişiliğini tanımlarlar. Kişiliğin en eski tanımına Sümerlere ait Gılgamış Destanında rastlanmaktadır (Taymur ve Türkçapar, 2012).

1900’lü senelerin başından bu yana kadar bilim insanlarının sıklıkla çalışmalarında yakından takibe alınan kavram olarak “kişilik” açıklamasında çok çeşitli teoriler ortaya atmışlardır. Bu teoriler bazı koşullarda birbirleriyle uyum

içerisinde olmuş, bazı durumlarda da birbirine ters bir durum sergilemişlerdir. Bugün dahi psikolojide kişilik üzerinde genelleme yapılmış bir tanım yer edinmemiştir. Kişilik teorilerinde kişiliğin tanımlarını değişik boyutta araştırmışlardır. Bazı teorilerde kişiliğin asıl özellikleri üzerinde dururken bazı teoriler kişilikler arasındaki değişikliklere dikkat çekmişlerdir. Kimi teoriler ise kişiliğin doğuştan gelen tarafı üzerinde yoğunlaşırken kimisi de çevreden gelen etkenlerin önemine vurgulamışlardır.

Kuramcılar, her ne kadar kişiliği değişik bakış açılarından değerlendirdiklerini düşünseler de, aslında tüm teorilerin ortak temeli kişiyi anlama gayretinden gelmektedir. Her kuramcının çabası kişiyi kendi bakış açısıyla tanımlamaya çalışmaktır.

Bu kısımda kişiliğin oluşumunda oluşan kuramları ele alarak ve bilgilerine aşağıda yer verilecektir.

2.2.1. Psikanalitik Kuram

Psikoloji biliminin önemli şahıslarından olan biri Sigmund Freud' dur. Kişilik, Freud' a göre üç ana aşamaya ayrılır. Bu kısımlar; id, ego ve süpergodur. Diğer tanımlama olarak alt benlik, benlik ve üst benlik adı altında incelemiştir (Masterson, 2000).

Birinci aşama olan İd; kalıtsal olarak doğuştan gelen içgüdüsel tutumların merkezinde yer alır. Kişiliğin temel sistemini oluşturur. İd, enerjisini vücutsal süreçlerden sağlayarak kendine özgü bir yaşantı sürdürmeye çalışır.

Tamamen bilinçsiz olarak, içgüdüleri ve güduları burada bulundurulur. İşleme şekli anlam dışıdır. Kuralısızca harekette bulunur. Yaşamda kalma arzusu, saldırganlık ve cinsellik dürtüsü burada yer alır. Bu güdülerin boşaltılması için de benliğe baskı uygular (Anlı, 2010).

İkinci aşama olan ego; idi denetim altında tutmaya çalışır. Benlik, organizmanın dış dünya ile ilişki kurma gereksiniminden var olmuştur. Benlik dış dünyanın ve iç dünyanın güdüsel arzuları arasında kalarak, gereksinimlerini giderilinceye kadar gerilimin boşaltılmasını yasaklama çabasına girer, haz prensibini belli bir süre erteler. Benlik bireyin dış dünya ile uyum içerisinde yaşamasını destekleme çabasını oluşturur (Masterson, 2000).

Ego, hem bilinçte hem de bilinçdışında çalışan iki alana sahip, bir yandan organizmanın ruhsal yapısının işini yürütürken diğer taraftan da id ile yaşadığı çatışma da denge kurarak korunma mekanizmalarını kullanmış olur (Freud, 1997). Üçüncü aşama olan süper ego, kişilikte gelişme sağlayan, bilinç dışı ve biliş süreçlerini içerisinde barındıran en son kısımdır. Alt benlik, benliğin toplumsallaştırma ve manevi değerlerini oluşturur. İd'den gelen arzuları bastırmaya çalışırken, aynı zamanda benliği de daha gerçekçi amaçlardan ziyade ahlaki emellere yöneltmeyi sağlar. Hatasızlığı arama isteği temel felsefesini oluşturur. Psikanalitik kuram içerisinde yer alan id, ego ve süper ego bunlardan herhangi biri diğerinden baskın olma durumunda farklı kişilik tiplerin ortaya çıkmasını sağlar.

Psikanalitik kişilik kuram, doğumdan itibaren gelişim içerisinde olan kişiliği; oral, anal, fallik ve genital olmak üzere dört dönemde oluştuğu savunmuş ve incelemeye almıştır. Bu kuram açısından kişiliğin oluşumunda doğumdan sonraki ilk altı senesi önemlidir (Ayaz ve diğerleri 2019).

2.2.2. Analitik Kuram

Bu kuram Jung'ın kişilik kuramı olarak bilinir. Kuramda; kişilik gelişimi kolektif bilinç olarak tanımlanan bilinçaltı kavramları, arketipler, soyaçekim ve ırk önemli kavramlarındandır. Bilinçaltı, kolektif bilinçaltı ve kişisel olmak üzere iki unsurdan meydana gelir. Kalıtım yoluyla oluşan duygu ve düşünceler kolektif bilinçaltını temsil eder ve tüm insanlarda aynı seyri gösterir. Kolektif bilinçaltını yeni doğan bir bebeğin annesi ile olan bağı gibi düşünülür, çünkü dünyanın her yerinde anne ve yeni doğan bebeğin arasındaki bağ aynıdır, değişmez.

Bireyin kendine özgü duygu, düşünce ve dürtüleri de kişisel bilinç oluşur. Başlangıçta bilinçte mevcut olan duygular zamanla bilinçaltında gerçekleşir. Buna insanın hayat tecrübesi örnek gösterilebilir (Coleman 1994).

Jung kişiliğin temelinde dört unsurun olduğunu savunur: Duyuş, hissetme, düşünme ve sezgi. Kişilik özellikler tespit edildiğinde bu dört unsur üzerinden yola çıkılır. Hangi özellik baskın ise kişilik ona göre belirlenir (Geçtan 1993).

Bu dört unsurda Jung, kişinin bilinçli olarak tecrübe ettiği davranışlarını ele alır. Bilinçaltının kişiliği belirlemek için araştırılması gerekmektedir.

Tanrı inancı kişinin kolektif bilinçaltını vazgeçilmez bir parçası olarak gören Jung, bu inancı kaybeden bireylerin kişilik problemleri yaşayacağını belirtir (Yanbastı 1990).

2.2.3. Bireysel Psikoloji Kuramı

Alfred Adler kuramın kurucusudur. Bireyin kişiliğini kendisi tarafından oluşturduğunu savunur. Bireyin toplumsal bir varlık olması davranışların şekillenmesi, kişiliğin gelişimini şekillendirir. Çünkü insan fitratında uyum önemlidir. Her insan yaşadığı topluma uyum sağlamaya çalışır (Barlı, 2010). Adler, insanın bebeklik döneminde çevreye bağlı olmasını insanlarda aşağılık duygusunun başladığını ve ömür boyu bu aşağılık duyguyu aşmak için mücadele verdiğini, üstünlük yarışına girdiğini söyler. Adler üstünlük duygusunun cinsellik dürtüsündendaha güçlü olduğunu söyler (Cüceloğlu 2005).

Adler'in kuramına göre birey üstünlük hazzını yaşamak için yoğun mücadele içine girer. Bu duygu herhangi bir nedenden dolayı yaşanmışsa bireyde aşağılık ve yetersizlik duygusu oluşur. Genel olarak bu yetersizliğe neden olarak bedensel engel, boy kısalığı, zayıflık ve organ eksikliği olarak yol gösterirler.

Kişiliğin gelişimi Adler toplumsal yapının üzerinde durmasına rağmen ebeveyn tutumlarının etkili olduğunu öne sürmüştür. İki farklı türdeki ebeveyn tutumu bireylerin gelecek yaşantılarında kişilik sorunları oluşturabilmektedir. İlk olarak koruyucu anne-baba tipi, çocukların üzerine fazla düşen, onları şımartan ve böylelikle de özerk davranmalarına müsaade etmeyen tiplerdir. Bu sebeple bireyler gelecek yaşamlarında karar almakta zorlanırlar ve bağımsız hareket edemezler. Birdiğer aile tipide ihmalkâr tutumları olan ebeveynlerdir. Ebeveynlerin ihmalkâr, ilgilenmeyen, soğuk tavır sergilemelerine maruz kalmış bireyler gelecekte diğerine güvenmeyen, uzak duran soğuk davranışlar sergileyen tipler olabilirler (Burger, 2006).

2.2.4. Bütüncül Psikoloji

Horney'in bakış açısına göre saldırgan davranışlar doğumla birlikte ortaya çıkmaz, bireyin güven alanını oluşturmak için ortaya koyduğu bir tepkidir. Birey yaşamının erken dönemlerinde ebeveynleriyle güvenli bir ilişki kuramamışsa dünyayı algılama şeklinde negatif olarak etkilenmektedir. Çocuk güven ortamı içinde bulunmaz ise anksiyete oluşturabilir. Anksiyeteye sahip çocukları kaygılarıyla başa

çıkabilmek için çeşitli yollar denerler. Bu yollar ileriki hayatında çocuğun kişiliğinde değişmez bir parça olabilir.

Horney'e göre içsel çatışma kaynakları nevrotik ihtiyaçlara dayanır ve bu gereksinimler üç alt başlıkta toplanır:

- 1- İnsanlara yaklaşma
- 2- İnsanlardan kendini geriye çekme
- 3- İnsanlara karşı tavır alma

Nevrotik olmayan bireyler çatışma hallerinde üç eğilimin üçünü de kullanırlar. Fakat nevrotik bireyler anksiyöz durumları sebebiyle bu eğilimlerin arasından birini çekip ötekileri kullanmazlar (Geçtan, 1993).

2.2.5. Sullivan'ın Gelişim Kuramı

Kişiliğin, bireyin toplum ile arasındaki ilişkilerden oluşan kalıcı etkisi ürünü olduğunu açıklayan bu kuram Harry S. Sullivan tarafından geliştirilmiştir. Kişilik gelişiminde her ne kadar kalıtım ve gelişim etkileri olsa da kişiliğin gelişiminde en büyük etken sosyal ilişkilerdir. Bundan dolayı Sullivan insan ilişkilerinde en bağlayıcı unsur olan "iletişim" kavramı konusu üzerinde durmaya çalışmıştır (Usal ve Kuşluyan, 2000). Sullivan gözlemlediği yetişkinlerin kişilik gelişimleri araştırmaları neticesinde kişilik sürecinin oluşumunda erken çocukluk deneyimlerinin etkilerini fark etmiştir, özellikle dönemin belirleyici unsuru olan anne-çocuk ilişkisine daha fazla önem vermiştir.

Sullivan'a göre kişiliğin gelişiminde yedi temel gelişim evresi vardır. Bebeklik, çocukluk, erken ergenlik, geç ergenlik, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemi olarak adlandırmıştır. Ergenlik dönemi kişilik gelişimi açısından en önemlidir. Sullivan yetişkin bireyler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmaların sonucunda ergenlikte doyurulmayan ihtiyaçların, ilişki kuramayanların sıkıntı yaşadığı tespit etmiştir (Burger, 2006).

2.2.6. Nesne İlişkiler Kuramı

Melanie Klein tarafından kurulan kuram çocuk psikanalistlerine ve bebek gelişiminin gözlenmesine dayanır. Kuram anne-çocuk ilişkisinde özellikle 0-6 ay üzerinde kurulmuştur. Klein ilişki tanımını yaparken özellikle sosyal ve bilişsel bağlamda kurulmuş ilişkiden bahsetmektedir. Çocuğun ilk nesnesinin meme olduğu,

bu nesne ile arasındaki bağı kuvvetli olması durumunda çocuğun sonraki dönemlerde karşılaştığı nesnelere de kuvvetli bağlar kurabileceği öne sürülür. Bu süreçte bebeğin meme ile tatmin edici bir bağ geliştirmemesi durumunda bebek sonraki dönemde karşılaştığı nesnelere ilişkisinde tatminsizlik yaşar. Özetle nesne ilişkisi kuramında kişilik gelişimin üzerinde etkisi olan sosyal ilişkilerden oldukça söz etmiştir (Göka, Yüksel ve Göral, 2006).

2.2.7. Ego Psikanalistleri

Psikanalistlerin perspektifine göre insan hayatı süresince kendi seçimlerinin neticesini yaşar. Bu seçimleri neticesinde tavırları, sadece içgüdülerine sabrederek değil aynı zamanda da görme ve duyma duyularının etrafı ile teması neticeyi oluşturduğu tecrübelerle göre yaşar. Bu davranışlara bakılarak iki grupta toplamak muhtemeldir.

Dürtüsel Davranışlar; çevreden oluşan uyarıcılar ve vücutsal uyarılar olmaksızın spontan olarak ortaya çıkan tavırlardır.

Nedene Bağlı Davranışlar; kazaya bağlı olarak fiziksel yaralanma veya insanların eleştirisine maruz kalarak oluşan davranışlardır (Geçtan, 1988).

2.2.8. Erich Fromm

Erich Fromm bir Alman filozoftur. Kendisini karakter üzerine düşünmeye iten temel neden Nazi Almanya'sında yaşanan o dönemlere ait gücü kazanma çatışmaları olmuştur. Fromm, Nazi partisinin üyelerinin ruh hallerini incelerken, kendisinden güçlü olanlara itaat eden, güçlü olmayanlara karşı da acımasızca davranıp onları sömürdüklerini belirtmiştir. Aynı zamanda insanların özgürlük anlayışlarının yanında kaygı durumları ve hissettikleri güçsüzlüğün üstesinden gelebilmek için de otoriter eylemlere başvurduklarını tespit etmiştir. Fromm'a göre bazı insanlar kendilerinden daha güçlü bireylerle özdeşim kurarak kendilerini güçlü hissetmişlerdir. Bu kişileri otoriter bireyler olarak tanımlamıştır. Kendilerinden potansiyel olarak daha güçlü olan otoritelere katılım sağlayarak hem aşağılık duygularını yenmişler hem de yalnızlıklarından kurtulmuşlar ve kendilerini güçlü hissetmek içinde güçsüz bireyleri sömürmeye çalışmışlar (Cüceloğlu, 2005).

Fromm'a göre bazı insanlar otoriter kişilik özellikleri gösterirler. İnsanların büyük bir bölümü yaşadığı mekanik dengeyi tercih eder. Özgürlüğün oluşturduğu kaygıdan kurtulmak için toplumun kendisi için uygun bulduğu rolü kabul ederek,

kendisine uygun bir işe girer, çarkın bir üyesi olup uyum içerisinde olarak şahsi bireyselliğin ve yalnızlığın oluşturabileceği endişenin üstesinden gelir (Solomon, 1988).

Fromm, kişi bireysel yalnızlığın oluşturduğu eksiklikten uzaklaşmak için tercih edilmesi gereken yolun kendisini anlamaktan geçtiğini ifade etmiştir. Bu şekilde mutluluğun metodu olduğunu ifade etmiştir (Cüceloğlu, 2005).

2.2.9. Varoluşçu Psikoloji

Felsefedeki varoluşçuluk akımının psikolojiye uyarlanmış halidir. Bu kuram'a göre insan biriciktir ve kendini yaratabilme özelliğine sahip tek varlıktır. Kendini olduramamıştır fakat olduktan sonraki eylemlerinin hepsi kendi elinde olan tek canlıdır (İnanç ve Yerlikaya, 2018).

İnsan uygun koşullar sağlandığında potansiyelini ortaya çıkarabilme özelliğine sahiptir. Varoluşçu felsefecilerden Rolle May' a göre insan, yalnızca doğa kanunlarına göre doğup, büyümeyen, büyümesine kendisinin katkısı vardır. Varoluşçu psikoloji insan özgürleşmesinin ancak kendi sorumluluğunu yüklenmesiyle elde edileceğini savunur. Tabii ki özgürlüğün de bir sınırı vardır. Bu sınır da kişinin içinde yaşadığı varoluş alanıdır. Kısacası kişinin içinde yaşadığı dünya, o kişinin kaderini de belirler. Yaşadığı dünyaya uyum sağlayabilen kişi otantik bir yaşam sürer. Otantik bir yaşama karşı çıkan kişi ise kendi varoluş alanından ayrılmış olur (Yalom, 1980).

2.2.10. İnsancıl Psikoloji

İnsancıl psikoloji hümanistik psikoloji olarak da adlandırılmıştır. Bu yaklaşımda insanı biricik olarak ele almış ve insanı tek yönüyle değil de (bilişsel, duyuşsal, duyusal) bir bütün olarak inceleyip ve tanımlamıştır. Her bireyin dünyayı algılama şekli kendisine özgüdür. Bu algılamayla kendini gerçekleştirmek için var olan potansiyelini kullanmaya çalışır. Bir kişinin davranışlarının nedenine anlam verebilmek için o kişinin bireysel deneyimlerini ve yaşantılarına bağlı olarak ifade edilir (Eroğul ve Yurtal, 2014).

Carl Rogers, insancıl kuramının önde gelen temsilcilerindedir. Psikolojik olarak sağlıklı bir bireyde bulunması gereken özellikleri Rogers şöyle sıralamıştır (Rogers, 2012):

- Farklı hayat tarzlarına karşı açıklık,
- Kendisinin ve başkalarının davranışlarına karşı hoşgörülü olma,

- Değişikliğe karşı olumlu tutum sergileme,
- Analitik ve yaratıcı düşünme,
- Kendi iradesini dilediğinde ortaya koyma becerisi,
- Benlik kavramı üzerine insancıl kurama katkı sunan Rogers'e göre benlik bireyin kendisi hakkındaki görüş onu diğer insanlardan ayırır (Özen ve Gülaçtı, 2010).

Benlik kavramı Rogers'e göre bireyin çevre ile olan ilişkisine bağlıdır. Tutarlı, olumlu bir benlik gelişimi ancak kişinin çevresi ile ilişkisinde kazandığı saygı ile mümkündür ve çevrenin kişilik gelişimindeki etkisi göz ardı edilmeyecek derecede büyüktür (İnanç,2015).

2.2.11. Davranışçı Yaklaşım

Davranışçı kuram ilk olarak Amerikalı psikolog Watson tarafından dile getirilmiştir. Watson bu kuram da ancak ölçülebilir ve gözlenebilir davranışların psikolojiye konu olabileceğini söylemiştir.

Bilinç, zihinsel deneyimlerin, bilinçdışı ve içsel süreçlerin nesnel olarak incelenebileceğini savunur (Fromm, 1993). Birçok yaklaşım kişiliğin tanımını yapmak istemiştir ve bu doğrultuda da insan davranışlarına odaklanmışlardır ama davranışçı yaklaşım hayvan davranışları üzerine incelemeler yapmıştır. Hayvan davranışlarının çevre etkisiyle değiştirilmesi üzerine aynı etkinin insanlarda da aynı şekilde tepki verileceği sonucu ortaya konmuştur (Friedman and Schustack, 2003).

Davranışçı yaklaşım, insanların hayat seyri içinde olaylara verdikleri tepkilerin sahip oldukları kişilik davranışların aynı olduğunu savunur. Ceza, pekiştirme, ayırt etme bu kurama göre kişiliği belirlemede etkilidir (Cüceloğlu 1991). Davranışçı kurama göre kişilik kalıtsal değildir ve bir sonraki kuşağa aktarılamaz. Bireyin hayatının özellikle ilk yıllarından itibaren kişiliği çevre ve etkileşimle oluşur.

Özellikle çocukluk dönemindeki koşullanma sürecindeki tecrübeler yetişkinlikteki davranışların belirleyicisidir. Bireyler davranışlarını sosyalnormlara ve standartlara uydurma eğilimi gösterirler. Böylece toplum içerisinde kabul gören davranışlar ödüllendirilmiş olur ve dolayısıyla öğrenilir, cezalandıran davranışlardan da kişi uzak durur. Bu süreç koşullanmanın bir sonucudur (Cüceloğlu,1991).

2.2.12. Bilişsel Kuramlar

Amerikalı psikolog George A. Kelly' nin 1955' te yayınlanan 'Psikoloji ve Kişisel Yorumlar' adlı kitabından sonra şekillenmeye başlanan bilişsel yaklaşıma göre kişilik; kişinin yaşantıları yoluyla oluşturduğu bilişsel yapıların kişiye özgü oluş halidir.

Kelly' e göre bireysel farklılıkların nedeni her kişinin dünyayı kendine özgü yapılandırma biçimidir. Örneğin iki kişi yeni tanıştıkları üçüncü kişi hakkında konuşurken farklı betimlemeler, tanımlamalar yaparlar.

Kelly' e göre kişisel yapıyı anlamak için bir kişiyi ilk kez gördüğünde yaptığı yorumlara bakılmalıdır. Akla gelen ilk cevaplar kişinin kişisel yapısı hakkında bilgi verir. Kelly kişisel yapılardaki farklılıkları da Dağarcık-ızgara tekniği kullanarak tespit edilebilecek bir test geliştirmiştir (Burger,2006).

Bilişsel kurama göre kişinin davranışları, kişinin öğrenme yoluyla oluşturduğu geçmiş deneyimleri ile çevresinin etkileşimi sonucu olur (Morris, 2002). İnsanı diğer canlılardan ayıran en önemli özellik aktif bir sistem olarak gelen uyarıcıları anlamlandırabilmesi, bilgiyi işleyebilmesidir. Bilişsel psikoloji zihnin bilgiyi ileme sürecini incelerken nesnel yöntemlerle deneysel çalışmalar yapar (Cüceloğlu, 2005) bilişsel yaklaşımı destekleyen araştırmacılardan biri olan Bandura' ya göre kişinin davranışlarının sebebinin araştırırken ilk olarak sosyal çevresinin göz önünde bulundurulması gerekir. Bandura' ya göre kişinin bir davranışı öğrenmesi, bir bakasını o davranışı yaparken gözlemlemesi ile mümkündür (Cüceloğlu, 1993).

2.3. Sosyotropi-Otonomi

Beck ve meslektaşları tarafından 1993 yılında yaptıkları çalışma olan hem sosyotropi kavramını hem de otonomi kavramını kişilik özelliklerinin ayırımında yaygın bir şekilde kullanmıştır. Beck, depresif belirtileri olan kişilerin kişilik özelliklerini belirlemek ve aralarındaki farklılıkları incelemek için bu iki kavramı ortaya atmıştır (Sato ve McCann, 1998).

2.3.1. Sosyotropik Kişilik

Sosyotropi, diğer insanlarla olumlu ilişkiler kurma yeteneğidir. Sosyotropi kişilik özelliğine sahip kişiler tanınmaya, önemsenmeye ve sayılmaya büyük önem verirler (Kabakçı, 2001).

Sosyotropiklerin yaşamlarının devamlılığını sağlamak için sosyal güvenliğe ihtiyaçları vardır (Hilton ve Esmé, 2004). Bu insanlar sevgiyi yüksek düzeyde bir ihtiyaç olarak görürler. Bu yönler başkaları tarafından da kullanılma eğilimindedir. Başkalarının söylediklerini yapmaya hazırlardır ve inatçı olmadan birlikte çalışmaya aktif olarak katılabilirler. İnsanlarla olumlu bir ilişkiye sahip olmak, sosyotropi kişilik özelliklerine sahip insanları kabul etmek için çok önemlidir (Lynch, Robins ve Morse, 2001).

Sosyotropi kişilik özelliğine sahip insanların yaşam kalitesi, başkalarıyla olan ilişkilerinin derecesine bağlıdır. Sosyotropik kişilik özellikleri yaşa, cinsiyete, sosyal çevreye, mesleğe, ekonomik durumuna ve medeni duruma bağlıdır (Kaya, N ve diğerleri, 2006).

