



T.C

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KLİNİK PSİKOLOGLARIN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

Psk. Leyla ARSLAN

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Nursel TELMAN

İSTANBUL 2017

T.C
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**“KLİNİK PSİKOLOGLARIN İŞ DOYUM
DÜZEYLERİ VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER”**

Psk. Leyla ARSLAN

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Nursel TELMAN**

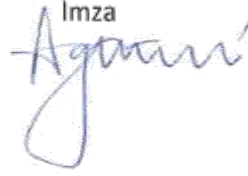
İSTANBUL 2017

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği Tezli Yüksek Lisans
Öğrenci No : 164203121
Öğrenci Adı Soyadı : Leyla Arslan

'Klinik Psikologların İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler' isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 12.12.2017 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Ali Fuat GÜNERİ
(Yıldız Teknik Üniversitesi)

İmza


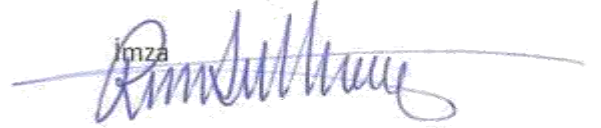
Danışman : Prof. Dr. Nursel TELMAN
(Bilim Üniversitesi)

İmza



Üye : Yrd. Doç. Rüştü UÇAN
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza



ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun
..... tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Nilgün SARP
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, klinik psikoloji alanında çalışan psikologların iş tatmin düzeylerini ve buna etki eden bireysel özellikleri belirlemektir.

Bu amaçla Türkiye'de, İstanbul'da bir psikiyatri hastanesi polikliniklerinde ve üniversitede doktora eğitiminlerine devam eden ,serbest çalışan otuzaltı klinik psikoloğa anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre genel olarak klinik psikologların iş tatmin düzeyleri yüksek çıkmıştır..

“İş memnuniyeti” ,insanların iş deneyimlerine karşı geliştirmiş olduğu duygusal bir tepkidir.Bireylerin işlerinden hoşlanma ve hoşlanmama derecesini gösterir.(Spector,1996)

Ekonomik kazancın elde edilmesinde temel bir işleve sahip olduğu için hem kişi yönünden çok önemli bir değerdir; hem de içinde bulunduğu örgüt için etkisi büyüktür.Bu kavramın etkisi 1920 yıllarında fark edilmiştir.Fakat 1940 lı yıllarda anlaşılmış ve kişinin mutlu olması ve yaşamından haz alması için iş doyumunun etkisi araştırılmıştır. Çalışanı geliştirmek ve beceri yönünden desteklemek suretiyle iş doyumunu artırma çabası, tarih boyunca öncelikli olarak dikkate alınan konu olmuştur. Bireyin yetenek, bilgi, beceri ve iletişim kurma özelliklerinin geliştirilmesi; gerek iş gerekse özel yaşamını daha anlamlı kılacak ve kendini değerli hissetmesini sağlayacaktır (Telman ve Ünsal, 2004,s.12)

İş doyumunun önemli olmasının iki nedeni vardır: Birincisi, kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkileyen bir yaşam doyumuna sağlar. Diğer neden ise üretkenlikle ilgilidir. İş doyumsuzluğunun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) bireyi olumsuz etkilemekte ve performansını düşürmektedir. İş doyumunu, işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve isteklerinin kesiştiği noktada gerçekleşir. Dolayısıyla iş araştırmalarının önemli bir bölümü , kişinin işinden memnun olup olmadığını ifade eden “iş doyumunu” “iş memnuniyeti” ve” iş tatmini “iş tatminsizliği “gibi benzer kavramlara odaklanmaktadır.