Sosyotropi kişilik özelliklerine sahip kişilerin grup etkinliklerine, özerk kişilik özelliklerine sahip kişilerin ise daha cömert ve kişisel çalışmalara yöneldiği gözlemlenmiştir (Barutçu ve Serinkan, 2006).

Araştırmalar, sosyotropi ve otonomi kişilik özelliklerinin cinsiyete göre değiştiğini göstermektedir. Sosyotropi kişilik tipi kadınlarda daha yaygındır (Kwon ve diğerleri, 2001).

2.3.2. Otonomik Kişilik

Baskın, otonomik kişilik özelliğine sahip bireyler, bireysel başarıya ve öz kontrole büyük önem verirler. İşlerini yönlendirmekten, belirlenmiş hedeflere ulaşmaktan, olayları kendi yöntemleriyle yönetmekten ve bu hedeflere ulaşmaktan hoşlanırlar (Beck, 1983; Robins ve diğerleri, 1997). Baskın otonomik özelliklere sahip kişiler, başarısızlık olasılığı konusunda endişe duyarlar. Bu durumdan kaçınmak için çevremizi önleyici tedbir olarak yönetmek isterler. Otonomik insanlar, bireysel ve bağımsız çalışmaya grup çalışmasından daha çok değer verirler (Barutçu, Öktem, 2003). Otonomik kişilik özelliklerine sahip bireyler etraflarındakilere göre daha soğuktur. Yakın ilişkiler kurmaktan çekinirler. Başarısızlık durumunu kabullenemedikleri için çevreleriyle kolayca çatışırlar.

Olumsuz durumlarda bile savunmacı bir tavır sergilerler (Lynch, Robins & Morse, 2001). Otonomik insanlar doyuma ulaşmak için başarılı, istediklerini seçmeli ve alanlarını korumalıdır (Beck, Emery ve Shaw, 1983). Kabakçı'ya (2001)

göre otonomik insanlar etraflarında olup bitenleri kontrol etmekten ve amaçlarına ulaşmaktan mutludurlar.

Başarıya değer veren otonomik insanlarda başarısızlık depresyona yol açar (Sato ve McCann, 2007). Otonomik kişilik özellikleri baskın olan bireyler başarısızlıktan, yetersizlikten, kontrolü kaybetmekten ve başkaları tarafından küçük düşürülmekten korkarlar (Sato, 2003). Otonomi kişilik özelliğine sahip insanların doyuma ulaşmak için başarılı olmaları, istediklerini seçmeleri ve kendi alanlarını korumaları gerekir (Beck, Emery & Shawi, 1983).

2.4. Bağışlama

2.4.1. Bağışlama Kavramı Tanımı

Bağışlama kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar ve tanımı her geçen gün artmakta ancak henüz net bir tanım yapılmamıştır (Macaskill, 2005). Bağışlama kavramı, psikoloji ve psikolojik danışma literatüründe 1980'lerden beri tartışılmakta ve özellikle son on yıldır terapötik bir araç olarak kullanılmaktadır. Bağışlama kavramı hakkında çok fazla tartışma bulunmaktadır ancak tam olarak üzerinde anlaşmaya varılmış bir tanımı yoktur. Bağışlama terimi genel olarak şu şekilde tanımlanabilir: Bağışlamak, zarar görmüş bir ilişkiyi onarmak için intikamı bağışlama, anlayış ve empati ile değiştirme sürecidir. Bağışlama, geçmişi görmezden gelmek zorunda değildir. Olumsuz duygulardan vazgeçme, görme, hissetme, bilme ve onları olumlu duygularla değiştirme sürecidir (Rodden, 2004). Literatürdeki diğer tanımlar ve bağışlama süreçleri şu şekildedir: Enrightand Coyle (1998) bağışlamayı, zarar verme veya zarar verme durumunda faile yönelik olumsuz tutumlara, kayıtsızlığa ve kırgınlığa bilinçli ve kasıtlı olarak son verilmesi olarak tanımlamaktadır. Warsington (1998) ise bağışlamayı incinmelerden kaçınmak, kaçış ve intikam gibi arzuların kaçınmak olarak tanımlamaktadır. Enright ve Fitzgibbons (2000) bağışlama sürecini içsel bir süreç olduğunu vurgular ve şöyle tanımlar: Walsch (1999) bağışlamayı eski kin ve acıları bırakma ve iç huzuru yaratma kararı olarak tanımlamıştır.

Hill (2001) bağışlama kavramını sağlıklı bir kişinin bir kriz veya çatışma nedeniyle bozulan kişilerarası ve ilişkilere yeniden kavuşabileceğinin en önemli göstergesi olarak görmektedir. Dawson (2003) bağışlama kavramını mutluluğun anahtarı olarak görmüş ve onu bireye ve dünyaya anlam katan bir kavram olarak değerlendirmiştir. Bağışlama kavramının bir başka görüşü de, öfke, küskünlük, kin

tutmak, karşısındaki kişiye yansıtmamak ya da tüm olumsuz yönlerinden vazgeçerek kötü muameleye maruz kalanların merhametidir.

2.5.2. Bağışlama ve Kişilik

Bağışlama sürecinden yararlanabilmek için inananlar olduğundan dolayı bundan daha fazla amaç için yapılır (McLullough ve Hoyt 2002). Bağışlamayı kolaylaştıran veya zorlaştıran dersler tartışılan konulardır. Bağışlama temel ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyle ilgili olan bir kişiliğe sahip olmak, eğitimden oluşur. Birlik içinde, çeşitli bölümlerdeki bölümlerin devamı bir hexaco kişilik modelidir (Shepherd & Belicki, 2008).

Araştırmalar, bağışlamanın olumsuz ile olumlu, duygusal olumsuz ile olumsuz bir kişi olduğunu göstermektedir. Ross, Kendall, Matters, Rye ve Wrobel'in (2004) tüm fiziksel özellikleriyle ilgili rahatsızlıkları olanlardır. Uyumluluk, kişilerarası ilişkilerde bir uyuma sahip olan ve özgecil, empatik, yardımsever olarak yardımın bir yönüdür. Çocuklarda, kişilerarası geliştirmede yüksek düzeyde kırılabilirlik olarak kendini gösterir. Çocuklar, duygusal olarak tutarsız olabileceklerdir (Ashton Paunonen, Helmes & Jackson, 1998). Bağışlamak, toplanmak ve daha az risk altında yaşamak için bir dünyada kalmaktır (Frommer, 2005). Bağışlamak, ayrıştırılabilir bir şekilde kullanılabilir. Akhtar (2002), bu patolojik göstergeleri affedilemez, erken bağışlama, değer bağışlama, sahte bağışlama, kabul edilemez bağışlama ve bağışlama olarak sınıflandırabilir. Başkalarını affedemeyenlerde öfke ve inatçılık özellikleri varken, bağışlamayı erken deneyimleyenler ise öfkelerini yaşayamazlar, sağlıklı öfke yeteneklerine sahip değildirlir. Aşırı bağışlamayı deneyimleyenler mazoşizm düzeyindedir ve kendilerini üzerler, yanlış deneyimleyenler ise affedici, kendini aldatan ve aşırı bağışlayıcılık arayan olumsuz öz farkındalıktan, empati kurmaktan ve toplumdan kaçınmaktadır. Bağışlama kişiden kişiye değişen öznel bir eğilim olarak kabul edilir. Araştırmalar, bazı insanların çok fazla bağışlayıcılığa sahip olduğunu, bazılarının ise yetersiz bağışlayıcılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Brown (2004) yaptığı bir çalışmada bağışlama eğilimi ile intikam eğilimi arasında bir bağlantı olduğunu bulmuştur. Yazar, kendini beğenmiş insanların daha az hoşgörülü olduğunu ve bağışlamaya daha yatkın olanların cinsiyete göre farklılık göstermediğini belirtiyor. McCullough, Bellah, Kilpatrick ve Johnson (2001) intikam üzerine bir araştırma yapmışlar ve beş faktörlü kişilik ölçeğinde yüksek düzeyde intikam sahibi olan kişilerin uzlaşma ile olumsuz bir ilişki içinde olduklarını

bulmuşlardır. Walker ve Gorsuch (2002), uzlaşmanın bağışlama ile ilgili olduğunu ve bağışlamanın önemli bir yordayıcısı olmasına rağmen, uzlaşma ile bağışlamanın bir ilişkisinin olmadığını bulmuşlardır.

Koutsos, Wertheim ve Kornblum (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, rahat ve duygusal insanların daha hoşgörülü olduğu, ancak nevrotilik/iç uyum puanıyüksek olanların olmadığı gözlemlenmiştir. Maltby ve Day (2004) bağışlama ve bağışlama stilleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve nevrotilik savunma ile bağışlama arasında negatif bir ilişki olduğunu bildirmiştir. Exline, Baumeister, Bushman, Campbell ve Finkel (2004) narsisizm ile uzlaşmaarasında negatif, nevrotilik/iç uyum arasında ise pozitif bir ilişki bulmuştur. McCullough, Worthington, Rachal, Sandage, Brown ve Hight (1998), intikam ve kaçınma motivasyonu ile narsisizm arasında olumlu bir bağlantı ve benlik saygısı ile olumsuz bir bağlantı gözlemlenmiştir. Sastre, Vinsonneau, Chabrol ve Mullet (2005) bağışlama ve intikam ile paranoyak kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmış ve güçlü bir ilişki bulmuştur. Eaton, Struthers ve Santelli (2006) de narsisizm ile bağışlama arasında negatif, pozitif benlik farkındalığı ile bağışlama arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Karremans, Van Lange ve Holland (2005) zayıf affediciliğe sahip kişilerin yalnızlık ve depresyon gibi durumlar yaşayabileceğini ve bağışlamanın sağlıklı bir kişilik özelliği olduğunu bulmuşlardır. Tse ve Cheng (2006)bağışlama ve depresyon arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve düşük düzeyde depresyonasahip kişilerin, yüksek düzeyde depresyona sahip olanlardan daha fazla bağışlama eğiliminde olduklarını bildirmişlerdir.

Maltby, Day ve Barber (2005) benzer bir hipotezle çalışmalarına başlamışlar ancak affetme eğiliminin sosyal izolasyonu etkilemediği sonucuna varmışlardır.

Araştırmacılar çalışmalarında bağışlama ve mutluluk arasında önemli bir ilişki olduğunu ancak bunun sosyal izolasyonla ilgili olmadığını bulmuşlardır. Brown (2003), Toussaint ve diğerleri. (2001) ve Thompson ve ark. (2005) hoşgörülü tutum sergileyenlerin depresyon, kaygı ve öfke düzeylerinin daha düşük olduğunu ve yaşam doyumu açısından daha faydalı olduğunu bildirmiştir. Bağışlama genellikle sağlık, gelişme ve memnuniyet gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilir (Worthington ve Scherer, 2004).

Bağışlamak, ilişkilerdeki çatışmalara ve gerilimlere bir çözüm olarak görülebilir. Orth (2008) ve Tse ve Yip (2008) çalışmalarında benzer sonuçlar bulmuşlar ve affetmenin kişilerarası uyum ve psikolojik iyi oluş ile ilişkili olduğunu bildirmişlerdir.

Young, Struthers, Khoury, Muscat, Phills ve Mongrain (2013) kendini eleştiren ve kişilik özelliklerine bağlı olarak sınıflandırılan kişilerde intikam ve bağışlama arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırma yapmışlardır. Bağımlıların güçlü ilişkiler kurmaya istekli olduklarını ve reddedilmeye karşı çok hassas olduklarını söyleyen yazar, ilişkileri sürdürmeye ve bir şeyler ters giderse intikam almamaya daha toleranslıdır. Öz eleştiri grubundaki insanlar, algılanan hatalardan sonra daha fazla intikam ve daha az uzlaşma istediklerini söylediler.

Adam Karduz (2019), bağışlama eğilimi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi araştırmak için beş faktörlü kişilik ölçeği ve bağışlama ölçeği kullanmıştır. Çalışmalarında deney tasarımı kullanan araştırmacılar, psiko-eğitim programlarının tüm kişilik tipleri için bağışlamayı artırmada etkili olduğunu bulmuşlardır. Görüldüğü gibi bağışlama kavramı ile kişilik özellikleri arasında önemli bir bağ vardır. Çalışmalar, hoşgörülü insanların daha mutlu ve hayatlarından daha memnun olduklarını vurgularken, kendini öforik ve intikamcı insanların bağışlama ile mücadele ettiği ve affedecekleri çeşitli tıbbi durumlara sahip oldukları bildirmiştir.

Bu tanımdan hareketle bağışlama içsel bir süreç olarak yorumlanabilir (Baaumester, Exline & Sommer, 1998). McCullough (2001) bağışlama sürecini yanlış kişiye karşı olumsuz duyguların oluşması, intikam alma arzusunun terk edilmesi ya da küskünlük ve kırgınlık gibi duygulardan kaçınma olarak tanımlarken, Macaskil (2005), bağışlama sürecini sadece olumsuz duygular değil, aynı zamanda olumlu duyguların da yanlış kişiye karşı tutumların yaratılması gerektiğini söylemiştir.

Hargrave (1997) bağışlama sürecinin kişilerarası yönüne atıfta bulunmuş ve bağışlamayı, kopmuş bir ilişkide kaybedilen güvenin restorasyonu veya güçlendirilmesi olarak tanımlar. McCullough, Pargament ve Thoresen (2000) de bağışlamayı, ilişkilerde ve kötü muamele görenlerde içsel ve olumlu bir değişiklik olarak tanımlamıştır. Miceli ve Castelfranchi (2011) yaralıların algıladıkları hataların bağışlama sürecine neden olduğunu vurgulamıştır. Yaralı, bağışlamada bir hata olduğunu kabul etmektedir. Thompson, Snyder, Hoffman, Michael, Rasmussen,

Billings, Heinze, Neufeld, Sholy, Roberts ve Roberts (2005) ise hatayı, kendileri ve sosyal çevre ile ilgili kişisel düşüncelerini dikkate almamakta veya kuralları ihlal etmektedir. Worthington'a (2006) göre iki tür engellilik vardır. Hatanın türü ve boyutu ne olursa olsun, yaralılar bir ihlal yaptıklarını fark ettikleri anda bir yol ayırımına gelirler. Bu kavşakta, kişi yaralanmış bir durumdan muzdariptir veya olumsuz duygularla uğraşır ya da olumsuz duyguların neden olduğu stresli durumlarla karşı karşıya kalır.

McCullough, Pargament ve Thoresen (2000) bağışlama sürecini, kin ve öfke gibi duyguları şefkat, merhamet ve bağışlama olarak onaylayarak, yanlış kişiye veya kendine zarar veren olumsuz duygulardan bir yol olarak tanımlamaktadır. Hill (2001) de bağışlamayı kişilerarası ilişkiler sürecinde ilişkileri güçlendirmek ve geliştirmek için bir mekanizma olarak tanımlamıştır. McCullough, Worthington ve Rachal (1997) da bağışlamayı yanlış kişiyle ilişkilerde olumlu bir değişiklik olarak tanımlamıştır. Tüm bu çalışmalar ve tanımlar bağışlama kavramının kişilerarası bir yönü olduğunu vurgulamaktadır.

Frommer'a (2005) göre bağışlama kavramının sadece içsel yönüne odaklanmak doğru değildir. Bağışlama, içsel bir süreç olduğu kadar kişilerarası yönü de olan bir kavramdır. Andrews (2000), karşılıklı diyaloglu ve diyalogsuz bağışlama sürecini değerlendirmiş ve etkileşimli bağışlama ve tek taraflı bağışlama olmak üzere iki farklı bağışlama sürecinden bahseder. Etkileşimli bağışlama, her iki tarafın da aktif olarak etkileşime girmesini gerektirir, tek taraflı bağışlama, etkileşim veya iletişim gerektirmez Andrews'in tanımına dayanarak, bağışlamanın hem içsel hem de kişilerarası yönleri olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Tsang, McCullough ve Fincham (2006) bağışlamayı ilişkiler için bir iyileşme mekanizması olarak görmektedir. Enright ve İnsani Gelişme Çalışma Grubu (1994), Piaget'nin bağışlama görüşünü çalışmalarına dâhil etmişlerdir. Piaget bağışlama sürecini bir gelişim süreci olarak yorumlamış ve bu sürecin gerçekleşmesi için dört temel özellikten bahsetmiştir.

Bunlar olgunluk, manipülasyon, sosyal girdi veya dengedir. İlk temel özellik olan olgunluk, bağışlamanın çocukluğun sonunda gerçekleştiğini gösterir. İkinci temel özellik ise, birey affedemediğinde bağışlamanın giderek zorlaşmasıdır. Üçüncü temel özellik olan sosyal girdi, kültürel ve dini değerlerin bağışlama sürecine katkısıdır.

Dördüncü ve son temel özellik olan denge, bağışlama sürecinde stres, korku ve kararlılık eksikliği karşısında dengeyi korumak olarak tanımlanmaktadır. Piaget, ruhun gelişmesiyle birlikte bağışlamanın çocukluğun sonunda ortaya çıktığını açıklar. Kişi olgunlaştıkça düşünme çeşitlenir ve bağımlı ve bağımsız düşünme biçimlerinin oluşumu bir bağışlama sürecine yol açar. Bağışlama, felsefi literatürde kendine yer bulmuş, olumlu ve ahlaki bir eylem olarak iyi bir süreç olarak yorumlanmıştır. Dibsai (1998), insanların bağışlama eğilimine göre bilişsel bir avantajı olduğunu bulmuştur. İnsanların bilişsel yeteneklerini geliştirerek, insanlar olayları farklı perspektiflerden değerlendirebilir ve çok yönlü değerlendirme yoluyla bağışlama sürecini kolaylaştırmaya yardımcı olabilir. Enright, Santos ve AlMabuk (1989), bağışlama sürecini daha iyi anlamak için Kohlberg'in ahlaki düzeyi de dâhil olmak üzere farklı gelişim düzeylerine sahip modeller geliştirmiştir.

Geliştirilen modelde bağışlama sürecinin karmaşık bir süreç olarak tasvir edildiğine ve insanların seviyeleri atlamayı veya geçiş yapmayı seçebildiğine dikkat çekmiştir. Bu modele göre, farklı bağışlama türleri vardır. İlk bağışlama türü intikamcı bağışlamadır. Bu tür bir bağışlamanın, yaralıların yaralılardan intikam almaları ve çektikleri acılarının hesabını sormaları için daha gerekli olduğunu ortaya koymuştur. Genellikle ahlaki olarak olgunlaşmamış insanlarda ve çocuklarda bulunur. İkinci tür bağışlama, tazminat olarak bağışlamaktır. Bu tür bağışlamada, yaralılar bağışlamayı bir tür araç olarak kullanırlar. Aldatılsa bile, başkalarından onun yerine geçebilecek tazminat isteyebilir. Bu tür insanlar bağışlama eğilimindedir ve bağışlamadan kendilerini hasta bile hissedebilirler. Üçüncü bağışlama türü ise beklenen bağışlamadır.

Bu tür bir bağışlama ile yaralıların belirli beklentileri vardır. Affettiği için ayrıcalıklı olmak ister ve genellikle sosyal çevresinin etkisiyle bağışlamayı seçer. Dördüncü aşamada bağışlama, tüm süreç nihayet anlam kazanır, yaşanan acı haklı çıkar ve kaybedilen güven yeniden toparlanmaya başlar. Bu, incinmiş bir kişinin gönüllü ve bilinçli olarak öfke, küskünlük ve intikam duygularından vazgeçtiği aşamadır. Bağışlama kavramı, sosyal düzenin ayrılmaz bir parçası olarak yaşar ve günlük hayatımızın aktif bir parçası gibi görünür. Bu fikirden hareketle Younger, Piferi, Jobe ve Lawler (2004) insanların bağışlama kavramı hakkındaki fikirlerine ulaşmak istemiş ve bir anket uygulamışlardır. Çalışmadan aşağıdaki dikkate değer sonuçlar elde edilmiştir. Bu süreç, medyada ve işletmelerde kusurlu olduğu tespit edilen çeşitli suçluların affedilmesine bir örnek olarak gösterilebilir (Exline, Baumeister, Bushman,

Campbell& Finkel, 2004). Kara'ya (2009) göre bağışlama süreci, bağış yapanlar için önemli vedeğerli bir süreçtir. Bağışlamak, suça maruz kalan kişinin rahatlayabilmesi için suçlunun hatalarını ve olumsuz düşüncelerin affedilerek hafızadan silinmesidir.

Bağışlamanın tanımına bakıldığında bağışlama, kişinin kendisine ve çevresine zarar veren olumsuz düşüncelerden vazgeçerek intikam, öfke gibi duyguları olumlu duygu ve eylemlerle değıştirme süreci olarak özetlenebilir.

Bağışlama kavramını daha iyi anlamak için çeşitli modeller ve teoriler de geliştirilmiştir. Bu modellerin farklı nüanslara sahip olduğı ancak genel olarak ortak bir bakış açısına sahip olduğı ortaya çıktı. Hem içsel yolculuğumuzda hem de kişilerarası ilişkilerimizde olumsuz duyguların olumlu duygularla değıştirilmesini temsil eder.

2.6. İş Doyumu İle İlgili Kuramsal Temeller

2.6.1. İş Kavramı

İş kavramı, bir kişinin kendisi veya başkaları için önemli olan mal veya hizmetleri ürettiğini gösterir. Bunlar fiziksel, zihinsel ve ruhsal enerjinin kullanılması ile ödenen faaliyetlerdir. Çalışma, belirli bir amaca ulaşmak için fizikselve zihinsel güç veya çaba ile yapılan bir faaliyet olarak tanımlanmaktadır (Koç, 2001). Çalışmak sadece önemli bir sosyal ihtiyaç değıil, aynı zamanda çalışanların kişisel, sosyal ve kültürel çevrelerinin de belirleyicisidir (Aşan ve Erenler, 2008).

İş memnuniyeti, belirli bir amaç için bir organizasyona katılan insanlar, yaptıkları işten o kadar mutlu olurlar ki, hedeflerine ulaşabilirler ve verimliliğı ve üretkenliğı artırabilirler. Bir kişinin üretkenliğı arttıkça, organizasyonun verimliliğı de artar. Bu nedenle çalışanların gelecekte daha üretken olabilmeleri için tatmin olmaları gerekmektedir (Nelson ve Quick, 1995). İş doyumu, bir çalışanın ait olduğı kurumun amaçlarına ulaşmak için çabalaması durumudur. Başka bir deyişle iş doyumu, işyerinde işle ilgili değıerlerin karşılandığı ve bu değıerlerin kişinin ihtiyaçları ile örtüştüğü hissidir (Erdoğan, 1999).

Bir kişinin işyerinde maddi ve manevi değıerlere olumlu tepki vermesi iş doyumu olarak bilinir. Kısacası, kişinin işini değıerlendirmekten duyduğı keyif, iş doyumunun bir göstergesidir (Susmuş ve Tozkoparan, 1997).

İşçiler, işleriyle ilgili olumlularsa işlerinden daha fazla, olumsuzlarsa işlerinden daha az memnun olurlar (Erdoğan, 1999). İş doyumu, işin çalışanlar üzerindeki etkisi

olarak da tanımlanabilir. İnsanlar işlerinden memnun olduklarında, başarılarına yansıyan işlerine ve çalışma ortamına karşı olumlu bir tutum sergilerler. İşin memnuniyet düzeyine kişinin kendisi karar verir. Çalışma ortamındaki kişisel beklentiler, duygular, kişisel duygular, hedefe ulaşma derecesi ve gönül rahatlığı ona özgüdür. İnsanlar işlerinden tam olarak tatmin olmazlarsa verimliliklerini ve performanslarını kaybederler ve işlerini bırakırlar (Dole ve Schroeder, 2001). Diğer bir ifadeyle iş doyumunu; yapılan işten elde edilen gelir, iş arkadaşlarının birlikte güzel vakit geçirmesi, bir amaç için çalışmanın sevinci olarak tanımlanabilir (Bingöl, 1998).

2.6.2. İş Doyumunun Önemi

Çalışanların örgütün amaçlarına ulaşmak için çalışma ortamını benimseyerek çalışma ortamında bulunması olarak tanımlanabilecek iş doyumunu kavramı ilk olarak 1920'lerde ortaya çıkmış ancak değeri 1930'larda olmuştur. 1940'lı yıllarda anlaşılmıştır. (Üngören ve diğerleri, 2009). İş doyumunu, hem çalışanlar hem de çalıştıkları organizasyon için önemlidir. İşe yönelik olumlu ya da olumsuz tutumlar çalışanları ve örgütlerini etkiler. Bu tutumlar, iş tatmini tanımının genel içeriğini oluşturmaktadır. Bu nedenle iş doyumunun sağlanması gerekli ve önemlidir (Erdoğan, 1996).

Bir kişinin becerilerine, özelliklerine ve hedeflerine uygun faaliyetlerde bulunarak, o kişinin çalışmasından tatmin olmasını sağlayabilirsiniz. Bu şartları sağlayanlar arasından sağlıklı bir şekilde çalışan seçebilen kurumlar, kendi performanslarına sahip olacak ve seçilen çalışanların yüksek iş tatmini sayesinde verimli ve yüksek performanslı çalışacaklardır. İş yeri, insanların gün boyunca çok fazla zaman geçirdikleri yerdir. İşyerinde istenilen çalışma koşullarında çalışma imkanına sahip olan herkes, işyerinden mutlu ve huzurlu bir şekilde ayrılacaktır. Bu mutlu ve huzurlu halini işsiz kaldığı süre boyunca da sürdürür. Bu da iş hayatında doyumunu artırmaktadır (Sabuncuoğlu, 1998). Çalışanların iş memnuniyetinin sağlanması da yöneticiler için önemli kabul edilmektedir. Araştırmalar, işlerinden memnun olmayan kişilerin hastalanma olasılığının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Sonuç olarak daha sık doktorlar tarafından muayenehane edildiği bildirilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2001). İş doyumunu, işverenlerin sürekli izlemesi gereken dinamik bir yapıdır. İş doyumunu zamanla azalabilir. Organizasyondaki durumun değiştiğinin ana kanıtı, iş doyumunun azalmasıdır. Bu nedenlerle

işverenlerin dinamik olarak bu dinamik sisteme katılması gerekmektedir (Akbal, 2008).

2.6.3. İş Doyumunu Etkileyen Temel Faktörler

İşlerine tam olarak tatmin olduklarını düşünerek başlayan kişiler, zamanla aynı doyumunu alamayabilmektedir. Bu memnuniyetsizliğin nedeni kişinin kendi içinde yaşadığı beklentisi veya zamanla değişen çalışma ortamı olabilmektedir. Bu nedenle iş doyumunu etkileyen faktörler, içsel faktörler ve dışsal faktörler olmak üzere iki gruba ayrılır (Erdoğan, 1996). Öğretmenin işten duyduğu doyum, okul yöneticileri, veliler, meslektaşları ve okul yöneticilerinden etkilenmektedir (Şahin, 2013).

2.6.4. İçsel Faktörler

Herkes benzersiz niteliklerle doğar. Bu, farklı karakterler ve farklı bakış açıları göstermektedir. Aynı işte çalışan iki kişinin işten beklentileri ve tatminleri farklıdır. Bazıları kısa sürede başka bir meslekte çalışmayı hedeflerken, bazıları da aynı meslekte uzun yıllar çalışmayı planlamaktadır. Yani aynı iş, tüm çalışanların aynı duygularla işe gelmesinin nedeni değildir. Bireysel farklılıklar iş doyumunu belirleyen faktörlerden biridir. Bu bireysel farklılıklar cinsiyet, yaş ve kıdem, eğitim düzeyi, statü, kişilik ve sosyokültürel çevre olarak sıralanabilir (Dil, 2005).

2.6.4.1. Cinsiyet

İş doyumunu ile çalışanların cinsiyete yönelik tutumlarının değerlendirilmesi arasındaki farkı göstermektedir. Cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar incelendiğinde, bazı araştırmalar cinsiyet değişkenlerinin iş üzerindeki önemli etkisine değinirken, bazıları buna karşı çıkmaktadır. Erkekler ve kadınlar arasındaki iş doyumunu farkını araştıran Clark'a (1993) göre, kadınların iş doyumunu erkeklere göre daha yüksektir. Centres'in (1966) yaptığı çalışmalarda kadınlar yaptıkları işten son derece memnun olduğunu belirtmiştir. Bu sonucun nedeni, kadınların sosyal faktörlerden daha fazla etkilendiğini göstermektedir. Kadın ve erkek arasındaki iş-aile ilişkisini inceleyen bir başka çalışmada ise erkeklerin rol çatışmalarından etkilendiği ve kadınların iş ile özel yaşamı birbirinden ayırmada başarılı oldukları sonucuna varılmıştır (Spector, 1997). Cinsiyet ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi farklı boyutlardan incelediklerinde, kişilerarası ilişkiler boyutunun erkeklerin iş tatmininde önemli bir yer tuttuğu ancak kadınların iş tatmininde önemli bir yer tutmadığı sonucuna varmıştır Garcia (2005). Çalışma ortamının boyutunun

kadınlar için önemli olduğu ancak erkekler için o kadar önemli olmadığını ortaya koymuştur. Erkekler işyerinde terfi, ücret ve kariyer fırsatlarına büyük önem verirken, kadınların çalışma koşullarına ve sosyal ilişkilere daha fazla önem verdiğini belirtmektedir. Yapılan anketlerin aksine, dokuz Avrupa ülkesinde 6.000 çalışanın katıldığı bir anketin sonuçları, iş doyumunu açısından erkekler ve kadınlar arasında önemli bir fark göstermemektedir.

2.6.4.2. Yaş ve kıdem

Araştırma sonucunda yaş ile iş tatmini arasında genel olarak pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Davis, 1984). Maktalan (1997) yaptığı çalışmada iş doyumunun yaşla birlikte arttığını bulmuştur. Bunun nedenleri arasında artan çalışan ücretleri, kariyer gelişimi ve nüfus yaşlandıkça artan sorumluluk duygusu sayılabilir. Zeitz (1990) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, çalışanların işe girişmelerinin erken evrelerinde (20 yaşında) işten memnuniyetleri düşüktür. Otuz yaşından sonra deneyim kazandıkça artar ve işe başladıktan sonra işten memnuniyetleri azalır. Yaşlılar 1940 yılından beri iş rutinlerine alışmakta, ancak 1950'lerde tekrar arttığı gösterilmiştir (Spector, 1997). Çalışanlar yaşlandıkça, hizmet yılları da büyür. Yaşlandıkça, çalışanlar işlerini daha iyi anlayacak ve öğreneceklerdir. Bu, zaman içinde işinde kendini daha iyi hissetmesini sağlar. Aynı zamanda örgüt uzun yıllar boyunca çalışanlarının istek ve ihtiyaçlarını daha iyi anlamış ve verimlilik açısından örgütün ihtiyaçlarını karşılamaya özen göstermiştir (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002).

İlkokul öğretmenleri arasında yapılan bir ankete göre, öğretmenlerin kariyerlerinin ilk yıllarında yüksek beklentileri olduğu için işlerinden memnun olmadığını bulmuşlardır. Yaşla birlikte iş doyumunun artması deneyimlerinden kaynaklanmaktadır (Dil, 2005). Anket sonucunda, emeklilik yaşına gelen çalışanların iş tatmini azalmaktadır. Bu düşüşün nedeni emekli olduktan sonra yapacaklarından korkmasıdır (Mottaz, 1987).

2.6.4.3. Eğitim düzeyi

İş doyumunu etkileyen içsel faktörlerden biri de eğitim düzeyidir. Bu noktada kişinin eğitim sonrası beklentilerinin örgütün potansiyeli ve beklentileri ile örtüşmesi oldukça önemlidir (İncir, 1990). Aldıkları eğitim, çalışanlarının iş tatminini etkiler. Eğitim düzeyi yüksek çalışanların iş doyumlarının da yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak eğitim düzeyini aşan bir iş ortamında çalışmak, korku ve strese bağlı

olarak iş doyumunu azaltacaktır. Aldığı eğitime göre daha düşük bir işte çalışmak kendini bu pozisyona uygun görmediğinden iş doyumunu tekrar düşer (Oshagbemi, 2003). Dağdeviren ve ark. (2011), Doğu Kıbrıs Üniversitesi ve Türkiye'deki akademisyenler ile yaptığı çalışmanın sonuçları, eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında uygun bir ilişki bulamamıştır. Bunun nedeninin ücretler, yönetim, çalışma koşulları ve çalışma arkadaşları gibi faktörler olduğunu belirtmişlerdir.

2.6.4.4. Statü

Örgüt hiyerarşisindeki çalışan statüsü, iş doyumunun önemli bir parçasıdır. Araştırmalar, artan statü ve artan iş doyumunun paralel olarak çalıştığını göstermektedir. Bunun nedeni, bir kişinin statüsü yükseldikçe, ücretler, katılım ve bağımsız karar verme açısından motivasyon için daha fazla fırsat olmasıdır. Maslow'un arzular hiyerarşisi teorisinde, saygınlığın ve kendini gerçekleştirmenin başarılması, statüye paralel bir gelişme olarak görülür (Dil, 2005).

2.6.4.5. Kişilik

Kişilik, bir kişiyi diğerinden ayıran tüm duygu, düşünce, tutum ve eylemlerin adıdır (Köknel, 1999). Bu nedenle herkes kendi kişilik yapısına göre hareket eder. Aynı olaya veya duruma verilen tepkiler kişiden kişiye değişir. İş hayatında da durum aynıdır. Herkes kendi işini tanımlar ve işle ilgili durumları kendi fikirlerine göre yorumlar.

Bazı insanlar aynı işi yapmaktan zevk alırken, bazıları da memnun olmayabilir. Analitik kuramın öncülerinden Freud'a göre meslek o kişiyi yansıtır (Erdoğan, 1996).

Mesleği hakkında iyi bilgi sahibi olan eğitilmiş insanlar, yeterli kişisel olgunluğa erişmedikçe işlerinden tam olarak tatmin olamazlar. Kendine saygısı olan insanlar, işlerine de aynı saygıyı gösterirler. İşinin zorluklarını sabırla aşar. Başarının sevincini yaşamak için çalışır. Sorumluluk almayı sever. Ödül sistemi adil olmak ister ve başkalarından eleştiriye açıktır (Başaran, 2000).

2.6.4.6. Sosyo-Kültürel Çevre

Kültür, bir araya gelen insanların etkileşimi ile oluşturulur. Aynı kişiyle belirli bir süre birlikte olmanın insandan insana etkileşimi, kültürün inşasıdır. İş yerini de

benimserler. Bu, kişinin işi gönüllü olarak almasına olanak tanır (Bumin ve diğerleri, 2003).

2.6.5. Dışsal Faktörler

Örgütler mal ve hizmet üretmek için insanlara ihtiyaç duyarlar. Bir örgütün amaçlarına ulaşmasına yardımcı olmak için, örgüt içindeki çalışanların beklenti ve istekleri ile örgütün çalışanlarından beklentileri örtüşmelidir (İnce ve Gül, 2005). Çalışanların iş doyumunu, bireysel faktörlerin doğru bir şekilde dikkate alınmasıyla elde edilemez. Örgütler, çalışan memnuniyetini, örgütsel verimliliği ve çalışan iş memnuniyetini sağlamak için çeşitli kriterleri karşılamalıdır. Bunlar, fiziksel çevre, maaş seviyeleri, terfi fırsatları, karar alma katılımı, iletişim, üstlerle ilişkiler, meslektaşlarla ilişkiler, sosyal güvenlik ve iş gibi çalışanları bireysel olarak etkileyen faktörlerdir.

2.6.5.1. Fiziksel Çevre

Araştırmalar, fiziksel çevrenin iş doyumunu üzerinde diğer faktörlere göre daha az etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Çalışanlar, fiziksel çalışma ortamından çok iş fırsatlarına, ücretlere, terfi fırsatlarına ve sosyal çevreye değer verir. Ancak çalışma ortamının iş doyumunu üzerindeki etkisini inceleyen bir araştırma, çevrenin tatminsizliğin nedeni olabileceği sonucuna varmıştır (Dil, 2005).

İşyerindeki çalışma koşulları, kişinin işe karşı tutumunu etkiler. İşyerinde aşırı sıcak ve soğuk, evden uzakta olmak, işin tehlikeleri ve temizlik iş doyumunu etkiler. Aynı zamanda işyerinde kullanılan cihazların teknik uyumluluğu ve çalışma kolaylığı da benzer etkilere sahiptir (Erdoğan, 1996).

2.6.5.2. Ücret Düzeyi

İnsanlar için iş, yaşamı sürdürmek için en önemli finansal fayda kaynağıdır. Beklentileri karşılayan bir hayat yaşamak için insanların işte çalışması gerekir. Finansal kazanımların beklentileri karşılaması hem kendi verimliliğiniz hem de şirketin bekası için çok önemlidir. Çalışanların aldıkları ücretlerin bireyin iş doyumunu etkilediğini göstermektedir. Aldıkları ücretleri yaptıkları işin karşılığı olarak yeterli görürlerse tatmin olurlar ve bu durum işlerine harcadıkları çabaya da yansır. İşe karşı olumlu bir tutum geliştirilmesi gerekmektedir. Aksi halde kişi isteksiz olduğunda doyuma ulaşması zor olacaktır.

Statü ve kıdem için işçiler, yapılan işin değeri ile ilgili olarak aldıkları ücretin düzeyine dikkat ederler (Telman, 1988). Aynı işi yapan çalışanlar ile ücretlerini karşılaştırırlar. Yapılan iş ödenen bedele değiyorsa kişi yapılan işten mutlu ve memnun olacaktır. Bu nedenle işgücü piyasası yakından izlenmeli ve işverenler tarafından adil bir şekilde dağıtılmalıdır (Bozkurt, 2008). Şirket, çalışanlarına yeterli finansal fayda sağlayamayabilir. Bu durumda çalışan bir başkasının aynı koşullarda çalıştığını görürse kendisine adil davranılır ve ücret eksikliği onu rahatsız edemez (Erdoğan, 2000). Şahin (2013) tarafından yürütülen çalışmada, ücret ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

2.6.5.3. Terfi Olanakları

İş yerinde belirli bir süre çalıştıktan sonra işe alışıp ustalaşmanızdan sonraki süreçte performansınızın artması beklenmektedir. İşyerine katkıları arttıkça hem statü hem de maaşlarının değişeceğine inanmaya başlarlar (Keser, 2006). Dilekleri gerçekleştiğinde tatmin olurlar ve çalışmaya devam ederler. Aksi takdirde memnuniyetsizlik performanslarını olumsuz etkilemeye başlar (Türk, 2007). Çalışanlar için terfi, başarılarını ödüllendirmek anlamına gelir. Aynı zamanda terfi ettirilen işçilerin sosyal statüsünü de geliştirir (Erdoğan, 1996).

İşyerinde terfi alma fırsatı, çalışanları günlük işlerden kurtarır. Terfi fırsatları olan çalışanlar başarılı olmak için daha kararlı ve motive olacaktır. Uyandığında özgüveni artacaktır. Bu, işyerinde daha iyi performans anlamına gelir. Böylece iş doyumunu da artmaktadır (Özgen ve Öztürk ve Yalçın, 2002).

2.6.5.4. Kararlara Katılma

İşçiler işyeri kararlarında söz sahibi olduklarında, daha fazla sahiplenirler ve işi devralırlar (Sabuncuoğlu, 2001). Aldıkları kararlar kendilerini de etkileyeceğinden işlerine daha fazla dikkat edeceklerdir. Dolayısıyla işyerine bağlılık da artmaktadır (Eren, 1989).

2.6.5.5. İletişim

Duygu, düşünce ve tutumların belirli bir amaç için sözlü, sözsüz veya yazılı olarak insanlara iletilmesi sürecine iletişim denir (Demirtaş, 2010). Ortak bir amaç için bir araya gelen insanlar aracılığıyla bir organizasyon oluşturmak, mevcut bir organizasyonu sürdürmek, organizasyonun iç işlevlerini sürdürmek ve

organizasyonun işbirliğini sürdürmek için iletişime ihtiyaç vardır. Buna örgütsel iletişim de denilmektedir (Akıncı, 1998). Örgütsel iletişim aynı zamanda amaçlarına ulaşabilmesi için örgüt içinde ve dışında bilgi alışverişidir (Geçikli, 2004). Yöneticilerin örgütün verimli çalışabilmesi, kaynakları yönetebilmesi, sorunları ortadan kaldırabilmesi ve çalışanların iş doyumunu sağlayabilmesi için örgütün iç iletişim faaliyetlerine çok dikkat etmesi gerekmektedir.

İletişim sadece sözlü değildir. Bir örgütteki herkesin jestleri, yüz ifadeleri, görünüşleri ve beden dili, onların örgüte karşı tutumları hakkında ipuçları verir (Onal, 1997). Bunu dikkate alan çalışanlar ve yöneticiler örgüt içinde sürekliliği daha iyi sağlayabilir (Durgun, 2006). Örgüt içindeki tüm ilişkileri bir araya getiren ana unsur iletişimidir (Turan, 2014).

Araştırma sonuçlarına göre güçlü iç iletişim iş doyumunu sağlamada her zaman etkili olmayabilir, ancak iletişim eksikliği işyeri memnuniyetsizliğine yol açmaktadır (Erdoğan, 1996).

2.6.5.6. Ast- Üst İlişkileri

Bir işyeri faaliyetlerinde başarılı olması için çalışanların işlerinden son derece memnun olmaları gerekir.

Çalışanların çalışma perspektifleri zamanla değişebilir, bu nedenle işyerinde liderlerinin astlarının ihtiyaç ve isteklerini anlamaları gerekir (Dil, 2005). Tüm yöneticilerin çalışanlarıyla iletişim kurma şekli farklıdır. Fark ne olursa olsun, çalışanlar patronlarından çalışmalarını hakkında olumlu geribildirim almak isterler. Astlarına karşı olumlu, destekleyici ve yapıcı bir tutum sergileyen patronlar işlerinde daha başarılıdır (Akbal, 2010).

2.6.5.7. İş Arkadaşlarıyla ilişkiler

Aynı işyerinde aynı hedeflere ulaşmak için bir araya gelen insanlar günün büyük bir kısmını birlikte geçirirler ancak işyeri devamlılığı ve verimliliği duygu, düşünce ve hedeflerin paylaşılmasını gerektirir. Paylaşan çalışanlar, kuruluşla hedeflere ulaşılmasını talep edebilir. İş dışında birlikte plan yapan, iletişim kuran, üzüntülerini ve sevinçlerini paylaşan çalışanlar, yaptıkları işten son derece memnundur. Yaptığımız işten memnun olmasanız bile arkadaşlık ortamının iyi olması nedeniyle işinizden ayrılmak zorunda kalmazsınız (Özkalp ve Kirel, 2001). Meslektaşlarından destek,

insanların istifa etme ve geri çekilme davranışlarını azaltır (Mossholder ve diğerleri, 2005). İlk kez işe başlarken, çalışanın pozisyonu daha önemli hale gelir. Tanıdık olmayan ortamlarda destek veren ve iyi niyetli çalışma arkadaşları, onların işlerini daha hızlı devralmalarına ve bu konuda hevesli olmalarına neden olur (Menteşe, 2007).

2.6.5.8. Sosyal Güvence ve Güvenliği

Maslow (1982) ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, güvenlik ihtiyacı biyolojik ihtiyaçlardan hemen sonra ortaya çıkar. İnsanlar, canlıların bütünlüğünü korumak için otomatik olarak programlanmıştır (Çetingül, 2021). İş güvenliği, çalışanların çalışırken karşılaşabilecekleri tehlikeli durumların yol açabileceği fiziksel ve psikolojik zararlardan korunmak için alınan teknik ve tıbbi önlemler olarak tanımlanabilir (Timuçin,1985). Çalışanların huzur, sağlık ve esenlik içinde çalışabilmeleri için uygun tıbbi hizmetlere kolayca erişebilmeleri, ruh ve beden sağlıklarını etkileyebilecek olumsuz koşullardan korunmaları da iş performansını olumlu yönde etkiler.

Dolayısıyla bu durum verimlilik ve iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Dil, 2005). Çalışanlar ayrıca, izin almadan veya gelecek için endişelenmeden bir çalışma ortamında kendilerini daha olumlu hissedebilirler. Bu durum iş doyumunu da olumlu yönde etkilemektedir (Eren, 2000).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

VERİ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada öğretmenlerin sosyotropi ya da otonomi kişilik özelliklerinden hangisinin puanlarının yüksek olduğu, sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerinin iş doyumunu değişkenine göre nasıl değiştiği, iş doyumunu ve bağışlama eğilimi arasındaki ilişkinin ne olduğunu, kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkisi, kişilik özelliklerinin bağışlama özelliklerine etkisini inceleyen ilişkiisel tarama modeli kullanılmıştır.

Bu araştırmanın evreni İstanbul ilindeki ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerdir. Araştırma grubunu İstanbul iline bağlı Esenyurt, Bahçelievler, Büyükçekmece, Beylikdüzü, Avcılar'da bulunan İlkokul, Ortaokul ve Lise'de görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada google anket yöntemi uygulanmıştır. Çalışmaya toplam olarak 400 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Beylikdüzü İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden İzin Çizelgesi, Büyükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğünden İzin Çizelgesi, Avcılar İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Çizelgesi, Esenyurt İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Çizelgesi, Bahçelievler İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Çizelgesi alınmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 230'u kadın (%57,5), 170'i erkek (%42,5) öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 34,57 ve yaş aralığı 25-44 arasında değişmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 195'i evli (%46,25) ve 205'i (%53,75) bekârdır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim düzeyi lisans 186 kişi (%46,5), Yüksek lisans 114 kişi (%28,5) ve doktora

(%25) yapmıştır.

3.2. Araştırmaya Dahil Olma Kriteri

- Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu İmzalaması
- Beylikdüzü, Esenyurt, Bahçelievler Büyükçekmece, Avcılarda bulunan okullarda görev yapması
- En az 2 yıl görev yapmış olması

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Çalışmada verilerin toplanma süreci yüz yüze gerçekleşmemiş olup beş farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalışma adı, çalışmanın amacı, çalışma işlemleri, çalışmada yer almanın yararları, bu çalışmaya katılmanın maliyeti, çalışmaya katılıp katılmama hususu, kişisel bilgilerin nasıl kullanılacağı, soru ve problemler için başvuracağınız kişiler ve çalışmayı kabul ettiğinize dair imza kısmının yer aldığı bilgilendirilmiş gönüllü formu hazırlanmıştır. Öğretmenlerin yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, öğrenim düzeyi gibi değişkenleri sorgulanması için Kişisel Bilgi Formu yer almaktadır. Öğretmenlerin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, İş Doyumu Düzeyini Belirlemeye yönelik Minnesota İş Doyum Ölçeği, Bağışlama eğilimlerini belirlemeye yönelik Hertland Bağışlama Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçekler sırasıyla;

1. Kişisel Bilgi Formu
2. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği
3. Hertland Bağışlama Ölçeği
4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği
5. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formudur.