Bu çalışmada Klinik Psikologların mesleki doyumları ya da doyumsuzluğu merak edilmiştir. İş memnuniyeti çok sayıda faktörden etkilenerek ortaya çıktığı gibi , psikologların yaptığı işler ve çalışma alanları da giderek artmıştır. Bu yüzden bir kişinin işi ile ilgili doyum düzeyini belirlemek oldukça güçtür. Psikologlar bir yandan çalıştıkları işte sürekli probleme maruz kalırlar,bu durum onları savunmasız bırakır,bir yandan da toplumsal değişme ve iş bulma sorunu onları eğitimleri ile ilgisiz işlerde çalışmaya mecbur bırakır.Geçen yıllara göre psikoloji mezunlarının sayısındaki artış,”rekabet” ve” işte verimli olma” ,işte kalabilme baskısını da arttırmıştır.Ayrıca 2014 yılında çıkan yeni yönetmelikte psikologların görev alanları netleştirilmiştir. Bir yandan hastanede hekime, tanı ve terapide yardımcı olan meslek alanı gibi görev yaparken diğer yandan bağımsız çalışma alanları da belirlenmiştir ve bağımsız kendi bürosunda çalışan psikologların sayısı artmıştır. Bu çalışmanın temel amacı 2014 yılından sonraki değişiklikten sonra hem hastanede çalışan hemde bağımsız çalışan psikologların iş memnuniyetini karşılaştırmak ve iş memnuniyetini belirleyen “bireysel özellikleri

“incelemektir. “Genel memnuniyeti “ etkileyen çok çeşitli çevresel faktörden ziyade “İç tatmin ” Dış tatmin” “roter denetim odağı puanları da araştırmanın temel kavramlarını teşkil etmiştir. Yapılan çalışma sonucuna göre klinik psikologların,”genel memnuniyet düzeyleri” %75,41 ;”iç tatmin düzeyleri “ %79,91;Dış tatmin düzeyleri %75,40 ;Rotter denetim odağı puanı ortalaması ise 9,82 olarak ölçülmüştür.Bu na göre klinik psikologların iş tatmin düzeyleri yani “genel memnuniyet” yüksektir.

Analiz sonucuna göre ;”denetim odağı” ile “genel memnuniyet “arasında ters yönlü orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır.($p<0,05$) Denetim odağı ile iç tatmin ve dış tatmin arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.($p>0,05$).

Genel memnuniyet ile “iç tatmin ve dış tatmin “arasında pozitif yönlü çok kuvvetli ilişki bulunmaktadır.

İç tatmin ile dış tatmin arasında ise pozitif yönlü çok kuvvetli ilişki bulunmaktadır.($p<0,05$)

Anahtar kelimeler: İş tatmini, dış odak ,genel memnuniyet, iç tatmin, dış tatmin, denetim odağı.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the level of job satisfaction and the individual characteristics that affect psychologists working in clinical psychology.

For this purpose, a questionnaire was administered to thirty-six clinical psychologists working in Turkey, in psychiatric hospital polyclinics in Istanbul and continuing their doctoral studies in universities. According to the results of the research, in general clinical psychologists' job satisfaction levels are high.

"Job satisfaction" is an emotional response that people have developed in response to their work experience. It shows the degree to which individuals enjoy and dislike their work (Spector, 1996)

It is an important personal value because it has a basic function in obtaining economic income; as well as for the organization the person is involved in. The impact of this concept was noticed in 1920, but it was understood and researched in the 1940s. Job satisfaction is necessary for the person to be happy and enjoy life. The effort to improve satisfaction by improving and enriching the life of employee has been a priority issue throughout history. Developing talents, knowledge, skills and communication capacity of the individual will make their private life more meaningful and make them feel valuable (Telman ve Ünsal, 2004, p.12)

There are two reasons why job satisfaction is important: First, it provides a life satisfaction that directly affects one's physical and mental health. The other reason is related to productivity. Indirect effects (such as stress, group harmony) caused by job insecurity negatively affect the individual and decrease his performance. Job satisfaction occurs at the point where the characteristics of the job and the expectations and desires of the employees intersect. Therefore, a significant part of the job researches focus on similar concepts such as "job satisfaction" or "job happiness".