3.4. Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu

Çalışmaya katılan öğretmenlerin çalışma adı, çalışmanın amacı, çalışma işlemleri, çalışmada yer almanın yararları, bu çalışmaya katılmanın maliyeti, çalışmaya katılıp katılmama hususu, kişisel bilgilerin nasıl kullanılacağı, soru ve problemler için başvuracağınız kişiler ve çalışmayı kabul ettiğinize dair imza kısmının yer aldığı bilgilendirilmiş gönüllü formu hazırlanmıştır.

3.5. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunda öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyine vb. ait değişkenler sorgulanmaktadır.

3.6. Otonomi-Sosyotropi Kişilik Özellikleri Ölçeği

1983 yılında Beck ve Arkadaşları tarafından kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Araştırmada öğretmen adaylarının kişilik özelliklerinin

belirlenmesi adına Sosyotropi Otonomi Ölçeği kullanılmıştır. Beck, Epstein, Harrison ve Emery (1983)'nin geliştirdiği Sosyotropi-Otonomi Ölçeği (SOÖ), iki farklı kişilik özelliğini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçekte toplam 60 soru vardır. Bunların 30'u sosyotropi alt ölçeğini, diğer 30'u ise otonomi altölçeğini kapsamaktadır. Sosyotropi alt ölçeğinin Onaylanma Kaygısı, Ayrılık Kaygısı ve Başkalarını Memnun Etme olmak üzere 3 alt boyutu vardır. Otonomi alt ölçeğinin de Kişisel Başarı, Özgürlük ve Yalnızlıktan Hoşlanma olmak üzere 3 alt Boyutu bulunmaktadır. Sosyotropi-Otonomi Ölçeği 5'li likert tipi olmak üzere 0-4 arasında puanlanır. Her iki alt ölçekteki maddeler toplanarak iki ayrı toplam puan elde edilmektedir. Sosyotropi alt ölçeği için 1,4, 5, 7, 8, 11, 15, 17, 18, 19, 24, 26, 27, 29, 31, 33, 34, 35, 38, 40, 44, 46, 47, 49, 50, 52, 53, 56, 58, 59. maddeler toplanır. Otonomi alt ölçeği için 2, 3, 6, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 30, 32, 36, 37, 39, 41, 42, 43, 45, 48, 51, 54, 55, 57 ve 60. maddeler toplanır. Bir alt ölçekten alınabilecek en yüksek toplam puan 120'dir. Sosyotropi alt ölçeğinden alınan yüksek puan, yüksek sosyotropik kişilik özelliklerini, otonomi alt ölçeğinden alınan yüksek puan ise yüksek otonomik kişilik özelliklerini göstermektedir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmalarını ise Şahin, Ulusoy ve Şahin (1993) gerçekleştirmiştir. Uyarlama çalışmalarında örneklem grubuna uygulanan ölçeğin iç tutarlılığına ilişkin Cronbach Alfa katsayıları sosyotropi için ,70 ve otonomi için ,81 olarak hesaplanmıştır. Ölçüt bağıntılı geçerliği ise değişik çalışmalarda Beck Depresyon Envanteri ile Sosyotropi Ölçeği arasındaki korelasyon, .01 ile .60 arasında, Otonomi alt ölçeği ile .01 ve .28 arasında bulunduğu gözlenmiştir. Yapı geçerliliğinde ise faktör analiz sonuçlarına göre, her iki boyut için üçer faktör bulunmuştur. Sosyotropi alt ölçeğinde; Onaylanma Kaygısı, Ayrılık Kaygısı ve Başkalarını Memnun Etme faktörleri belirlenmiştir. Otonomi Alt Ölçeğinde; Kişisel Başarı, Özgürlük ve Yalnızlıktan Hoşlanma faktörleri bulunmuştur. Ölçeğin geçerliliği üzerine yapılan çalışmalarda sosyotropi alt ölçeğinin hasta ve normal grupları ayırt ettiği ve depresyonla daha yakından ilişkili olduğu bulunmuştur. Otonomi alt ölçeğinin ise hasta ve normal grupları ayırt etmediği görülmüştür (Savaşır ve Şahin 1997).

3.7. Hertland Bağışlama Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin affediciliğini ölçmek için Heartland Bağışlama Ölçeği (HBÖ) kullanılmıştır. Bağışlama ölçeği Thompson, Snyder, Michael, Hoffman, Billings, Rasmussen, Heinze, Neufeld, Shorey, Roberts ve Roberts (2005) tarafından

18 maddelik ve 7'li Likert kategorisinde geliştirilmiştir. Ölçeğin 2, 4, 6, 7,9, 11, 13, 15 ve 17. maddeleri tersten puanlanmaktadır. Ölçek kendini, başkalarını ve durumları bağışlamak olmak üzere üç alt boyuttan ve her biri altı maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ilk altı madde kendini bağışlamayı, kalan altı madde başkalarını bağışlamayı, son altı madde ise durumları bağışlamayı ölçmektedir.

Ölçeğe minimum 0, maksimum 6 puan verilir. Ölçekten minimum 0, maksimum 108 puan alınabilir. Ölçeğin her bir alt boyutundan alınan yüksek puan ilgili alt boyutta yüksek düzeyde bağışlamayı, düşük puan ise düşük düzeyde hoşgörüyü ifade etmektedir. Toplam bağışlama puanı, ölçeğin alt boyutlarından alınan puanların toplamından oluşmaktadır.

Yapılan çalışmalarda ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik katsayıları sırasıyla şu şekilde belirlenmiştir. Kendini Bağışlama alt ölçeği için 0,83, Bağışlama alt ölçeği için 0,72, Bağışlama alt ölçeği için 0,73 ve Toplam Bağışlama alt ölçeği için 0,77 olarak bulunmuştur.

Ölçekte yer alan testler için Cronbach's alpha iç tutarlılık katsayısı değerleri sırasıyla kendini bağışlama için 0.75; başkalarını bağışlama için 0.78, koşulları bağışlama 0.79 ve ölçeğin toplam puanı 0.86'dır. Ölçek için ölçüt geçerlilik çalışmaları yapılmış ve kullanılan ölçeklerle anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca geçerlik çalışmasında tüm maddelerin madde toplam korelasyonunda 0.30'dan büyük olduğu bulunmuştur (Thompson ve diğerleri, 2005).

Türkçe çeviri ve uyarlama çalışmaları Bugay ve Demir (2010) tarafından yapılmıştır. Türkçe çeviri çalışmaları alanında uzman 5 akademisyen tarafından yürütülmektedir. Derlenen çeviriler arasından her yazıya en uygun çeviri alanında uzman 3 akademisyen tarafından seçilmiştir. 2 yabancı dil fakültesi mezununa danışılarak oluşturulan ölçek, seçilen çevirilere dilsel uygunluk açısından değerlendirilmiş ve tamamlanan çevirileri geri bildirimlerine göre geliştirip uygulanır. Türkçeye çevrilen ölçeğin güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı kendini bağışlama alt ölçeği için 0.64, alt bağışlama ölçeği için 0.79 olarak hesaplanmıştır. Bağışlama alt boyutu için 0.76, durumsal bağışlama alt boyutu için 0.81 ve bağışlama alt boyutu için 0.81'dir. Ölçeğin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile kontrol edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 18 madde ve 3 alt boyutu içeren ölçeğin yeterli sahip olduğu (GFI: .92, AGFI:.90, RMSEA = .06). görülmüştür.

3.8. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Weiss ve arkadaları (1967) tarafından oluşturulan Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan iş doyum durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeklendirmenin Türkiye' deki adaptasyon çalışmasını Deniz ve Güliz Gökçora yapmış olup, ölçeği İngilizce formundan Türkçe' ye çevirmişlerdir. Yapılmış olan çeviri farklı dil bilimciler tarafından da incelenerek uygulanması uygun görülmüştür. Ölçeğin 12 maddesi içsel faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmekte, 8 maddesi de dışsal faktörlere bağlı iş doyumunu ölçmektedir. Geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. (Türkçapar 2012). Türkiye' de iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalarda Türkçapar'ın (2012) çalışmasında Cronbach Alpha değeri .77, Baycan (1985) çalışmasında Cronbach Alpha değeri .77, Ulucan vd. (2011) çalışmalarında Cronbach Alpha değeri 89, olduğu bulunmuş olup bu ölçeği kullandıkları görülmüştür. Yapmış olduğumuz araştırma için ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik, cronbach Alpha değeri 81 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınan puanlar genel veya ortalamanın üzerinde değerlendirilebilir. Ortalama değere göre değerlendirildiğinde 1.0-1.80 aralığı hiç memnun değil, 1.81-2.60 aralığı memnun değil, 2.61-3.40 50 aralığı memnun ve 3.41 4, 20 aralığı çok memnun. 4.21-5.00 çok mutluyum anlamına gelmektedir.

3.9. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, tanımlayıcı analiz (frekans, ortalama, standart sapma), güvenilirlik analizi (skewness, basıklık, korelasyon), karşılaştırmalı analiz (bağımsız t-testi, tek taraflı ANOVA, ANOVA) için IBM SPSS Statistic 25 programı kullanılmıştır (Basit doğrusal regresyon).

Bu çalışmanın betimsel analizi yapılırken istatistiksel yöntem seçimi için normal dağılım varsayımları kontrol edilmiştir. Araştırmanın betimsel analizinde kullanılan istatistiksel yöntemin seçimi çarpıklık, basıklık ve Kormoglof-Smirnov değerlerine bakılarak belirlenmiştir. Kolmogrov- Smirnov değerleri incelendiğinde verilerin normal bir dağılım gösterdiği sonucuna varılmıştır. Ayrıca varyansın tekdüzeliğini belirlemek için Levene testi sonuçlarından yararlanılmıştır. Betimsel analizde, öğretmenin iş doyumunu eğitim düzeyine ve yaşa bağlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü bir varyans analizi (ANOVA) kullanıldı. Bağımsız bir örneklem testinin

sonuçlarını kullanarak, öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediği belirlendi. Elde edilen araştırma verilerinin istatikselsel zmlenmeleri SPSS 25.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediği tespit edilmiştir. Ardından dağılımın normallik durumuna uygun şekilde; Pearson arpım Momentler Korelasyon Katsayısı, Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), İki yönlü ANOVA, Bağımsız Grup t Testi, Kruskal Wallis H Testi, Linear Regresyon Analizi, Mann Whitney U Testi kullanılarak veriler zmlenmiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1 Analiz Verileri

Yapılan bu çalışmanın analiz işlemlerine başlamadan önce, veriler Google Anket platformunda online biçimde toplanılmıştır. Sonrasında toplanılan bu veriler SPSS 25'e kodlanarak aktarılmış analize hazır hale getirilmiştir. İlk olarak ölçek ve alt ölçekler hesaplanmıştır. Sonrasında bu ölçek ve alt ölçeklerin normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığı kontrol edilmiştir. George ve Mallery (2010) çalışmasına göre, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 +2 referans aralığında olması normal dağılım varsayımını sağladığını göstermektedir.

Tablo 1. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	Çarpıklık	Basıklık
Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği		
Sosyotropik Kişilik	-0,248	-0,209
Otonomik Kişilik	0,043	-0,249
Heartland Affetme Ölçeği	-0,987	1,546
Kendini Affetmek	-0,341	0,483
Başkalarını Affetmek	0,182	-0,636
Durumu Affetmek	-0,980	0,812
Minnesota İş Doyum Ölçeği	0,055	-0,603
İçsel Doyum	0,143	-0,368
Dışsal Doyum	-0,106	-0,873

Yukarıda ölçek ve alt ölçeklere ait olan basıklık ve çarpıklık tablosunu incelediğimizde, tüm değerlerin referans aralığında kaldığı görülmektedir. Bu sonuca göre tüm ölçek ve alt ölçekler için normal dağılım varsayımının sağlandığı görülmektedir. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin birbiri ile ilişkisini değerlendirmek için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin sosyo-demografik değişkinler açısından kıyaslamak için Bağımsız Örneklem T-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi için kullanılan p değeri 0.05'dir.

Tablo 2. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	Madde Sayısı	Güvenirlilik (Cronbach's Alpha)
Sosyotropik Kişilik	30	0.780
Otonomik Kişilik	30	0.773
Heartland Affetme Ölçeği	18	0.806
Kendini Affetmek	6	0.672
Başkalarını Affetmek	6	0.729
Durumu Affetmek	6	0.740
Minnesota İş Doyum Ölçeği	20	0.795
İçsel Doyum	12	0.672
Dışsal Doyum	8	0.625

Güvenirlilik analizi referans değerleri; $0.8 < \alpha < 1.0$ yüksek derecede güvenilir, $0.6 < \alpha < 0.8$ orta derece güvenilir, $0.4 < \alpha < 0.6$ Zayıf, $0.0 < \alpha < 0.4$ Kabul Edilemez. (Özdamar, 1999).

Sosyotropik Kişilik alt ölçeğinin ($\alpha=0.780$) güvenirliliği orta derecede güvenilir, Otonomik Kişilik alt ölçeğinin ($\alpha=0.773$) güvenirliliği orta derecede güvenilir, Heartland Affetme Ölçeği'nin ($\alpha=0.806$) yüksek derecede güvenilir, Kendini Affetmek alt ölçeğinin ($\alpha=0.672$) orta derecede güvenilir, Başkalarını Affetmek alt ölçeğinin ($\alpha=0.729$) güvenirliliği orta derecede güvenilir, Durumu Affetmek alt ölçeğinin ($\alpha=0.740$) orta derecede güvenilir, Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin ($\alpha=0.795$) orta derecede güvenilir, İçsel Doyum alt ölçeğinin ($\alpha=0.672$) orta derecede güvenilir, Dışsal Doyum alt ölçeğinin ($\alpha=0.625$) orta derecede güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Katsayısı İçin Değer Aralıkları

Korelasyon Katsayısı	İlişkinin Gücü
0.00 – 0.30	Düşük
0.31 – 0.70	Orta Yüksek
0.71 – 1.00	

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	270	67,5
	Erkek	130	32,5
	Toplam	400	100,0
Yaş	25-30	114	28,5
	31-35	69	17,3
	36-40	79	19,8
	41-44	138	34,5
	Toplam	400	100,0
Medeni Durum	Evli	193	48,3
	Bekar	207	51,8
	Toplam	400	100,0
Öğrenim Durumu	Lisans	198	49,5
	Yüksek Lisans	75	18,8
	Doktora	127	31,8
	Toplam	400	100,0

Katılımcıların %67.5'i kadın, %32.5'i erkek, yaşları %28.5'i 25-30, %17.3'ü 31-35, %19.8'i 36-40, %34.5'i 41-44 yaşları değişkenlerinin birbiri arasında, medeni durumları %48.3'ü evli, %51.8'i bekar, öğrenim durumları %49.5'i lisans, %18.8'i yüksek lisans, %31.8'i doktora mezundur.

Tablo 5. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Tanımlayıcı Değerleri

	n	Min	Maks	\bar{X}	Ss.
Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği					
Sosyotropik Kişilik	400	23	103	69.65	14.58
Otonomik Kişilik	400	31	106	70.06	14.24
Heartland Affetme Ölçeği					
Kendini Affetmek	400	0	107	51.07	17.75
Başkalarını Affetmek	400	0	36	17.39	8.21
Durumu Affetmek	400	0	35	16.48	6.70
Minnesota İş Doyum Ölçeği					
İçsel Doyum	400	2	5	3.02	0.66
Dışsal Doyum	400	1	5	3.06	0.67

Sosyotropik kişilik ortalaması ($\bar{X} = 69.65$, $SS = 14.58$), otonomik kişilik ortalaması ($\bar{X} = 70.06$, $SS = 14.24$), heartland affetme ölçeği ortalaması ($\bar{X} = 51.07$, $SS = 17.75$), kendini affetmek ortalaması ($\bar{X} = 17.39$, $SS = 8.21$), başkalarını affetmek ortalaması ($\bar{X} = 17.20$, $SS = 8.51$), durumu affetmek ortalaması ($\bar{X} = 16.48$, $SS = 6.70$),

Minnesota iş doyum ölçeği ortalaması ($\bar{X}=3.02$, $SS=0.66$), içsel doyum ortalaması ($\bar{X}=3.06$, $SS=0.67$), dışsal doyum ortalaması ($\bar{X}=2.96$, $SS=0.77$)'dır

Tablo 6. Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği Değişkenlerinin birbiri arasındaki ilişki

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-Sosyotropik Kişilik	r	1								
	p									
2-Otonomik Kişilik	r	,496**	1							
	p	0,000								
3-Heartland Affetme Ölçeği	r	,331**	0,052	1						
	p	0,000	0,303							
4-Kendini Affetmek	r	,136**	-0,002	,796**	1					
	p	0,006	0,973	0,000						
5-Başkalarını Affetmek	r	,284**	0,091	,767**	,384**	1				
	p	0,000	0,068	0,000	0,000					
6-Durumu Affetmek	r	,350**	0,023	,700**	,395**	,290**	1			
	p	0,000	0,649	0,000	0,000	0,000				
7-Minnesota İş Doyum Ölçeği	r	0,069	0,003	0,016	0,024	0,032	-0,029	1		
	p	0,169	0,958	0,756	0,628	0,528	0,568			
8-İçsel Doyum	r	0,089	0,022	0,014	0,034	0,040	-0,055	,943**	1	
	p	0,075	0,666	0,781	0,503	0,429	0,277	0,000		
9-Dışsal Doyum	r	0,030	-0,023	0,015	0,008	0,016	0,010	,899**	,701**	1
	p	0,548	0,650	0,764	0,876	0,756	0,835	0,000	0,000	

** $p<0.01$ * $p<0.05$ Kullanılan analiz; Pearson Korelasyon

Heartland Affetme Ölçeği ile Sosyotropik Kişilik ($r=.331$, $p<0.01$) değişkenlerinin birbiri arasında orta düzey ve pozitif ilişki, Kendini Affetmek ile Sosyotropik Kişilik ($r=.136$, $p<0.01$) değişkenlerinin birbiri arasında zayıf düzey ve pozitif ilişki, Başkalarını Affetmek ile Sosyotropik Kişilik ($r=.284$, $p<0.01$) değişkenlerinin birbiri arasında zayıf düzey ve pozitif ilişki, Durumu Affetmek ile Sosyotropik Kişilik ($r=.350$, $p<0.01$) değişkenlerinin birbiri arasında orta düzey ve pozitif ilişki vardır.

Heartland affetme ölçeği ile Otonomik Kişilik ($r=0,052, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında , kendini affetmek ile Otonomik Kişilik ($r=-0,002, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında , başkalarını affetmek ile Otonomik Kişilik ($r=0,091, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında , durumu affetmek ile Otonomik Kişilik ($r=0,023, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında , Minnesota iş doyum ölçeği ile Otonomik Kişilik ($r=0,003, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında , içsel doyum ile Otonomik Kişilik ($r=0,022, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında , dışsal doyum ile Otonomik Kişilik ($r=-0,023, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamıştır.

Minnesota iş doyum ölçeği ile Heartland Affetme Ölçeği ($r=0,016, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında, içsel doyum ile Heartland Affetme Ölçeği ($r=0,014, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında, dışsal doyum ile Heartland Affetme Ölçeği ($r=0,015, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamıştır.

Minnesota iş doyum ölçeği ile Kendini Affetmek ($r=0,024, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında, içsel doyum ile Kendini Affetmek ($r=0,034, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında, dışsal doyum ile Kendini Affetmek ($r=0,008, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamıştır.

Minnesota iş doyum ölçeği ile Başkalarını Affetmek ($r=0,032, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında, içsel doyum ile Başkalarını Affetmek ($r=0,040, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında, dışsal doyum ile Başkalarını Affetmek ($r=0,016, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamıştır.

Minnesota iş doyum ölçeği ile Durumu Affetmek ($r=-0,029, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında zayıf düzey ve negatif ilişki, içsel doyum ile Durumu Affetmek ($r=-0,055, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında zayıf düzey ve negatif ilişki, dışsal doyum ile Durumu Affetmek ($r=0,010, p>0,05$) değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamıştır.

Tablo 7. Sosyotropik Kişiliğin Affediciliği Yordamasına İlişkin Bulgular

	<i>B</i>	<i>SH</i>	β	<i>T</i>	<i>p</i>
(Sabit)	23.01	4.10		5.62	0.000*
Sosyotropik Kişilik	0.40	0.06	0.33	7.00	0.000*
<i>R</i> =.33	<i>R</i> ² =.11				
<i>F</i> =48.98	<i>p</i> =0.000*				

* $p < 0.05$ Kullanılan test: Basit Doğrusal Regresyon Analizi; Stepwise Yöntemi

Sosyotropik kişiliğin affediciliği anlamlı düzeyde yordayıcı olduğu tespit edilmiştir ($R = .33$, $R^2 = .11$, $p < 0.05$). Oluşturulan regresyon modelde olan bağımsız değişkeninin affedicilik puanındaki değişimin %11'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Sonuçları değerlendirdiğimizde, sosyotropik kişiliğin affediciliğe pozitif etkisi vardır ($\beta = .33$, $p < 0.05$).

Tablo 8. Cinsiyete Göre Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması

		<i>n</i>	\bar{X}	<i>Ss.</i>	<i>t</i>	<i>Sd.</i>	<i>p</i>
Sosyotropik Kişilik	Kadın	270	70.54	14.79	1.78	398	0.076
	Erkek	130	67.78	14.01			
Otonomik Kişilik	Kadın	270	71.36	13.88	2.65	398	0.008*
	Erkek	130	67.36	14.65			
Heartland Affetme Ölçeği	Kadın	270	51.00	17.52	-0.11	398	0.913
	Erkek	130	51.21	18.29			
Kendini Affetmek	Kadın	270	17.20	8.16	-0.64	398	0.520
	Erkek	130	17.77	8.34			
Başkalarını Affetmek	Kadın	270	17.47	8.51	0.92	398	0.358
	Erkek	130	16.64	8.52			
Durumu Affetmek	Kadın	270	16.32	6.79	-0.67	398	0.505
	Erkek	130	16.80	6.52			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Kadın	270	3.05	0.66	1.38	398	0.169
	Erkek	130	2.95	0.63			
İçsel Doyum	Kadın	270	3.08	0.68	1.13	398	0.261
	Erkek	130	3.00	0.65			
Dışsal Doyum	Kadın	270	3.00	0.78	1.47	398	0.143
	Erkek	130	2.88	0.74			

* $p < 0.05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Sosyotropik Kişilik, Heartland Affetme Ölçeği, Kendini Affetmek, Başkalarını Affetmek, Durumu Affetmek, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İçsel Doyum, Dışsal Doyum alt ölçeğinden elde edilen puanları cinsiyete göre kıyasladığımızda ortalamalar değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Otonomik Kişilik alt ölçeğinden ($t(398) = 2.65$, $Sd. = 398$, $p < 0.05$) aldıkları puanlar durumu elde edilen puanları cinsiyet durumuna göre kıyasladığımızda ortalamalar değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Sonuçları değerlendirdiğimizde, kadınların erkeklere göre daha yüksek puan aldığı görülmektedir.

Tablo 9. Medeni Duruma Göre Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması

		n	X̄	Ss.	t	Sd.	p
Sosyotropik Kişilik	Evli	193	69.26	14.79	-0.51	398	0.612
	Bekar	207	70.00	14.41			
Otonomik Kişilik	Evli	193	70.76	14.77	0.95	398	0.340
	Bekar	207	69.40	13.74			
Heartland Affetme Ölçeği	Evli	193	50.10	18.29	-1.05	398	0.292
	Bekar	207	51.97	17.22			
Kendini Affetmek	Evli	193	16.92	7.74	-1.09	398	0.275
	Bekar	207	17.82	8.63			
Başkalarını Affetmek	Evli	193	17.25	8.60	0.10	398	0.917
	Bekar	207	17.16	8.45			
Durumu Affetmek	Evli	193	15.93	7.05	-1.59	398	0.113
	Bekar	207	16.99	6.34			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evli	193	3.01	0.65	-0.18	398	0.854
	Bekar	207	3.02	0.66			
İçsel Doyum	Evli	193	3.04	0.67	-0.33	398	0.739
	Bekar	207	3.07	0.67			
Dışsal Doyum	Evli	193	2.96	0.76	0.04	398	0.965
	Bekar	207	2.96	0.77			

* $p < 0.05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Sosyotropik Kişilik, Otonomik Kişilik, Heartland Affetme Ölçeği, Kendini Affetmek, Başkalarını Affetmek, Durumu Affetmek, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İçsel Doyum, Dışsal Doyum alt ölçeğinden elde edilen puanları medeni duruma göre kıyasladığımızda ortalamalar değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 10. Yaşa Göre Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması

		n	X	Ss.	Var. K.	K.T	Sd.	K.O	F	p
Sosyotropik Kişilik	25-30	114	70.67	13.93	G.Arası	503.20	3	167.73	0.79	0.501
	31-35	69	68.33	14.51	G.İçi	84346.10	396	213.00		
	36-40	79	68.08	14.20	Toplam	84849.30	399			
	41-44	138	70.36	15.38						
	Toplam	400	69.65	14.58						
Otonomik Kişilik	25-30	114	68.65	12.48	G.Arası	610.54	3	203.51	1.00	0.391
	31-35	69	72.41	15.74	G.İçi	80305.14	396	202.79		
	36-40	79	69.87	14.94	Toplam	80915.68	399			
	41-44	138	70.15	14.41						
	Toplam	400	70.06	14.24						
Heartland Affetme Ölçeği	25-30	114	52.74	16.39	G.Arası	538.49	3	179.50	0.57	0.636
	31-35	69	49.51	17.95	G.İçi	125146.69	396	316.03		
	36-40	79	51.10	16.48	Toplam	125685.18	399			
	41-44	138	50.45	19.43						
	Toplam	400	51.07	17.75						
Kendini Affetmek	25-30	114	17.36	8.31	G.Arası	62.07	3	20.69	0.31	0.822
	31-35	69	17.10	7.87	G.İçi	26852.87	396	67.81		
	36-40	79	18.15	7.20	Toplam	26914.94	399			
	41-44	138	17.12	8.88						
	Toplam	400	17.39	8.21						
Başkalarını Affetmek	25-30	114	18.21	8.34	G.Arası	263.39	3	87.80	1.21	0.304
	31-35	69	16.33	8.38	G.İçi	28627.21	396	72.29		
	36-40	79	16.14	8.34	Toplam	28890.60	399			
	41-44	138	17.41	8.78						
	Toplam	400	17.20	8.51						
Durumu Affetmek	25-30	114	17.17	6.13	G.Arası	117.05	3	39.02	0.87	0.458
	31-35	69	16.07	6.93	G.İçi	17798.75	396	44.95		
	36-40	79	16.81	6.35	Toplam	17915.80	399			
	41-44	138	15.92	7.22						
	Toplam	400	16.48	6.70						
Minnesota İş Doyum Ölçeği	25-30	114	2.95	0.66	G.Arası	1.55	3	0.52	1.20	0.308
	31-35	69	3.11	0.71	G.İçi	169.49	396	0.43		
	36-40	79	3.07	0.68	Toplam	171.03	399			
	41-44	138	3.00	0.61						
	Toplam	400	3.02	0.65						
İçsel Doyum	25-30	114	3.01	0.67	G.Arası	0.76	3	0.25	0.56	0.640
	31-35	69	3.12	0.72	G.İçi	178.51	396	0.45		
	36-40	79	3.10	0.69	Toplam	179.27	399			
	41-44	138	3.04	0.64						
	Toplam	400	3.06	0.67						
Dışsal Doyum	25-30	114	2.85	0.78	G.Arası	3.25	3	1.08	1.86	0.137
	31-35	69	3.10	0.80	G.İçi	231.07	396	0.58		
	36-40	79	3.04	0.77	Toplam	234.32	399			
	41-44	138	2.93	0.72						
	Toplam	400	2.96	0.77						

* $p < 0.05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Sosyotropik Kişilik, Otonomik Kişilik, Heartland Affetme Ölçeği, Kendini Affetmek, Başkalarını Affetmek, Durumu Affetmek, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İçsel Doyum, Dışsal Doyum alt ölçeğinden elde edilen puanları yaşa göre kıyasladığımızda ortalamalar değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre Sosyotropi- Otonomi Kişilik Özellikleri Ölçeği, Heartland Affetme Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması

		n	X	Ss.	Var. K.	K.T	Sd.	K.O	F	p
Sosyotropik Kişilik	Lisans	198	70.04	13.39	G.Arası	339.69	2	169.84	0.80	0.451
	Yüksek Lisans	75	67.73	14.69	G.İçi	84509.61	397	212.87		
	Doktora	127	70.17	16.24	Toplam	84849.30	399			
	Toplam	400	69.65	14.58						
Otonomik Kişilik	Lisans	198	70.08	13.14	G.Arası	53.09	2	26.54	0.13	0.878
	Yüksek Lisans	75	69.37	14.39	G.İçi	80862.59	397	203.68		
	Doktora	127	70.43	15.82	Toplam	80915.68	399			
	Toplam	400	70.06	14.24						
Heartland Affetme Ölçeği	Lisans	198	51.43	15.88	G.Arası	206.33	2	103.16	0.33	0.722
	Yüksek Lisans	75	49.57	20.28	G.İçi	125478.85	397	316.07		
	Doktora	127	51.38	18.97	Toplam	125685.18	399			
	Toplam	400	51.07	17.75						
Kendini Affetmek	Lisans	198	18.08	7.53	G.Arası	200.77	2	100.39	1.49	0.226
	Yüksek Lisans	75	16.39	8.26	G.İçi	26714.16	397	67.29		
	Doktora	127	16.90	9.13	Toplam	26914.94	399			
	Toplam	400	17.39	8.21						
Başkalarını Affetmek	Lisans	198	16.44	8.19	G.Arası	338.06	2	169.03	2.35	0.097
	Yüksek Lisans	75	16.97	8.85	G.İçi	28552.54	397	71.92		
	Doktora	127	18.52	8.71	Toplam	28890.60	399			
	Toplam	400	17.20	8.51						
Durumu Affetmek	Lisans	198	16.91	6.15	G.Arası	76.04	2	38.02	0.85	0.430
	Yüksek Lisans	75	16.21	7.26	G.İçi	17839.75	397	44.94		
	Doktora	127	15.96	7.18	Toplam	17915.80	399			
	Toplam	400	16.48	6.70						
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Lisans	198	3.05	0.67	G.Arası	0.51	2	0.25	0.59	0.555
	Yüksek Lisans	75	2.96	0.65	G.İçi	170.53	397	0.43		
	Doktora	127	3.00	0.63	Toplam	171.03	399			
	Toplam	400	3.02	0.65						
İçsel Doyum	Lisans	198	3.08	0.70	G.Arası	0.31	2	0.16	0.35	0.708
	Yüksek Lisans	75	3.02	0.65	G.İçi	178.96	397	0.45		
	Doktora	127	3.03	0.64	Toplam	179.27	399			
	Toplam	400	3.06	0.67						
Dışsal Doyum	Lisans	198	3.00	0.75	G.Arası	1.03	2	0.51	0.87	0.418
	Yüksek Lisans	75	2.86	0.78	G.İçi	233.29	397	0.59		
	Doktora	127	2.95	0.78	Toplam	234.32	399			
	Toplam	400	2.96	0.77						

* $p < 0.05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Sosyotropik Kişilik, Otonomik Kişilik, Heartland Affetme Ölçeği, Kendini Affetmek, Başkalarını Affetmek, Durumu Affetmek, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İçsel Doyum, Dışsal Doyum alt ölçeğinden elde edilen puanları eğitim durumuna göre kıyasladığımızda ortalamalar değişkenlerinin birbiri arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir ($p > 0.05$).

TARTIŞMA

Bu çalışma öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerinin iş doyumu ve bağışlama ile ilişkileri olup olmadığını incelemek için yapılmıştır. Araştırmada sosyodemografik durumunun incelenmesine bakıldığında analizlere göre sosyotropi-otonomi kişilik özelliği ölçeğinin genel toplam puanları, heartland affetme ölçeğinin genel toplam puan ortalamaları, heartland affetme ölçeğinin alt boyutları toplam puan ortalamaları, minnesota iş doyumu ölçeğinin genel toplam puan ortalamaları, minnesota iş doyumu ölçeğinin alt boyutları toplam puan ortalamaların kadın ve erkek öğretmen katılımcıların puanları incelenmiştir.

Yapılan analiz sonucunda sosyotropi kişilik ölçeğinin ile heartland affetme ölçeğinin toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki görülmüştür. Çalışmamızda ilişkinin bulma sebebi olarak sosyotropik kişiliğe sahip öğretmenlerin toplumsal konum ile iş ortamında dışlanma korkusu ve kendinden ödün verdiklerinden bağışlama düzeyi yüksek çıkması olarak düşünülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde Akdemir'in 2019'da yaptığı çalışmada sosyotropik kişilik özellikleri ile bağışlama eğilimi arasındaki ilişkiyi incelenmesi neticesinde anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Nitekim Brown (2003); Toussaint ve ark. (2001); Thompson ve ark. (2005) da bağışlayıcı davranışlar sergileyen bireylerin düşük düzeyde depresyona, anksiyeteye ve öfkeye sahip olduğunu hayatlarında doyum almaları daha yüksek olduğunu belirterek, sosyotropik kişiliği yüksek düzeyde olan bireylerin reddedilmeye karşı hassas olduğunu aktarmıştır. Bu kişiler ilgiye ihtiyaç duyar ve onaylanmak isterler (Fairbrother ve Moretti, 1998). Bu koşulda sosyotropik kişilik ile bağışlama ilişkisi tutarlıdır. McCullough ve ark., 2001; Walker ve Gorsuch, 2002 de yapılan araştırmalara göre sosyotropik kişilik özelliği ile bağışlama eğilimi arasındaki ilişki ve yordama gücü incelemesine rastlanmamıştır. Yapılan çalışmalarda farklı sonuç elde edilmesinde en büyük faktör çalışmaya katılan öğretmen okul türüne göre ve yaşadığı coğrafi koşullardan kaynaklandığı, kişiler arasında iletişim kurarken mutluluk duydukları ve reddedilmedikleri için bağışlama eğilimi ile ilişkisi bulamadığını düşünülmektedir. Sosyotropi-otonomi kişilik ölçeğinin sosyotropi kişilik özelliği boyut toplam puanı ile heartland affetme ölçeğinin **kendini affetme** alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Akdemir'in 2019'da yaptığı çalışmada sosyotropik kişilik özelliği ile

kendini bağışlama eğilimi alt boyutuna bakıldığında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Benzer çalışmaların bulguları çalışmamızın elde edilen bulgular ile paralellik göstermektedir. Çalışmaları incelediğimizde sosyotropi ile affetme ilişki bulmayana rastlamamıştır.

Sosyotropi-otonomi kişilik özelliği ölçeğinin sosyotropi kişilik özelliği boyut toplam puanı heartland affetme ölçeğinin **durumu affetme** alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde orta düzeyde ilişki vardır. İlgili literatür incelendiğinde Akdemir'in 2019'da yaptığı çalışmada sosyotropik kişilik özelliği ile durumu bağışlama alt boyutu eğilimine bakıldığında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Sosyotropi-otonomi kişilik özelliği ölçeğinin sosyotropi kişilik özelliği boyut toplam puanı ile heartland affetme ölçeğinin **başkalarını affetme** alt boyut toplam puanı arasındaki ilişkisinde istatistiksel olarak anlamlı zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki vardır. İlgili literatür incelendiğinde Akdemir'in 2019'da yaptığı çalışmada sosyotropik kişilik özelliği ile başkalarını bağışlama alt boyutu ile ilişkili olmadığını bulmuştur. Bazı çalışmalarda farklılıkların olması sosyotropik kişilik özelliğe sahip öğretmenlerin içsel ve dışsal faktörlerden kaynaklanan olaylardan hüznü duymadığını, onay beklemediği, hayatta yaşanan olaylardan zevk duygusu beklemediğinden bağışlama ile ilişki bulamadığı gözlemlenmiştir. Sosyotropi ile minnesota iş doyumu ölçeğinin ve minnesota iş doyumu ölçeğinin alt boyutları ilişkisine bakıldığında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Seymen 2019'da yaptığı araştırmada öğretmenlerin sosyotropi kişilik özelliği ile iş doyumu arasındaki ilişkinin sonuçlarına göre anlamlı düzeyde ilişki olduğunu bulmuştur. Durmaz ve Sabuncu 2019'da yaptıkları çalışmada sosyotropi ile iş doyumu arasında bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Bu durumda araştırmalar çalışmamızı destekler mahiyettedir. İş doyumunun olması için bireylerin mesai arkadaşları ve yöneticilerle ilişkisi, sosyal haklar, terfi durumu, çalışma koşulları ve ücretin iyileşmesi etkilediğini belirtmiştir. (Tilev ve Beydağ, 2014). Literatürde bakıldığında Doğar 2016 yılında yaptığı çalışmada kişilik özellikleriyle iş doyumu arasında ilişki olduğu belirtmiştir.

Sosyotropi-otonomi kişilik ölçeğinin otonomi kişilik özelliğinin toplam puanı ile heartland affetme ölçeğinin toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. İlgili literatür incelendiğinde, otonomi kişiler, kişisel mutluluklarına ve başarılarına önem veren bireyler olduğu için daha bağışlayıcı olurlar buna bağlı olarak

otonomi kişiliğe sahip bireyler kendilerini manidar bağışlayıcı görmektedirler (Shekhar ve ark. 2016). Bu bulgu araştırmamızın ilişki bulmadığı bulgusunu desteklemektedir. Koutsos ve ark. 2008' de yapılan araştırmaya göre otonomik kişilik özelliği ile bağışlama eğilimi arasındaki ilişki ve yordama gücü incelemesine rastlanmamıştır. Yapılan bazı araştırmalarda çalışmamızı desteklemiş olup ilişki olmadığını vurgulamıştır. Çalışmamızda ilişki bulunmamasının nedeni otonomi kişiliğe sahip öğretmenlerin bireysel başarısızlık ihtimaline karşı kaygı taşımadığı ve çevrelerini en yüksek seviyede kontrol etmek amacıyla başarısızlık ihtimalini en aza seviyeye indirmeye çalışmadığını düşünölmektedir. Sosyotropi-otonomi kişilik özelliği ölçeğinin otonomi kişilik özelliği boyut toplam puanı ile heartland affetme ölçeğinin **durumu affetme** alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. İlgili literatür incelendiğinde Akdemir'in 2019'da yaptığı çalışmada otonomi kişilik özelliği toplam puanı ile heratland affetme ölçeğinin alt boyutu olan durumu bağışlama ile ilişkili olmadığı belirtmiştir. Sosyotropi-otonomii kişilik ölçeğinin otonomi kişilik özelliği boyut toplam puanı ile heartland affetme ölçeğinin **kendini affetme** alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur. İlgili literatür incelendiğinde Akdemir'in 2019'da yaptığı çalışmada otonomik kişilik özelliği ile kendini bağışlama alt boyutu arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Yapılan çalışmalarda farklılıkların olmasının sebebi otonomi kişiliğe sahip öğretmenlerin kendi faaliyetlerini yönetmeleri, amacına ulaşma isteği, çevrelerinde olayları kontrol etme arzusu ve başarıyı yakalama isteğinden kaynaklanmaktadır. Sosyotropi-otonomii kişilik özelliği ölçeğinin otonomi kişilik özelliği boyut toplam puanı ile heratland affetme ölçeğinin **başkalarını affetme** alt boyut toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. İlgili literatür incelendiğinde Akdemir'in 2019'da yaptığı çalışmada otonomi kişilik özelliği boyut toplam puanı ile heratland affetme ölçeğinin alt boyutu olan diğerini bağışlama ile ilişkili olmadığı belirtmiştir. Otonomi ile minnesota iş doyumunu ölçeğinin ve minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları ilişkisine bakıldığında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışmamızda ilişki olmamasının nedeni kişinin kendi kendisine yetmesi, kişilik haklarını koruyarak özgürlüğüne ve bağımsızlığını ön planda tutmasından kaynaklandığı düşünölmektedir.

Bedel (2008), yaptığı çalışmada otonomi ile iş doyumu arasında bir ilişki bulamamıştır. Durmaz ve Sabuncu 2019 yaptıkları çalışmada iş doyumu ile otonomi arasında bir ilişki olmadığını belirtmiştir. Biryol 2012’de 300 bireyle yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyumu ile otonomi arasındaki ilişkisini incelendiğinde anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığını aktarmıştır. Seymen 2019 da yaptığı araştırmada öğretmenlerin otonomi kişilik özelliği ile iş doyumu arasındaki ilişkinin sonuçlarına göre anlamlı düzeyde ilişki olduğunu bulmuştur.

Cinsiyet değişkenine bakıldığında sosyotropi-otonomi ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları, heartland affetme ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları, minnesota iş doyumu ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları Bağımsız Örneklem T testi ile incelenmiştir.

Yapılan analizler sonucunda otonomi kişilik özelliği açısından incelendiğinde kadınların erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir. Sosyotropik kişilik puanları, affetme; affetmenin alt boyutları olan kendini affetme, durumu affetme, başkasını affetme puanları, iş doyumun genel puanları ve içsel, dışsal iş doyum puanlarının ortalaması cinsiyete göre farklılık bulunmamaktadır. Balık (2017), 146 öğrencilerin katıldığı araştırmasında sosyotropik kişilik ile otonomik kişilik puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ceylan (2009), çalışmasında kadın ve erkeklerin sosyotropi ve otonomi düzeyleri puan ortalamaları arasında fark çıkmamıştır. Keskin ve Yıldırım (2008) tarafından üniversite öğrencilerine yönelik çalışmalarında otonomi düzeylerinin kadın ve erkeklerde bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Çetin’in (2008) araştırmasında kadın ve erkeklerin puan ortalamaları sosyotropik ve otonomik olma durumuna göre fark yaratmamıştır. Kaya ve ark. (2006) yaptığı bir çalışmada öğrencilerin sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerinin kadın ve erkeklerde farklılık oluşturmadığı sonucuna varmıştır. Literatür, araştırmamızdan elde edilen bulguyu destekler niteliktedir. Buna göre cinsiyetin kişilik özelliklerinde bir farklılaşma oluşturmadığı düşünülebilir. Beck ve diğerleri (1983) sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini belirlemek adına bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin kullanıldığı araştırmada kadınların erkeklere oranla daha sosyotropik oldukları görülmüştür. McBride, Bacchiochi ve Bagby (2005), 320 katılımcı ile gerçekleştirdikleri bir araştırmada kadınların erkeklere oranla daha fazla sosyotropik, erkeklerin ise

kadınlara oranla daha fazla otonomik kişilik özellikleri sergilediklerini belirtmişlerdir. Kadınların kendi kararlarını almalarına, kendi başlarına hareket etmelerine, özerk ve özgür olmalarına pek sıcak bakılmadığı düşünülecek olursa kadınların daha sosyotropi kişilik özellikler sergilemesi anlaşılır bir durumdur. Çalışmamızda sadece otonomi kişilik özelliğinin yüksek çıkması kadınların olaylara bakış açısının çok geniş kapsamlı olması, depresyon ve stres kaynaklı olayları yaşama oranının düşük olması, yaşanan olaylarda çözüme ulaşması, öznel ve psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğundan kaynaklandığı gösterilmektedir. Erdoğan 2018’de 250 katılımcı ile yaptığı çalışmada, bağışlama ölçeğinin alt boyutları olan; kendini affetme, durumu affetme, başkasını affetme puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulmadığını belirtmiştir. Oral 2016 yaptığı çalışmada 840 üniversite öğrencinin katılımıyla kendini ve başkalarını affetme düzeylerinin, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Literatür taraması yapıldığında bağışlama eğiliminin cinsiyete göre değişmediğini gösteren araştırmalar mevcuttur. Gündüz ve Önal 2014; Mameghani, 2017; yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda bağışlama eğiliminin cinsiyete göre farklılaşmadığını aktaran çalışmalar bulgularımızı destekler niteliktedir. Shekhar, Jamwal ve Sharma (2016), erkek katılımcıların, bağışlama düzeyleri kadın katılımcılara kıyasla yüksek olarak tespit edilmiştir. Gökmen 2018’ de üniversite öğrencileriyle yaptığı araştırmada 673 katılımcı bağışlama eğilimlerine değerlendirdiğinde, kendini ve başkalarını affetme düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulmuş, durumu affetme de ise anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Nitekim literatür incelendiğinde yurt içi ve yurt dışı çalışmalarda farklı araştırmacılar çalışma sonucumuzu destekler nitelikte bağışlama eğiliminin cinsiyete göre farklılaşmadığını aktaran çalışmalar sunmuşlardır (Macaskil ve ark., 2002; Brown, 2004; Toussaint ve Webb, 2005; Taysi, 2010; Alp ve Ercan, 2011; Akın ve ark., 2012; Şamatacı ve Asıcı, 2013; Gündüz, Atçeken, Çoklar ve Önal, 2014; Bayar, 2015; Mameghani ve Sayın, 2017). Literatürde yer alan cinsiyet ve bağışlama arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonucu bu konuda birbirinden farklılık göstermektedir. Çalışma sonuçlarının birbirinden farklılık göstermesi bağışlamaya etki eden durumun bireylerin cinsiyet özelliklerinden ziyade kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceği sonucuna dikkat çekmektedir. Benzer çalışmalarda Erdoğan’ın 2018 yılında yaptığı araştırmada toplam 250 kişinin katıldığı araştırmada, minnesota iş doyumu ölçeğinin

alt boyut toplam puan ortalamalarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı düzeyde bir farklılaşma olmadığını aktarmıştır.

Salman 2017’de yaptığı çalışmada okul öncesi ve ilkokul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyetin etkisine yönelik yapılan çalışmada, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit etmiştir. Dil (2005) in Avrupa’da 6000 kişi ile yaptığı araştırmada iş doyumunun kadın ve erkek arasında önemli bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Şahin’in 1999 yılında yaptığı bir araştırmada ilköğretim düzeyinde öğretmenlik yapan bireylerin iş doyumunun daha yüksek olduğunu bulmuştur. Benzer çalışmada farklılığın olması en büyük etmen olarak bireyler arasında aynı düşüncelerin tekrarlandığı(ruminasyon) ve empatinin olması olduğunu belirtmişlerdir.

Medeni durum değişkeni için sosyotropi-otonomi ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları, heartland affetme ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları, minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları Bağımsız Örneklem T testi ile incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda sosyotropik kişilik puanları, otonomi kişilik puanları, kendini affetme, başkasını affetme, durumu affetme puanları, içsel ve dışsal iş doyum puanlarının ortalaması medeni duruma göre farklılık bulunmamaktadır. Serttaş (2015), okulda çalışan öğretmenlerin sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ilişkisine baktığı araştırmasında, araştırma sonuçlarımızı destekler nitelikte, sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin medeni duruma göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Başol (2014) hemşirelerle yaptığı çalışmada otonomik kişilik özelliğinin medeni duruma göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Kayalar (2012), okul müdürleri, müdür yardımcıları ve eğitim denetmenlerinin bazı değişkenlere göre sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini ölçmek amacı ile yaptığı araştırmanın sonucuna göre medeni durum ile sosyotropi puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır evli ya da bekâr öğretmenin daha sosyotropik ya da daha otonomik kişilik özelliklerini taşıdığı söylenemez niteliktedir. Doğan (2010), evli bireylerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile evliliklerinde çatışma yaşama durumları arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında kadınlar erkeklere nazaran daha sosyotropik kişiliğe sahip olduğu sonucunu elde etmiştir. Aydın (2014) yaptığı çalışmada sosyotropik-otonomik kişilik özelliklerinin medeni durum değişkenine göre farklılaştığını aktarmıştır. Bu durumda çalışmamızı desteklemeyen araştırmalarda

görülmektedir. Lawler Row ve Piferi (2006), bağışlamanın medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir fark bulmadığını aktarmışlardır. Özkan (2016), ilköğretim okullarında görev yapan 327 öğretmenlerin katıldığı çalışmada, bağışlama eğilimlerinin medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını aktarmıştır. Eğinli (2009), bağışlama ile dindarlık ilişkileri araştırmasında farklı demografik değişkenlere göre incelemiş ve bağışlamanın medeni duruma göre farklılaşmadığını vurgulamıştır. Yapılan araştırmalar incelediğinde, çalışmamızla tutarlı araştırmalar mevcut olması yanı sıra araştırmamızı desteklemeyen bulgularda mevcuttur. Akın ve ark. (2012), 290 kişinin katılımı ile yaptıkları çalışmada evli bireylerin affetme eğilimlerinin bekâr bireylere göre daha fazla olduğunu belirtmişlerdir. Polat (2003), yaptığı araştırmada bağışlamada medeni duruma göre farklılık bulmuştur. Kültürümüzde dinsel faktörün ilişkilerde etkisini olduğuna dikkat çekerek evli ve bekâr bireylerin bağışlamaya sahip olduğunu vurgulayarak bir farkın olmadığını vurgulamıştır. Bu durum neticesinde evli bireylerin daha bağışlayıcı olduğunu belirterek; neslin devamını sağlaması, karşılıklı doyum almaları, dayanışma içerisinde olmaları dolayısıyla bekâr bireylere göre daha fazla ortak duygular yaşadığını aktarmıştır. İlgili araştırmalara bakıldığında, Tanrıverdi'nin 2008 yılında ilköğretim müfettişleriyle yaptığı araştırmada iş doyumunun medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediğini belirtmiştir. Alanyazın araştırmaları incelendiğinde araştırma bulgularımızı destekler nitelikte sonuçlar görülmektedir. İş doyumunu, medeni durum değişkenine göre farklılık bulunmamasının nedeni olarak evli ve bekâr öğretmenlerin ücret bazında pek bir farkın olmaması olarak düşünülmektedir. Şahin (2013), yılında öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerine yaptığı bir araştırmada medeni duruma göre bekâr öğretmenlerin iş doyumunu evli öğretmenlerden yüksek çıktığını bulmuştur.

Yaş durum değişkeni için sosyotropi-otonomi ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları, heartland affetme ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları, minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyut toplam puan ortalamaları Bağımsız Örneklem T testi ile incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda sosyotropi-otonomi kişilik puanları, affetme alt boyutları olan kendini affetme, başkasını affetme, durumu affetme puanları, iş doyumunun alt boyutları olan içsel ve dışsal iş doyum puanlarının ortalaması yaş durumuna göre farklılık bulunmamaktadır. Aydın 2007 yılında yaptığı araştırmada sosyotropi-otonomi puanlarının yaşa göre farklılaşmadığını aktarmıştır.

Akdemir (2019), yaptığı araştırmada sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri yaşa göre farklılaşmadığını belirtmiştir. Seren (1998), yılında yaptığı çalışmada hemşirelerin otonomi düzeylerinin belirlenmesi ve etkileyen faktörleri incelediği araştırmasında otonomi puanlarının yaşa göre farklılaşmadığını belirterek bu durumu doğrulamıştır. Öğretmenlerin yetişkin olduğunu göz önünde bulundurulduğunda gelişim görevlerini yerine getirmiş olup bu kişilerin kişilik özelliklerinin fazla değişmediği ve yaşa göre farklılaşmadığı dşnlmektedir. Alanyazın çalışmalara bakıldığında araştırmamızın aksini belirten alışmamlar da söz konusudur. Gorski (2002), gençler arasında gerçekleştirdiği araştırmasında sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerinin yaşa göre farklılaştığını bulmuştur. Polat (2018), araştırmalarında sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerinin yaş değişkenine göre farklılaştıklarını tespit etmiştir Erdoğan 2018 de 250 katılımcı ile yaptığı çalışmada, bağışlama leğinin alt boyutları olan; kendini affetme ve durumu affetme puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulmadığını, başkasını affetmede ise anlamlı düzeyde bir farklılık olduğunu belirtmiştir. Benzer çalışmalara bakıldığında, bağışlama eğiliminin yaş değişkeni ile olan ilişkisini incelemiş ve bağışlamanın yaşa göre farklılaşmadığını aktarmışlardır. Enright ve ark. (1989); Hantman ve Cohen (2010), bireylerin affetme algısını yaşa göre değişiklik gösterdiğini belirtmişlerdir. Affetme davranışı bireyden bireye farklı nedenlere bağlı değişlik göstermektedir. Seymen 2019'da 279 katılımcı dâhilinde yaptığı araştırmada iş doyumunun yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılığın görülmediğini belirtmiştir. Toker'in 2007 yılında yaptığı çalışmada, iş doyumunu yaşa göre farklılaştığını belirtmiş olup yaşın ilerlemesi ile beraber iş doyumunun arttığını tespit etmiştir. Bu durumun ortaya çıkmasının sebebinin deneyimin artması olduğu dşnlmektedir. Literatürde bulunan araştırmaların bazıları sonuçlarımızı destekler nitelikte ve bazıları ise desteklemediğini görülmüştür.

Eğitim durum değişkeni için yapılan analizler sonucunda sosyotropi-otonomi leğinin alt boyut toplam puan ortalamaları, heartland affetme leğinin alt boyut toplam puan ortalamaları, minnesota iş doyumunu leğinin alt boyut toplam puan ortalamaları Bağımsız rneklem T testi ile incelendiğinde eğitim duruma göre farklılık bulunamamıştır. Bu sonuçlara benzer bulgular mevcuttur. Kayalar 2012 de yaptığı çalışmada sosyotropi ve otonomi puanları karşılaştırıldığında eğitim duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmediğini belirtmiştir. Yapılan bazı

çalışmalarda sosyotropi-otonomi kişilik özelliğinin eğitim durumu göre ilişki bulmama nedeni olarak meslekleri ile ilgili düşünceler, bireylerin yaşadıkları yer aile özellikleri, ekonomik durum ve sorun zme durumları gibi unsurlar ile ilişkili olabileceği belirtilmektedir (Kabakçı 2001; Gorski ve Young 2002; Kelleci ve Gölbaşı 2004; McBride ve ark. 2005). Erikmen ve Vatan (2019), çalışmasında eğitim düzeyine hemşirelerin sosyotropi puanını etkilemediği sonucuna vurgu yapmıştır. Dikmetaş ve Yardan 2013 yılında yaptıkları çalışmada çalışanların görevi sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerin eğitim durumuna göre anlamlı fark bulunmamıştır. Erdoğan 2018’de 250 katılımcı ile yaptığı çalışmada, heartland bağışlama leğinin alt boyutları olan; kendini affetme, durumu affetme, başkasını affetme puanlarının ve minnesota iş doyumunu leğinin genel doyum, içsel doyum, dışsal doyum alt boyutlarının toplam puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı düzeyde bir farklılık bulmadığını belirtmiştir. Dursun Ergezen ve ark. (2019), yaptıkları araştırmalarında hemşirelerin iş doyumunu puanları eğitim durumu değişkenine göre bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulmadıklarını raporlaştırmışlardır. Sarpkaya 2000 tarafından yapılan çalışma neticesinde çalışmamızla tutarlı olduğu görülmektedir. Kış (2013), il eğitim denetlemelerinin iş doyumunu çalışmasında 326 katılımcı dâhil ettiği araştırmasında öğrenim düzeylerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Bu durumun nedeni olarak eğitimde sistemin çalışan bireylerin kendilerini geliştirmeye yönelik istekli olmaları, mesleki becerilerinde öğrenme konusunda bireylerin kendilerini yetersiz gördükleri (Polat ve ark, 2003), bazı kişilerinde tükenmişlik duygusu yaşadıklarını (Sezgin ve ark, 2012) aktarmışlardır. Araştırmalara bakıldığında iş doyumunu ve eğitim durumu ile ilgili elde edilen bulguların çalışmamızın sonuçlarına paralel olduğu görülmektedir. İş doyumda farklılık olamaması öğretmenlerin toplumsal statüsünün önemli bir konumda olsa bile, kişisel, mesleki değerler ve mesleki gelişimi için devletimiz tarafından yeteri kadar katkı sağlanmaması ve maaş konusunda iyileştirmenin düşük olduğu dşnlmektedir.

SONUÇ

Çalışmaya 270 kadın ve 130 erkek olmak üzere toplam 400 kişi katılmıştır. Bu çalışmada, öğretmenlerin sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ve bağışlama eğilimi ile iş doyumunu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin yaş, cinsiyet medeni durum, gelir düzeyi gibi sosyo-demografik özellikleri ile sosyotropi otonomi kişilik özellikleri, bağışlama eğilimi ve iş doyumunu ilişkisi hangi düzeyde farklılaştığı araştırılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda sosyotropi kişilik ölçeği ile heartland affetme ölçeği toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı orta düzeyde pozitif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sosyotropi kişilik düzeyi yüksek olan öğretmenlerin, heartland bağışlama ve alt boyutları arasındaki ilişkisinde kişilerarası duyarlılık, empati, iyimser olmaları ilişkilerin iyileştirmesinde düzeyini arttırmaktadır. Çalışmamızda olumlu yönde ilişki bulma nedeni olarak sosyotropik kişiliğe sahip öğretmenlerin toplumsal konum ile iş ortamında dışlanma korkusu ve kendinden ödün verdiklerinden dolayı bağışlama düzeyi yüksek çıkması olarak düşünülmektedir.

Otonomi kişilik ölçeğinin toplam puanı ile heartland affetme ölçeğinin toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Otonomi kişilik özelliği taşıyan bireyler stresle başa çıkma tarzları, kendine güvenli yaklaşımları, başarıya odaklı olmaları, boyun eğici olamamaları bağışlama düzeyini azalttığını söylenebilir. Buna bağlı olarak otonomi kişiliğe sahip öğretmenlerin, bireysel başarısızlık ihtimaline karşı kaygı taşımaması ve çevrelerini en yüksek seviyede kontrol etmek amacı taşımaları başarısızlık ihtimalini en aza indirmeye çabası bu sonucu elde ettiğimiz nedeni olarak düşünülmektedir.

Sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile minnesota iş doyumunu ölçeğinin ve minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyutları ilişkisine bakıldığında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bireylerin kişiler arası ilişkilerde kendi sorumluluğunda olduğunu, ortak sorumluluklardan çok bireysel sorumluluğun geliştiğini, kuruma bağlılıktan ziyade mesleki bağlılığın artması iş doyumunu düzeyini etkilediği araştırmalarda belirtilmiştir. Buna bağlı olarak ilişki bulunmamasının nedeni kişinin kendi kendisine yetmesi, kişilik haklarını koruyarak özgürlüğüne ve bağımsızlığını ön planda tutmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sosyotropi kişilik puanları, affetme; affetmenin alt boyutları olan kendini affetme, durumu affetme, başkasını affetme puanları, iş doyumun genel puanları ve içsel, dışsal iş doyum puanlarının ortalaması cinsiyete göre farklılık bulunmamaktadır. Otonomi kişilik özelliği kadınların erkeklere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir ama kadınların erkeklere nazaran daha fazla olması beklenilmeyen bir bulgu olmuştur. Son dönemlerde kadınların toplumsal beklentinin tersine bir imaj edinmesi kültürel olarak erkeklerle benzer özellikler edinmesi sosyotropik kişilik farklılık bulunmaması sonucunu oluşturduğu düşünülmektedir. Çalışmamızda sadece otonomi kişilik özelliğinin yüksek çıkması kadınların olaylara bakış açısının çok geniş kapsamlı olması, depresyon ve stres kaynaklı olayları yaşama oranının düşük olması, yaşanan olaylarda çözüme ulaşması, öznel ve psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğundan kaynaklandığı söylenebilir. Bağışlanma ve alt boyutları ile farklılık bulunmaması nedeni kadın ya da erkek bireylerin daha bağışlayıcı özellikler sergiledikleri söylenememektedir. Çünkü toplumsal çevrenin sözlü ya da sözsüz uyarıları ile büyüyen birey erken çocukluk yıllarından itibaren cinsiyet farklılıkları ile yüzleşmesi nedeninden doğduğu düşünülmektedir. İş doyumunda farklılık bulunmamasının nedeni olarak erkek ve kadın öğretmenlerde iş yükünün fazlalığı, öğrenci sayısının fazlalığı, fiziksel ortamların yetersizliği, maaşın dolgun olmaması gibi nedenler her iki cinsiyeti de etkilemesi doğal bir sonuç oluşturur.

Analizler sonucunda sosyotropik kişilik puanları, otonomi kişilik puanları, kendini affetme, başkasını affetme, durumu affetme puanları, minnesota iş doyum ölçeği ve altboyutları içsel, dışsal iş doyum puanlarının ortalaması yaş, medeni duruma ve eğitim düzeyine göre farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Sosyotropi-otonomi ilişki özellikleri ile medeni duruma göre farklılık bulunmamasının nedeni olarak evli ve bekârların çevresel faktörlerin yanı sıra coğrafi koşul, aile yapısı gibi etkenler kaynaklı bir farklılık göstermediği düşünülmektedir. Bağışlama ve bağışlama alt boyutları ile medeni duruma göre farklılık bulunmaması genel olarak evli bireylerin daha bağışlayıcı olması; neslin devamını sağlaması, karşılıklı doyum almaları, dayanışma içerisinde olmaları farklılık neticesini oluştururken kurumlarda çalışan evli bireylerin stres faktörlerinin (çocuk, ev yükü, kurumda iş) fazlalığı diğer yandan bekâr bireylerinde bu stres faktörlerinin az olması bağışlama üzerinde farklılık olmadığı sonucunu oluşturduğu söylenebilir. Medeni durum değişkeninde farklılık

bulunmaması bekâr veya evli bireylerin ücret düzeylerinde farklılık olmaması ve medeni durumu etkileyecek katılımcı sayısının yetersiz olması buna bağlı olarak refah seviyelerinin aynı çıkması farklılık bulunmamasına neden olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında üniversite mezunu sayısının fazla olması ve lisansüstü mezunu sayısının az olması araştırmada sosyotropi kişilik, otonomi kişilik, heartland affetme ölçeği, heartland affetme ölçeği, minnesota iş doyumunu ölçeği, minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyutunun puan ortalamasında farklılık çıkmamasına sebep olmuştur. Katılımcıların yaş değişkenine bakıldığında yaş düzeyinde katılımcı sayısının dengesiz dağılımından kaynaklı sosyotropi- otonomi kişilik, heartland affetme ölçeğinin, heartland affetme ölçeğinin alt boyutlarının, minnesota iş doyumunu ölçeğinin, minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyutunun puanlarının ortalamasında farklılık çıkmamasına neden olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında üniversite mezunu sayısı ve lisansüstü mezunu sayısının az olması araştırmada sosyotropi kişilik, otonomi kişilik, heartland affetme ölçeğinin, heartland affetme ölçeğinin alt boyutlarının, minnesota iş doyumunu ölçeğinin, minnesota iş doyumunu ölçeğinin alt boyutunun puan ortalamasında farklılık çıkmamasına sebep olmuştur. Bu durumun oluşması eğitim sisteminde bireylerin kişisel gelişime yönelik bir arzu içinde olmamaları mesleki kabiliyetlerinde, öğrenme alanında bireylerin duygu olarak kendilerini eksik gördükleri bazı kişilerin ise tükenmişlik duygusu yaşadıkları olarak söylenebilir.

ÖNERİLER

Literatüre katkı yapacak yeni araştırmacılara erkek ve kadın katılımcıların eşit sayıda dağılımı sağlanarak çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Çalışmaya katkı sağlayacak yeni araştırmacıların yaş skalasının sınırlı, örnekleme geniş tutularak araştırmalar yapılması önerilmektedir.

Günlük yaşamda ilişkiler arasında çatışma kaçınılmaz olduğu için problem çözme ve ilişkileri sürdürmekte bağışlama etkili bir baş etme becerisi olarak değerlendirilip, ilgili literatüre konumlandırılabilir.

Öğretmenlik mesleği için verilen lisans eğitimlerinde bağışlama grup çalışmalarına yer verilmesinin yanı sıra farklı meslek grupları ile yapılacak çalışmalarda ortaya konulması muhtemel alanların lisans ya da önlisans kazanımlarına bağışlama çalışmaları da eklenmesi önerilmektedir.

Öğretmenler için hazırlanabilecek bir psiko-eğitim programı ile hem bağışlayıcılık eğilimleri ile ikamet yeri, kişiler arası ilişkiler gibi değişkenler üzerinde alan çalışmaları önerilmektedir.

İleride yapılacak çalışmalar için, örneklem sayısının eşit olması, ölçülmek istenen özelliklerin daha farklı ölçüm yöntemleriyle ölçülmesi ve demografik bilgi formunda yer alan soruların farklılaştırılması araştırmanın geçerlik ve güvenilirliği yönünden yarar sağlayacaktır.

Araştırmamızda otonomi ile bağışlama arasında farklılık bulunmadı. Buna bağlı olarak bireysel başarıları kısıtlı olan bireyler üzerinde çalışmaları yürütülmesi önerilmektedir.

Üniversite öğrencilerinde otonom birey olmalarına yönelik bilinçli farkındalık geliştirme, örgütsel çalışmalar-faaliyetler, emosyonel tanımlama, kişisel gelişim programları açmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Üniversite bünyesinde alanında profesyonel kişilerce psikolojik danışmanlık verilmesi danışmanlık birimlerinin artırılması ve etkili-işlevsel şekilde aktivitelerin sürekliliğinin sağlanmasına ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Bağışlama, farkındalık gibi değişkenler üzerinde yapılacak çalışmaların öğrencilerin kendine güvenen, stresle başa çıkmada etkili yöntemleri kullanan ve psikolojik iyi oluş anlamında daha sağlıklı bireyler olmalarına katkı sağlayacağı dşnlmektedir.

Öğretmenlerin kişisel ve mesleki değerlere ve mesleki gelişimi için devletimiz tarafından katkı sağlanması, öğretmenlerin öğrenciyi tanıma- öğretme ve öğrenme sürecinin gelişimi için destek verilmesi, okul, aile ve toplum ilişkilerine önem veren öğretmenlerin bilgilendirilmesi, program ve içerik bilgisi hakkında bilgi verilip eğitim (seminer) düzenlenmesi önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Açıkalın, C. (2011). İçsel ve dışsal doyumun örgütsel bağlılığa etkisi: Eskişehir üretim sektörü örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 237-254.
- Adam Karduz, F.(2019). *Affetme eğilimi kazandırmaya yönelik psiko-eğitim programının affetme eğilimi kazandırma ve beş faktör kişilik özellikleri üzerindeki etkisi*. Doktora Tezi. *Sakarya Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü*. Sakarya.
- Akbal, B. (2010). *Bankalarda uygulanan performans değerlendirme kriterlerinin, çalışanların iş tatminleri üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik bir alan araştırması: Ankara ili özel ve kamu bankaları karşılaştırılması*, (Yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbal, N. (2008). *Etkili Okul Oluşmasında Okul Yöneticilerinin Etkin İletişim Becerileri*, (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Akbal, N. (2018). *Etkili okulun oluşmasında okul yöneticilerinin etkin iletişim becerileri* (Büyükçekmece örneği) (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Akçamete, G., Kamer S., Sabuncuoğlu B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akdemir, E. (2019). *Öğretmen adaylarının sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile bağışlama eğilimlerinin incelenmesi* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Akhtar, S.(2002). *Forgiveness: Origins, dynamics, psychopathology, and technical relevance*.
- Akın, M., Özdevecioğlu, M., Ünlü O.(2012).*Örgütlerde intikam niyeti ve affetme eğiliminin çalışanların ruh sağlıkları ile ilişkisi*. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 77-97
- Akıncı, Z. B. (1998). *Kurum kültürü ve örgütsel iletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları, 122(127), 40.
- Akpınar, S. (2010). *Spor federasyonlarında çalışanların, sosyal beceri, iş doyumunu ve problem çözme yeterlilikleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. *Gazi Üniversitesi, Ankara*.
- Akşit Aşık, N. (2010). *Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme*. *Türk İdare Dergisi*, 467(6), 31-51.
- Allen, N. B., Ames, D., Layton, T., Bennetts, K., & Kingston, K. (1997). *The relationship between sociotropy/autonomy and patterns of symptomatology in the depressed elderly*. *British journal of clinical psychology*, 36(1), 121-132.

- Alp, D., Ercan, L.(2011). *Öğretmenlerin yıldırımaya maruz kalma ile affetme düzeylerinin incelenmesi. XI. Ulusal Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Kongresinde (3-5 Ekim) Sunuldu. İzmir.*
- Alpay, A.(2009) *Yakın İlişkilerde Bağışlama: Bağışlamanın; Bağlanma, Benlik Saygısı, Empati ve Kıskançlık Değişkenleri Yönünden İncelenmesi.*
- Andrews, M.(2000). *Forgiveness in context. Journal of Moral Education. 29, 75-86. Ankara: Gazi yayınları.*
- Anlı, İ. (2010). *Psikanalitik kurama giriş, İstanbul: Nobel.*
- Ashton, M. C., Paunonen, S. V., Helmes, E., Jackson, D. N.(1998). *Kin altruism, reciprocal altruism, and the big five personality factors. Evolution and Human Behavior. 4(19), 243-255.*
- Asıcı, E.(2013). *Öğretmen adaylarının affetme özelliklerinin öz-duyarlılık ve benlik saygısı açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İzmir.*
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). *İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences, 13(2).*
- Aşçıoğlu Önal, A.(2014). *Bilişsel çarpıtmalar, empati ve ruminasyon düzeyinin affetmeyi yordama gücünün incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.*
- Aşık, A. N. (2010). *Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. Türk İdare Dergisi, 467, 31-48.*
- Ataman Ş. (2001). *İşletme yönetimi, İstanbul: Türkmen Kitabevi.*
- Atçeken, M.(2014). *Dindarlık, evlilik doyumunu ve kişilik özelliklerinin bağışlama ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.*
- Ayaz, Y. Y., Kıvanççı, G., & Safarov, A. (2019). *Psikanalitik Kuram ve Yaratıcılık. Dördüncü Kuvvet Uluslararası Hakemli Dergi, 2(2), 75-92. Friedman H.*
- Aydın, E.(2014). *Hemodiyaliz hastalarının sosyotropik otonomik kişilik özellikleri ile bağlanma stilleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.*
- Aydın, H. (2007). *Psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri ve stresle baş etme durumları (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).*

- Balık, T. (2017). *Sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerine sahip yetişkinlerin stresle başa çıkma tarzı ve ruhsal belirtiler arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, Işık Üniversitesi).
- Barlı, Ö.(2010). *Örgütlerde davranış*, İstanbul: Aktif Yayınevi
- Barutçu, E., & Öktem, Ş. (2003). *İş işgören uyumu açısından kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi: bir uygulama. Ulusal Ergonomi Kongresi*, 16-18.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış ve insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başol, E. (2014). *Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin otonomi kişilik özellikleri ve problem çözme becerilerinin belirlenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Baumeister, R.E., Exline, J.J., Sommer, K.L.(1998). *The victim role, grudge, theory, two dimensions of forgiveness. e.l. worthington (ed.), dimensions of forgiveness: psychological research and theological speculations*. Philadelphia: The Templeton Foundation Press.
- Bayar, Ö.(2015). *Romantik ilişkilerde aldatma ve affetme: empatinin rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Üsküdar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Baycan, A. (1985). *An analysis of several aspects of job satisfaction between different occupational groups*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Baymur, F. (1994). *Genel psikoloji* (13. Baskı). İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Baysal A.C, Tekarslan E. (1996). *Davranış bilimleri*, (2. Baskı). İstanbul: Avcıo1 Basım.
- Beck, A. T. (1983). *Cognitive therapy of depression: New perspectives, old controversies and new approaches*. New York: Raven Press.
- Beck, A.T., Epstein, N., Harrison, R.P., ve Emery, J. (1983). *Development of the sociotropy- autonomy scale: A measure of personality factors in psychopathology*. Philadelphia: University of Pennsylvania.
- Bedel, E. F. (2008). *Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları ve bazı kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler. Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 4(1), 31–48.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

- Biryol, M. (2012). *Ameliyathane hemşireleri ile cerrahi hemşirelerinin kişilik özelliklerine göre iş doyumu* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Bolat T., Seymen, O.A., Bolat, İ.O., Erdem, B. (2009). *Yönetim ve organizasyon*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). *İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi* 9(1).
- Brown, R. P.(2003). *Measuring individual differences in the tendency to forgive: construct validity and links with depression. Personality and Social Psychology Bulletin.* 29, 759-771.
- Brown, R.P. (2004). *Vengeance is mine: narcissism, vengeance and the tendency to forgive.*
- Bugay, A., Demir, A.(2010). *A turkish version of heartland forgiveness scale. Procedia Social and Behavioral Sciences.* 5, 1927-1931..
- Bumin B., Göksel, A., Özdoğan, F. B. ve Alabay, M. N. (2003). *Çağdaş işletme teknikleri*. Ankara: Gazi yayınları.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (1. baskı). *İstanbul: Kaknüs Yayınları*, 25-35.
- Büyükkaragöz, S. (1994). *Genel öğretim metodları*, Konya: Atlas Kitabevi.
- Büyükkaragöz, S., Muştta, M. C., Yılmaz, H. ve Diğerleri. (1998). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş* (Eğitimin Temelleri). Konya: Mikro Basım Yayım Dağıtım.
- Campbell, Duncan G., Kwon, Paul., Reff, Robert C., Williams, Mark G. (2003). *Sociotropy and autonomy: An examination of interpersonal and work adjustment. Journal Of Personality Assessment.* 80(2), 206–207.
- Can, H. (1979). *Organizasyon ve yönetim*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Centres O., and Bugental, K. (1970). *Intrinsic and extrinsic job motivators among different segments of the working population. Journal of Applied Psychology,* 50, 193–197.
- Ceylan M.(2005). *Stresle Başacıkmanda Bilişsel Stratejilerin Kullanılmasında Cinsiyet ve Kişilik Değişkeninin Etkisi*. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitusu, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Clark, A. (1993). *Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work. Labour Economics* 4, 341- 372.

- Clark, D.A., Oates, T. (2003), *Daily hassles, major and minor life events, and their interaction with sociotropy and autonomy*, Behavior Research and Therapy, 33(7), 819–823.
- Clark, D.A., Oates, T.(1995). *Daily hassles, major and minor life events, and their interaction with sociotropy and autonomy*. Behavior Research And Therapy. 7(33), 819-823.
- Coleman, J. C. (1994). *Abnormal Psychology and Modern Life*, Dallas: Pearson Scott Foresman.
- Coyle, C.T., Enright, R.D.(1997). *Forgiveness Intervention With Post Abortion Men*. Journal of Consulting and Clinical Psychology. Cilt:6. Sayı:65. Sayfa:1042-1046.
- Crossman, A. ve Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school seachers, *educational management administration and leadership* ISSN 1741-1432 DOI:Delhi10.1177/1741143206059538 Sage Publications. London, Thousand Oaks and New
- Cüceloğlu, D. (1991). İnsan Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramı. *Remzi Kitapevi*.
- Cüceloğlu, D. (2005). *İnsan ve davranışı*. 14 Baskı, İstanbul: Remzi İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çelikten, M., Can, N.(2003). *Yönetici, öğretmen ve veli gözüyle ideal öğretmen*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 15, 253-267.
- Çetin, A. (2008). *Yaşlılarda sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri İle depresyon*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çetingül, N. (2021). *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi: İslami Bir Eleştiri Çeviri*:
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Ankara: Anı Yayıncılık
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., ve Öztora, S.(2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medicine Journal*, 28, 69–74.
- Çoklar, I. (2014). *Kişilik özellikleri ile bağışlama eğilimi arasındaki ilişkinin intikam güdüsü ve adalete duyarlılık temelinde incelenmesi*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, . K., ve Öztora, S.(2011). *Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler*. *Balkan Medicine Journal*, 28, 69–74.
- Dalgan, Z. (1998). *Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Davis, K. (1984). *Human behavior at work*, USA: McGra Hill Book Co.
- Dawson, M.(2003). *Forgiveness*. Findhorne Press. Scotland, UK.
- Demirtaş, M. (2010). *Örgütsel iletişimin verimlilik ve etkinliğinde yararlanan iletişim araçları ve halkla ilişkiler filmleri örneği*, Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi, 28(1), 411–444. Depression and Anxiety, 24, 153–162.
- DiBlasio, F.A.(1998). The use of a decision-based forgiveness intervention within intergenerational family therapy. *Journal of Family Therapy*. 1(20), 77-94.
- Dil, M. (2005). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Dilaver, H.(1996). *Türkiye’de öğretmen istihdamının dünü, bugünü ve yarını. eğitimimize bakışlar*. İstanbul: Kültür Koleji Vakfı Yayınları. 1, 119.
- Doğan, H.(2010). Evli bireylerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleriyle evliliklerinde çatışma yaşama durumları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü.Adana.
- Doğar, N. (2016). *Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması/Relations Between Personality and Job Satisfaction: A Research in Banking Sector*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(4), 1237-1247.
- Dole, C. ve Schroeder, R. G. (2001). *The Impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants*. Managerial Auditing Journal, 16(4), 234–245.
- Dökmen, Ü. (1994). *İletişim çatışmaları ve empati*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dudak, M. (2005). *İstanbul ili toplam kalite yönetimi projesi kapsamındaki ilköğretim okulu çalışanlarının motivasyon ve iş tatmin düzeyleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Durgun, S. (2006). *Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim*. Yüzüncü Yıl Ün. Eğitim Fak. Dergisi,3(2), 112- 132.
- Durmaz, M., & Sabuncu, N. (2019). *Ameliyathane ve Cerrahi Klinik Hemşirelerinin Kişilik Özellikleri ve İş Doyumları*. Genel Sağlık Bilimleri Dergisi, 1(1), 40-52.
- Dursun Ergezen, F., Afşar, H., Karateke, Y. & İnce, S. (2019). *Farklı kuşaklardaki hemşirelerin iş doyumunun belirlenmesi*. Acıbadem Sağlık Bilimleri Dergisi, 10(4), 720-726. <https://doi.org/10.31067/0.2019.221>

- Enright, R. D. ve Coyle, C. T.(1998). *Researching the process model of forgiveness with in psychological interventions. in e. l., worthington, jr. (ed.) dimensions forgiveness and relationship satisfaction of forgiveness: psychological research and theological perspectives*. Philadelphia: Templeton Foundation Press, 139-161.
- Enright, R. D., Fitzgibbons, R. P.(2000). *Helping clients forgive: an empirical guide for resolving anger and restoring hope*. Washington, DC: APA Books.
- Enright, R.D., Santos, M., Al-Mabuk, R.(1989). The adolescent as forgiver. *Journal Of Adolescence*. 12, 95-110.
- Enright, R.D., The Human Development Study Group (1994). Piaget on the moral development of forgiveness: identity or reciprocity. *Human Development*. 3, 63-80.
- Erdoğan, E. (2018). *Öğretmenlerin affediciliğinin iş doyumuna etkisi / Öğretmenin affetmesinin hüznü tatmine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İstanbul: İşletme Fakültesi Yayınları
- Erdoğan, İ.(1999).*İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi.
- Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Ergüner-Tekinalp, B., Terzi, Ş.(2012). *Terapötik bir araç olarak bağışlama: iyileştirici etken olarak bağışlama olgusunun psikolojik danışma sürecinde kullanımı*. Eğitim ve Bilim Dergisi. 37(16), 14-24.
- Erikmen, E., Vatan, F. (2019). *Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Otonomilerinin İncelenmesi*. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi,2(6),141-152. doi: 10.5222/SHYD.2019.53215.
- Erikson, Erik H. (1984), *İnsanın sekiz çağı*. (Çev: T. Bedirhan Üstün, Vedat Şar) Ankara:Birey ve Toplum Yayınları.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış bilimleri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğul R., Yurtal, F. (2014). *Eğitim psikolojisi el kitabı*. Ankara: Mentis Yayıncılık.
- Ertürk, E.& Keçecioğlu, T. (2012). *Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: Öğretmenler üzerinde örnek bir uygulama*. Ege AcademicBakış,12(1)

- Exline, J.J., Baumeister, B.J., Bushman, B.J., Campbell, W.K., Finkel, E.J.(2004). *Too proud to let go: narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness. Journal of Personality and Social Psychology.* 6(87), 894-912.
- Fairbrother, N., Moretti, M. M.(1998). *Sociotropy, autonomy, and self discrepancy: status indepressed, remitted depressed, and control participants.* Cognitive Therapy-Research. 22(3),279-297.
- Freud, S., & Budak, S. (1997). *Cinsellik üzerine: cinsellik teorisi üzerine üç deneme; fetişizm, bekaret tabusu, kadın cinselliği ve diğer çalışmalar.* Öteki Yayınevi.
- Fromm, E. (1993) *İnsandaki yıkıcılığın kökenleri-I, Payel Yay.* 2.Basrm, İstanbul.
- Frommer, M.S.(2005).Thinking relationally about forgiveness. *Psychoanalytic Dialogues.*1(15), 33-45.
- Garcia-Bernal, J., Gargallo-Castel A., Marzo- Navarro M., Rivera- Torres P. (2005). *Job satisfaction: Empirical evidence of gender differences. Women In Management Review,* 20(4), 286–27.
- Geçikli, F. (2004). *Örgütsel iletişimin yöneticiler açısından değerlendirilmesi ve örgütsel iletişim.* İstanbul Üniversitesi İletişim Dergisi, 20(3), 107–116.
- Geçtan, E. (1993). *Psikanaliz ve sonrası,* (7.baskı), İstanbul: Remzi Kitapevi
- Geçtan, E. (1998). *Psikanaliz ve sonrası,* (8.baskı), İstanbul: Remzi Kitapevi
- Gençer, A. (2002). *Öğretmenlerin iş doyumunu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gençtürk, A., Memiş, A. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının demografik faktörler açısından incelenmesi,* İlköğretim Online, 9(3), 1037-1054, <http://ilkogretim-online.org.tr>.
- Gorski, J.,Young, M. A.(2002). *Sociotropy/Autonomy, self-construal, response style, and gender in adolescents.* Personality and Individual Differences. 3(32), 463-478.
- Göka, E., Yüksel, F. V. ve Göral, F. S. (2006). *Projective identification in human relations.* Türk Psikiyatri Dergisi, 17,1-9.
- Gökmen, G. (2018). *Üniversite öğrencilerinde affetmeyi yordayan bazı değişkenlerin incelenmesi.*
- Gündüz, Ö.(2014). *Üniversite öğrencilerinde affetmeyi yordayan değişkenlerin belirlenmesi.* Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Güner, F., Çiçek, H., & Can, A. (2014). *Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleri ile ilişkisi*. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 6(3).
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hantman, S. ve Cohen, O. (2010). Forgiveness in late life. *Journal of Gerontological Social Work*. 7(53), 613-630
- Hargrave, T.D., Sells, J. N.(1997). *The development of a forgiveness scale*. *Journal of Marital and Family Therapy*. 23, 41-62.
- Hill, E. W.(2001). *Understanding forgiveness as discovery: implications for marital and family therapy*. *Contemporary Family Therapy*. 23, 369-384.
- Hilton, C. ve Esmé, M.C. (2004). “*Examining the personality dimensions of sociotropy and autonomy in older people with dementia: Their relevance to person centred care*”, *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 32, 457– 465.
- Hoy, W.K., Miskel, C.G. *Educational administration*, (2010). (Çev: Turan S.). Ankara: Pegem Akademi.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2018). *Kişilik kuramları*, Ankara: Pegem Akademi.
- İnanç, B.Y.,(2015). *Kişilik kuramları*, (10. baskı), İstanbul: Pegem Akademi.
- İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma örgütsel bağlılık*. Konya: ÇizgiKitapevi.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Kabakçı, E. (2001). “*Üniversite öğrencilerinde sosyotropik/otonomik kişilik özellikleri, yaşam olayları ve depresif belirtiler*”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(4): 273–282.
- Kangallı, P.(2005). *Sivas ili hastanelerinde çalışan hemşirelerin otonomi düzeyleri ve otonomiye etkileyen mesleki ve kurumsal faktörlerin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Sivas.
- Kara, E.(2009). *Dini ve psikolojik açıdan bağışlayıcılığın terapötik değeri*. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2(8).
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karremans, J.C., Van Lange, P.A. ve Holland, R.W. (2005). *Bağışlama ve onun toplum yanlısı düşünme, hissetme ve suçluyla ilişkinin ötesine geçme ile ilişkileri*. *Kişilik ve Sosyal Psikoloji Bülteni* , 31 (10), 1315-1326.

- Kartal, S. (2007). *Eğitimde örgütsel sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi Yayın Dağıtım.
- Kaya, N., Astı, T., Acaroğlu, R., Kaya, H., ve Sendir, M. (2006). *Hemşire öğrencilerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ve ilişkili faktörlerin incelenmesi*. C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. *Cilt. 10(3)*, 1–11.
- Kayalar, F. (2012). *Okul müdürleri ve müdür yardımcıları ile eğitim denetmenlerinin bazı değişkenlere göre sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri* (Erzincan ili örneği),(Yüksek lisans tezi), Atattürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
- Kelleci, M., Gölbaşı, Z. (2004). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Problem Çözme Becerilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 8 (2): 1-8.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*, İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keskin, G., & Yıldırım, G.Ö. (2008). *The evaluation of university students in terms of problem solving, autonomy, multiple intelligences based on constructive approach norms*. İnönü University Journal of the Faculty of Education, 9, 16, 67-88
- Kırel, S.,(1995), *Erich Fromm'un şiddete yaklaşımı ve bir örnek filmi "falling down-sonun başlangıcı*, Marmara İletişim Dergisi, Sayı:9
- Kıış, A. (2013). Educational Supervisors' Job Satisfaction.
- Koç, H. (2001). *İş ve insan ilişkileri*. Ankara: Gazi Büro Kitabevi.
- Koutsos, P. Wertheim, H. E., Kornblum, J.(2008). *Paths to interpersonal forgiveness: the roles of personality, disposition to forgive and contextual factors in predicting forgiveness following a specific offence*. Personality and Individual Differences. 44, 337–348.
- Köknel, Ö. (1999). *Kaygıdan mutluluğa kişilik*. (15. Baskı), İstanbul: Altın Kitaplar.
- Kulaksızoglu, A.(1998). *Ergenlik psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kunt M., Uras, M. (2006). *Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden üst düzeyli beklentilerinin ve karşılanacağını üst düzeyde umdukları beklentilerinin karşılanmamasına düzeyleri*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19, 71–83.
- Kuzulugil, Ş. (2012). *Kamu hastaneleri çalışanlarında iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(1).

- Kwon, P.D., Campbell, G. ve Williams, M.G. (2001). “*Sociotropy and autonomy: Preliminary evidence for construct validity using TAT narratives*”, *Journal Personalit Assesment*, 77(1),128-138.
- Lawler-Row, K. A., Piferi, R. L.(2006). *The forgiving personality: predicting a life well lived*.*Personality And Individual Differences*. 41, 1009-1020.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behaviour*. Nebraska: McGraw-Hill Irwin.
- Lynch, R. R., Robinson, C. J., Morse, J. Q.(2001). *Couple functioning in depression: the rolesof sociotropy and autonomy*. *Clinic Psychology*. 57, 93-103.
- Macaskill, A.(2005). Defining forgiveness: christian clergy and general population perspectives. *Journal of Personality*. 5(73), 1238-1265.
- Maktalan, F. K. (1997). *İş tatminini etkileyen faktörler ve plastik profil işletmelerinde uygulama*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Maltby, J.,Day, L.(2004). *Forgiveness and defense style*. *The Journal of Genetic Psychology*.1(165), 99-109.
- Maslow,A.(1982).*The journals of Abraham Maslow*. USA: Lewis Publishers.Mukherji, P. N., & Sengupta, C. (Eds.). (2004). *Indigeneity and universality in social science: A South Asian response*. New Delhi: Sage.
- Masterson, J.F. (2000). *Psikanalitik psikoterapilerin karşılaştırılması*, İstanbul: Litera Yayınları.
- McBride, C., Bacchiochi, J.R., Bagby, R.M. (2005). “*Gender differences in the manifestation of sociotropy and outonomy personality traits*”, *Journal of abnormal psychology*,129-136
- McCullough, M. E., Worthington, E. L., Rachal, K. C., Sandage, S. J.,Brown, S. W. ve Hight, T.L.(1998). *Interpersonal forgiving in close relationships: u. theoretical elaboration and measurement*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 6(75), 1586-1603.
- McCullough, M. E.,Worthington, E. L. ve Rachal, K. C.(1997). *Interpersonal forgiving inclose relationships*. *Journal of Personality and Social Psychology*. 6(73), 321-336.
- McCullough, M.E., Bellah, C.G., Kilpatrick, S.D., Johnson, J.L.(2001). *Vengefulness: Relationships With Forgiveness, Rumination, Well-Being and The Big Five*. *Personality and Social Psychology*. Cilt:5. Sayı:27. Sayfa:601-610.
- McCullough, M.E., Pargament, K.I., Thoresen, C.E.(2000). The psychology of forgiveness. In

- Menteşe, M. (2007). *İş doyumu, rol çatışması ve rol belirsizliği ile çalışanların tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Banka çalışanları üzerine bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler
- Miceli, M. & Castelfranchi, C.(2011). Forgiveness: A cognitive-motivational anatomy.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa* (No. 188). HWWA Discussion Paper.
- Morris, C.G. (2002). *Psikolojiyi anlamak*. Türk Psikologlar Derneği Yayınları: Ankara. Mottaz C.J. (1987). Age And Work Satisfaction. *Work And Occupations*, 14(3),389–408.
- Mossholder, Kevin W., Settoon, Randall P., ve Stephanie C. Henedan. (2005), “*A Relational Perspective on Turnover: Examining Structural, Attitudinal and Behavioral Predictors*”, *Academy of Management Journal*, 48 (4), 607-618.
- Mottaz, C.J. (1987). *Age And Work Satisfaction*. *Work And Occupations*, 14(3), 389–408.
- Myers, I. B., ve Myers, P. B. (1997). *Kişilik: farklı tipler farklı yetenekler*. (Çev. H. Ovacık) İstanbul: Kuraldışı.
- Narduzzi, K. J., & Jackson, T. (2002). *Sociotropy–dependency and autonomy as predictors of eating disturbance among female college students*. *The Journal of Genetic Psychology*, 163, 389–401.
- Nelson, D.L., Quick, J.C. (1995). *Organizational behaviour foundations. realities and challenges*. U.S.A.: WestPublishing. *Nesne Dergisi*. 4(2), 33-54.
- Oğuzkan, F. (1987), *Öğretmenliğin üç yönü*, Kadıoğlu Matbaası: Ankara. ONAL, G. (1997). *Halkla ilişkiler*, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Onal, G. (1997). *Halkla ilişkiler*, İstanbul: Türkmen Kitapevi.
- Oral, T. (2016). *Üniversite öğrencilerinin affetme düzeylerinin öz-anlayış, kişilerarası hataya ilişkin ruminasyon ve kişilik özellikleri açısından incelenmesi* (Doctoral dissertation, Necmettin Erbakan University (Turkey)).
- Orth, U.(2008). *Forgiveness and psychological adjustment following interpersonal transgressions: a longitudinal analysis*. *Journal of Researching Personality*. 42, 365–385.
- Oshagbemi, T. (2003). *Interpersonal correlates of job satisfaction: Emprical evidence formuk Universities*. *International Journal Of Social Economics*, 30(12), 1210–1232.

- Oshagbemi, T. (1997). *Sıralamanın örgüt üyelerinin iş tatmini üzerindeki etkisi*. Yönetim Psikolojisi Dergisi.
- Özbalcı, N. (2009). *Evlilik öncesi ilişkiler. evlilik okulu (3.Baskı)*. İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Özen Y., Gülaçtı, F. (2010). *Benlik kavramı ve benliğin gelişimi, bilen benliğe gereksinim var mı?* Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi Cilt-Sayı: 12(2).
- Özgen, H. ve Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002), *İnsan kaynakları yönetimi*, Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları.
- Özkan, A. (2016). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yıldırma (mobbing) yaşama düzeylerinin affetmek ve örgütsel sessizlik açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Özyurt, A. (2003). *İstanbul hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri*, İstanbul: İstanbul Tabip Odası-Golden Print Yayınları.
- Polat, N. (2018). *Tip 2 diyabetes mellituslu hastalarda otonomi düzeyi, problem çözme becerisi ve bu iki değişken arasındaki ilişki* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Polat, S., Arslan, H., & Taştan, M. (2003). *İlköğretim denetmen yardımcılarının sorunları*. Eğitim ve Bilim, 28(128), 42-57.
- Richard, L. (1991). *Management*, Orlando: Dryden Pres.
- Robins, C.J., Bagby, R.M., Rector, N.A., Lynch, T.R., Kennedy, S.H. (1997). *Sociotropy, autonomy and patterns of symptoms in patients with major depression: a comparison of dimensional and categorical approaches*. Cognitive Therapy and Research. 21(3), 285-300.
- Rodden, J. (2004). *Forgiveness, education, public policy: the road not yet taken*. ModernAge. 46(4), 333-341.
- Rogers, C. (2012). *Yarının insanı*. (Çev. Cihan Dansuk). İstanbul: Okuyan Us Yayınları.

- Ross, S.R., Kendall, A.C., Matterns, K.G., Rye M.S., M.S.R., Wrobel, T.A.(2004). *A personological examination of self and other forgiveness in the five factor model*. Journal of Personality Assessment. 2(82), 207-214.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1998). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Salman, Ö. (2017). *Yöneticilerin iletişim becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Sarpkaya, R. (2000). *Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu-manisa ili örneği*. Amme İdaresi Dergisi, 33, 111–124.
- Sato, T. (2003). *Sociotropy and autonomy: The nature of vulnerability*. The Journal of Psychology, 137(5), 447–466.
- Sato, T., McCann, D.(1998). *Individual difference in relatedness and individuality: An exploration of two constructs*, Pers Indiv Differ, 24, 847–859.
- Sato, T., McCann, D.(2007). *Sociotropy-autonomy and interpersonal problems*. Depression And Anxiety. 24(3), 153-162.
- Savaşır, I., Şahin, N. H.(1997). *Bilimsel davranışçı terapilerde değerlendirme*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Schustack, M.V., Friedman, H.S. (2003). *Personality classic theories and modern research*, Boston: Allyn and Bacon.
- Sells, J.N., Hargrave, T.D.(1998). *Forgiveness: A review of the theoretical and empirical literature*. Journal of Family Therapy. 1(20), 21-36.
- Seren, S. (1998). *Hemşirelerin otonomi düzeylerinin belirlenmesi ve etkileyen faktörler*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Serinkan, C. ve Barutçu, E. (2006). *Pamukkale Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer planları ve sosyotropi-otonomi kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 8(2), 317- 339.
- Sertaş Ö. (2015). *Okul yöneticilerinin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seymen, Y. (2019). *Öğretmenlerin otonomi-sosyotropi kişilik özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

- Sezgin, F., Kavgacı, H., Kılınç, A. Ç., & Aslan, H. (2012). *Eğitim denetmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(9), 175–191
- Shah, M. J., Akhtar, G., Zafar, H., & Riaz, A. (2012). *Job satisfaction and motivation of teachers of public educational institutions*. International Journal of Business and Social Science, 3(8)
- Shekhar, C., Jamwal, A., Sharma, S.(2016). Happiness and forgiveness among college students. *Indian Journal of Psychological Science*. 1(7), 88- 93.
- Shepherd, S., Belicki, K.(2008). *Trait forgiveness and traitedness within the hexaco model of personality*. Personality and Individual Differences. 5(45), 389–394.
- Simsek, A., Balaban, J. (2010). *Learning strategies of successful and unsuccessful university students, online submission*, Contemporary Educational Technology. 1(1), 36–45.
- Solomon, D. and Others. (1988) “ *Enhancing children’s prosocial behavior in the classroom.*” American Edu. Research Journal, 25(4), 527-557, Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları.
- Somer, O., Korkmaz, M., Tatar, A. (2004). *Kuramdan uygulamaya beş faktör kişilik*.
- Spector, P.E. (1997). *Jobsatisfaction: Application, assesment, causes and consequences*. Thousand Oaks, C.A.
- Susmuş, T. & Tozkoparan, G. (1997). *Avukatların iş doyumuna ve sorunlarının ortaya çıkarılmasına yönelik uygulamalı bir araştırma*. İzmir Barosu Dergisi: 8-22.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Şahin, İ. (2013). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1), 142–167.
- Şahin, N.H., Şahin, N., Ulusoy, M. (1993). *Exploring the sociotropy autonomy dimensionsin a sample of Turkish psychiatric inpatients*. Journal of Clinical Psychology, 49, 751–763.
- Şamatacı, G.(2013). *Romantik ilişkilerde affetme: Transaksiyonel analiz ego durumları açısından bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Taymur, İ., Türkçapar, M.H. (2012). *Kişilik:Tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi*. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 4(2), 154–177.
- Taysi, E.(2007). *İkili ilişkilerde bağışlama: ilişki kalitesi ve yüklemelerin rolü*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

- Taysi, E.(2010). Evlilikte bağışlama: Evlilik uyumu ve yüklemelerin rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*. 65(25), 40-52.
- Telman, N. (1988). *Endüstride görülen iş tatminsizliği ve bunun yabancılaşmayla olan ilişkisi*, İstanbul: İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.
- Thompson, L.Y., Snyder, C.R., Hoffman, L., Michael, S.T., Rasmussen, H.N., Billings, L.S., Heinze, L., Neufeld, J.E., Shorey, H.S., Roberts, J.C., Roberts, D.E. (2005). *Dispositional forgiveness of self, others, and situations*. *Journal of Personality*. 2(73), 313-359.
- Tilev, S., Beydağ, K.M. (2014) *Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi*. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*,3(1),140- 147.
- Timuçin, S. (1985). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- Toker, B. (2007). *Demografik değişkenlerin iş tatminine etkileri: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama*. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1).
- Toussaint, L.L., Williams, D.R., Musick, M.A., Everson, S.A.(2001). *Forgiveness and health: Age differences in a U.S. probability sample*. *Journal of Adult Development*. 4(8), 249-257.
- Tsang, J., McCullough, M.E., Fincham, F.D.(2006). *The longitudinal association between forgiveness and relationship closeness and commitment*. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 4(25), 448-472.
- Tse, W.S., Yip, T.H.J.(2008). *Relationship among dispositional forgiveness of others, interpersonal adjustment and psychological well-being: implication for interpersonal theory of depression*. *Personality and Individual Differences*. 46(3), 365-368.
- Turan, S. (2014). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Türkçapar, Ü. (2012). *Beden eğitimi öğretmenlerinin farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi*. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 331-346.
- Uras, M. (1995). *Örgütlerde kararlara katılmanın koşulları*. *Eğitim Yönetimi*. 1(2).
- Usal, A. ve Kuşluvan, Z. (2000). *Davranış bilimleri*, İzmir: Barış Yayınları Fakülteleri Kitabevi.

- Üngören, E. ve Cengiz, F. ve Algür, S. (2009). *İş tatmini ve örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: Konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(27).
- Vural, B. (2004). *Yetkin-ideal-vizyoner öğretmen*, Hayat Yayınları. İstanbul.
- Walker, D.F., Gorsuch, R.L.(2002). *Forgiveness within the big five personality model*. Personality and Individual Differences. 32(7), 1127-1137.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., Engle, G.W., Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. Minnesota studies in vocational rehabilitation XXII, University Of Minnesota, Minneapolis.*
- Worthington, E.L.(2006). *Forgiveness and reconciliation: Theory and application*. New York, NY: Routledge.
- Worthington, E.L., Scherer, M.(2004). *Forgiveness as an emotion-focused coping strategy that can reduce health risks and promote health resilience: Theory, review, and hypotheses*. Psychology and Healthy. 19(3), 385-405.
- Yalom, İ. (1980). *Varoluşçu psikoterapi.* (Çev: Zeliha İyidoğan) İstanbul: Kabalcı Yayınevi.
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik kuramları*, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yardan, D. E., & Dikmetaş, H. (2013). *Hastane çalışanlarının sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile psikolojik sözleşme algılamaları*. Gaziantep University Journal of Social Sciences, 12(1), 134-145.
- Young, R.E., Struthers, C.W., Khoury, C., Muscat, S., Phills, C., Mongrain, M.(2013). *Forgiveness and revenge: The conflicting needs of dependents and self-critics in relationships*. Journal of Social and Clinical Psychology. 32(10), 1095-1115.
- Younger, J.W., Piferi, R.L., Jobe, R.L., Lawler, K.A.(2004). *Dimensions of forgiveness: The views of lay persons*. Journal of Social and Personal Relationships. 21(6), 837-855.
- Yücekaya, P., & Polat, D. D. (2020). *Örgüt kültürü, örgütsel adalet ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma*. İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(2), 1267-1284.
- Zeitz, G. (1990). Age and work satisfaction in a government agency: A situational perspective. *Human relations*, 43(5), 419-438.
- Zel, U. (2001), *Kişilik ve liderlik*, Seçkin Yayıncılık: Ankara.

EKLER

EK-A

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU ÖRNEĞİ (BGOF)

ÇALIŞMANIN ADI: ÖĞRETMENLERİN SOSYOTROPİ–OTONOMİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE BAĞIŞLAMA EĞİLİMLERİ- İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

*Aşağıda bilgileri yer almakta olan bir araştırma çalışmasına katılmanız istenmektedir. Çalışmaya katılıp katılmama kararı tamamen size aittir. Katılmak isteyip istemediğinize karar vermeden önce araştırmanın neden yapıldığını, bilgilerinizin nasıl kullanılacağını, çalışmanın içeriğini, olası yararları ve risklerini ya da rahatsızlık verebilecek yönlerini anlamanız önemlidir. Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okumak için zaman ayırınız. Eğer çalışmaya katılma kararı verirseniz, **Çalışmaya Katılma Onayı Formu**’nu imzalayınız. Çalışmadan herhangi bir zamanda ayrılmakta özgürsünüz. Çalışmaya katıldığınız için size herhangi bir ödeme yapılmayacak ya da sizden herhangi bir maddi katkı/malzeme katkısı istenmeyecektir./ Araştırmada kullanılacak tüm malzemeler ve yapılabilecek tüm harcamalar araştırmacı tarafından karşılanacaktır (iki cümleden biri olabilir)*

ÇALIŞMANIN KONUSU VE AMACI: Bu çalışmada temel olarak Öğretmenlerin Sosyotropi–Otonomi Kişilik Özellikleri İle Bağışlama Eğilimleri- İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 400 öğretmenin gönüllü katılımı hedeflenmektedir.

ÇALIŞMA İŞLEMLERİ: Çalışmayı kabul ettiğiniz takdirde, araştırma için 40 dakikalık görüşme yapılacaktır. Görüşmede çalışmada kullanılmak üzere 5 adet ölçek ile bilgi ve onay formu uygulanacaktır. Görüşme çalışmanın yürütücüleri tarafından yapılacaktır.

ÇALIŞMADA YER ALMAMIN YARARLARI NELERDİR? Öğretmenlerin Sosyotropi–Otonomi Kişilik Özellikleri İle Bağışlama Eğilimleri- İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi sonucunda geliştirilecek yeni yöntemlere önemli katkılar sağlayacaktır.

BU ÇALIŞMAYA KATILMAMIN MALİYETİ NEDİR? Çalışmaya katılmakla parasal yük altına girmeyeceksiniz ve size de herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

ÇALIŞMAYA KATILMALI MIYIM? Bu çalışmada yer alıp almamak tamamen size bağlıdır. Şu anda bu formu imzalarsanız bile istediğiniz herhangi bir zamanda bir neden göstermeksizin çalışmayı bırakmakta özgürsünüz. Eğer katılmak istemez iseniz veya çalışmadan ayrılabilirsiniz.

KİŞİSEL BİLGİLERİM NASIL KULLANILACAK? Çalışma, kişisel bilgilerinizi, araştırmayı ve istatistiksel analizleri yürütmek için kullanılacaktır ancak kimlik bilgileriniz gizli tutulacaktır. Yalnızca gereği halinde, sizinle ilgili bilgileri etik kurullar ya da resmi makamlar inceleyebilir. Çalışmanın sonunda, kendi sonuçlarınızla ilgili bilgi istemeye hakkınız vardır. Çalışma sonuçları çalışma bitiminde tıbbi literatürde yayınlanabilecektir ancak kimliğiniz açıklanmayacaktır.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli katılımcılar,

Bu araştırma yüksek lisans tez çalışması adına yürütülmektedir. Araştırmanın amacı; Öğretmenlerin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ile bağışlama eğilimleri-iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Ölçme araçlarında sorulan sorulara gerçek düşüncelerinizi ifade etmeniz araştırmanın amacına ulaşması açısından önem taşımaktadır. Elde edilen bilgiler sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

FUAT AKIN

Gelişim Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Klinik Psikoloji Bilim Dalı

1. Cinsiyetiniz: (K) (E)**2. Yaşınız:** _____(Belirtiniz)**3. Bölümünüz:** _____(Belirtiniz)**4. Sınıfınız:** () 1 () 2 () 3 () 4 () Diğer _____**5. Medeni durumunuz:** () Bekar () İlişkisi var () Evli () Boşanmış () Diğer (Belirtiniz)**6. Çocuğunuz var mı?** () Var () Yok Varsa sayısı: _____**7. Kardeş sayınız (Kendiniz dahil):****8. Kardeşler arasında kaçınıcı çocuk olduğunuz:** () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 () Diğer...**9. Annenizin öğrenim durumu:** () Okur-yazar değil () İlkokul mezunu () Ortaokul mezunu () Lise mezunu () Yüksekokul/Üniversite**Babanızın öğrenim durumu:** () Okur-yazar değil () İlkokul mezunu () Ortaokul mezunu () Lise mezunu () Yüksekokul/Üniversite**10. Algılanan aile sosyo-ekonomik düzeyi:** () Çok yüksek-Yüksek () Orta- Ortaca () Düşük- Çok düşük**11. Yaşamınızın büyük bölümünün geçtiği yer:** () Köy- Kasaba () Küçük şehir () Büyük şehir ()

SOSYOTROPİ-OTONOMİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda bir dizi ifade verilmektedir. Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra o ifadenin sizi ne kadar iyi tanımladığını yandaki derecelendirilmiş cetvel üzerinde işaretleyiniz.

0. Hiç tanımlamıyor 1. Biraz tanımlıyor 2. Oldukça iyi tanımlıyor
3. İyi tanımlıyor 4. Çok iyi tanımlıyor

Aşağıdaki ifade sizi ne kadar tanımlıyor?	0	1	2	3	4
1. Kendimi diğer insanlara hep iyi davranmak zorundaymış gibi hissedirim	()	()	()	()	()
2.Özgür ve bağımsız olmak benim için çok önemlidir	()	()	()	()	()
3. iyi bir iş yaptığımda bunu benim bilmem, başkalarının bilmesinden daha önemlidir	()	()	()	()	()
4.Yaşadığım güzel olayları başka insanlarla paylaştığımda o olaylar bana daha da güzel gelir	()	()	()	()	()
5. Diğer insanların duygularını incitmekten korkarım	()	()	()	()	()
6. İnsanlar benim davranışlarımı ya da yaptığım işleri yönetmeye kalkarlarsa rahatsız olurum	()	()	()	()	()
7. İnsanlara “hayır” demek bana zor gelir	()	()	()	()	()
8. Hafta sonlarında başkalarıyla birlikte olacağım bir etkinlik planlamazsam kendimi kötü hissedirim	()	()	()	()	()
9. Bir grubun üyesi olmaktansa, kendine özgü bir birey olmayı daha değerli görürüm	()	()	()	()	()
10. Kendimi hasta hissettiğim zaman yalnız kalmayı tercih ederim	()	()	()	()	()
11. İnsanlar zayıf yönlerimi, hatalarımı bilirlerse, beni sevmeyecekler diye endişelenirim	()	()	()	()	()
12. Bir konuda kendimi haklı görüyorsam, başkalarının hoşuna gitmese de düşünce ve duygularımı açıkça söylemekten çekinmem	()	()	()	()	()
13. Misafirlikteyken sadece oturup konuşmaktan rahatsız olurum. Bunun yerine, kalkıp bir şeyler yapmayı isterim	()	()	()	()	()
14. Bir işte insanın kendi amaçlarına ve standartlarına ulaşması, diğer insanların koyduğu standartlara ulaşmasından daha önemlidir	()	()	()	()	()
15. Diğerlerini memnun etmek için kendime ters düşen işler yaparım	()	()	()	()	()
16. Yalnız başıma uzun yürüyüşler yapmaktan hoşlanırım	()	()	()	()	()
17. Diğer insanların beni sevmeleri, önemli başarılar elde etmemden daha önemlidir	()	()	()	()	()

18. Bir lokantada kendi başıma akşam yemeği yemek beni rahatsız eder	() () () () ()
19. Hayatımdaki bir insanın bana gerçekten ilgi duyduğunu hissetmezsem yaptığım işlerden zevk almam	() () () () ()
20. Bir şey yapmaya karar verirken başka kişilerin düşüncelerinden etkilenmem	() () () () ()
21. Kalkıp istediğim yere gidebilme özgürlüğüne sahip olmak benim için çok önemlidir	() () () () ()
22. İşimde başarılı olmak benim için arkadaş edinmekten daha önemlidir	() () () () ()
23. Duygularımı kontrol altında tutmanın önemli olduğuna inanırım	() () () () ()
24. Diğer insanların yanındayken benden ne beklediklerinden emin olamazsam rahatsız olurum	() () () () ()
25. Diğer insanlara yardım etmeyi, onların bana yardım etmelerinden daha rahat kabul ederim	() () () () ()
26. İlk defa gideceğim bir yeri tek başıma ziyaret etmek, benim için eğlenceli olmaz	() () () () ()
27. Eğer bir arkadaşım beni uzun süre aramazsa, beni unuttuğunu düşünerek endişelenirim	() () () () ()
28. Diğer insanlarla yakın ilişkiler içinde olmaktansa, sürekli çalışıp iş çıkarmak benim için daha önemlidir	() () () () ()
29. Beni sevmediklerini bildiğim insanların yanında rahatsız olurum	() () () () ()
30. Bir amaç benim için önemli ise, diğer insanları rahatsız etse bile o amaca ulaşmaya çalışırım	() () () () ()
31. Sevdiğim insanlardan ayrı olmak benim için zordur	() () () () ()
32. Bir amaca ulaştığım zaman insanlardan gelecek övgülerden çok, o amaca ulaşmaktan ötürü memnunluk duyarım	() () () () ()
33. Diğer insanların hoşlanmayacağını düşünerek söyleyeceğim şeyleridikkatlice seçerim	() () () () ()
34. Geceleri evde tek başıma kaldığımda, kendimi yalnız hissederim	() () () () ()
35. Sık sık ailemi ya da arkadaşlarımı düşündüğümü fark ederim	() () () () ()
36. Kendi planlarımı kendim yapmayı tercih ederim, böylece diğerleri tarafından kontrol edilmem	() () () () ()
37. Çevremde başka insanların olmasına ihtiyaç duymadan, bütün bir gün rahatça tek başıma kalabilirim	() () () () ()
38. Biri benim dış görünüşümü eleştirdiğinde, diğer insanların da beni çekici bulmayacaklarını düşünürüm	() () () () ()
39. Bir işi bitirmek, insanların o konuda nasıl tepki göstereceklerini düşünüp endişelenmekten daha önemlidir	() () () () ()
40. Boş zamanlarımı diğer insanlarla birlikte geçirmekten hoşlanırım	() () () () ()

41. Özel hayatıma karışıldığını düşündüğüm için, özel soruları yanıtlamayı sevmem	() () () () ()
42. Bir sorunun olduğunda, başkalarının beni etkilemelerine izin vermektense, sorunu kendi başıma düşünüp, bir çözüm bulmayı tercih ederim	() () () () ()
43. İnsanlar kişiler arası ilişkilerde genellikle, birbirlerinden çok şey beklemektedirler kendim belirlemeyi tercih ederim	() () () () ()
44. Yeni tanıştığım bir kişinin beni beğendiğini ya da sevdiğini anlayamazsam rahatsız olurum	() () () () ()
45. Diğer insanların hedeflerini kabul etmektense, kendi hedeflerimi ve standartlarımı	() () () () ()
46. Başkalarını rahatsız ettiğimi düşünmek bana kaygı verir	() () () () ()
47. Diğerleri tarafından beğenilip sevmek ya da onaylanmak	() () () () ()
48. Bir işi bitirmek, bana göre o iş için verilecek ödülde daha zevklidir	() () () () ()
49. Diğer insanlarla yakın ilişkiler kurduğumda kendimi emniyette hissederim	() () () () ()
50. Diğer insanlarla beraber olduğumda, onların benimle birlikte olmaktan hoşlanıp hoşlanmadıklarını anlamak için ipuçları ararım	() () () () ()
51. Yalnız başıma uzaklara gidip, yeni yerler keşfetmeyi, araştırmayı severim	() () () () ()
52. Herhangi bir kişinin bana kızdığını düşünsem de, özür dilemek istemem	() () () () ()
53. Başıma tatsız bir olay gelirse, başvuracağım bir yakınımın olduğundan emin olmak isterim	() () () () ()
54. Uzun bir toplantıda sonuna kadar oturmak zorunda kalırsam, kendimi hapsedilmiş gibi hissederim	() () () () ()
55. İnsanların benim özel hayatıma ait konularda soru sormalarından ya da fikir vermelerinden hoşlanmam	() () () () ()
56. Diğerlerinden farklı olmak beni rahatsız eder	() () () () ()
57. Bence bir hapisanede bulunmanın en zor yanı, özgürce dolaşamamaktır	() () () () ()
58. Yaşlanmanın en kötü yanı yalnız kalmaktır	() () () () ()
59. Sevdiğim bir insanın öleceğini düşünerek çok endişelenirim	() () () () ()
60. Diğer insanlar beni reddedecek olsa bile haklarımı savunmaya devam ederim	() () () () ()

HEARTLAND BAĞIŞLAMA ÖLÇEĞİ

Hayatımız boyunca, kendi davranışlarımız, başkalarının davranışları veya kontrolümüz dışındaki durumlar nedeniyle olumsuz olaylar yaşayabiliriz. Bu olumsuz yaşantıların ardından belli bir zaman geçtikten sonra, kendimiz, diğer insanlar veya yaşanan durumlar hakkında olumsuz duygu veya düşüncelerimiz olabilir. Bu tür olumsuz olaylara genel olarak nasıl tepki verdiğinizi düşününüz ve aşağıda verilen her ifadenin yanına, tarif edilen olumsuz duruma genellikle nasıl tepki verdiğinizi ifade eden sayıyı (aşağıdaki 7'li değerlendirme ölçeğine göre) yazınız. Vereceğiniz yanıtlarda doğru veya yanlış cevap yoktur. Lütfen yanıtlarınızda olabildiğince dürüst ve samimi olunuz.

1	2	3	4	5	6	7
Beni hiç		Beni pek		Beni biraz		Beni tamamen
Yansıtıyor		yansıtıyor		Yansıtıyor		yansıtıyor

___ İşleri berbat ettiğimde önce kötü hissetmeme rağmen zamanla kendimi rahatlatabilirim.

___ Yaptığım olumsuz şeyler için kendime kin tutarım.

___ Yaptığım kötü şeylerden öğrendiklerim onlarla baş etmemde bana yardımcı olur.

___ İşleri berbat ettiğimde, kendimi kabul etmek benim için gerçekten çok zordur.

___ Yaptığım hatalara, zamanla daha anlayışlı olurum.

___ Hissettiğim, düşündüğüm, söylediğim ya da yaptığım olumsuz şeyler için kendimi eleştirmeyi durduramam.

___ Yaptığımın yanlış olduğunu düşündüğüm kişiyi cezalandırmayı sürdürürüm.

___ Beni incitenlere karşı zamanla daha anlayışlı olurum.

___ Beni incitenlere karşı katı olmaya devam ederim.

___ Başkaları bana geçmişte zarar vermiş de olsa, eninde sonunda onları iyi insanlar olarak görebilirim.

___ Başkaları bana kötü davranırsa, onların hakkında kötü düşünmeye devam ederim.

___ Biri beni hayal kırıklığına uğrattığında, bu olayı eninde sonunda geçmişte bırakabilirim.

___ Kontrol edilemeyen nedenlerden dolayı işler ters gittiğinde, onlar hakkında olumsuz düşüncelere takılıp kalırım.

___ Hayatımdaki kötü durumlara zamanla daha anlayışlı olabilirim.

___ Hayatımdaki kontrol edilemeyen durumlar yüzünden hayal kırıklığına uğrarsam, onlar hakkında olumsuz düşünmeyi sürdürürüm.

___ Hayatımdaki kötü durumlarla eninde sonunda barışıırım.

___ Kimsenin hatası olmayan olumsuz durumları kabullenmek benim için gerçekten çok zordur.

___ Kimsenin kontrolünde olmayan kötü durumlarla ilgili olumsuz düşüncelerimden, eninde sonunda kurtulurum.

MİNNEOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşınıza (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden isimden ne derecememnunuz?" diye kendinize sorunuz.

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun	Memnun	Kararsızım	Memnunuz	Çok memnunuz
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansını vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

ETİK KURUL ONAY FORMU



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 30.06.2021
TOPLANTI SAYISI: 2021-23

KARAR NO: 2021-23-04: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Klinik Psikoloji Tezli Yüksek Lisans programı 190624376 numaralı Fuat AKIN' ın "Öğretmenlerin Sosyotropi Otonomi Kişilik Özellikleri ile Bağışlama Eğilimleri-İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu çalışması hakkında yapılacak anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, Etik Kurulumuzun 21.05.2021 tarih ve 2021-17 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.