In this study, the professional satisfaction or dissatisfaction of clinical psychologists was investigated. As work satisfaction has been influenced by a number of factors, the work and work areas of psychologists have also diversified steadily. Therefore it is very difficult to determine the satisfaction level of one's work. On the one hand, psychologists are constantly exposed to the problems at their work place which leaves them vulnerable, while the problem of social change and lack of employment opportunities force them to work in unrelated jobs. The recent increase in the number of psychology graduates, created the pressure to retain employment and increase productivity. In addition, the new regulation, which came out in 2014 outlined the role of psychologists. Some serve as professionals in hospitals, which help doctors in diagnosis and therapy, while also the areas of independent psychology work were also outlined and the number of psychologists working in independent bureaus have increased. The main objective of this study is to compare the job satisfaction of both psychiatrists

working in the hospital and the "individual characteristics" that determine job satisfaction after the change after 2014. The core concepts of the present study has been internal satisfaction, external satisfaction and rotter locus of control rather than a variety of factors affecting general satisfaction. The results show that the general satisfaction of level of the clinical psychologist in the study was 75.41%, internal satisfaction level was 79.91% ,external satisfaction level was 75.40% and rotter locus of control index was 9.82. These scores indicate that the job satisfaction, therefore general satisfaction levels of the clinical psychologists is high.

According to the results of analysis, there is a negative correlation between "locus of control" and "overall satisfaction" ($p < 0.05$). There is no significant relationship between the locus of control and internal satisfaction or external satisfaction ($p > 0.05$).

There is a strong positive relationship between general satisfaction and "internal satisfaction and external satisfaction".

There is a strong positive relationship between internal satisfaction and external satisfaction ($p < 0.05$)

Key words: Job satisfaction, external focus overall satisfaction, internal satisfaction, external satisfaction, locus of control.

TEŞEKKÜR

Son yıllarda toplumlarda olan değişiklikler her bilim dalını etkilediği gibi psikoloji bilimini de etkilemiştir. Dolayısıyla psikolojinin bir alt dalı olan klinik psikoloji alanında da hızla artan bir talep olmuştur. Zira teknolojik, ekonomik ve sosyal alandaki gelişmeler, doğal afetler ve savaşlar, toplum üzerinde aşırı ruhsal baskı ve travma yaratmış, duygusal fizyolojik sarsıntılara sebep olmuş, buna karşın toplumda bireyleri çözüm arayışına yöneltmiştir. Dünyada ve ülkemizde kamu ve özel psikolojik sağlık hizmetlerine yoğun talepler sağlık hizmeti sunan işyerlerini ve çalışanlarını yoğun talebi nasıl karşılayabileceği üzerine düşündürmüştür.

Dünyada ve ulusal sağlık kurumlarına olan aşırı talep küresel yapılanmayı da başlatmıştır . Bu durum çalışanlar üzerinde düşünülenden çok fazla etki/travma yaratmıştır. Bu gelişmeler çalışan üzerindeki fizyolojik ve ruhsal travmalar yaratmış, tedricen olduğundan toplumun yeterince dikkatini çekmemiştir.

Aştırmacılar “*hangi meslekten olursa olsun*” çalışanların iş memnuniyetini etkileyen her türlü etmenleri mercek altına alma ihtiyacı duymuşlardır. Aslında “*çalışanların iş memnuniyeti’nin*” araştırılması masum, iyi niyetli bir araştırma gibi görünüyorsa da burada; örtük olarak “*çalışandan daha çok verimi nasıl elde ederim*” düşüncesinin saklı olduğu hissi uyandırmakta; Böyle olsa da yine de taraflar arasındaki ortak çıkarlar olduğundan çalışmalar memnuniyet vericidir.

Bu cümleden; benim de mensup olduğum Klinik Psikologların İş Memnuniyeti üzerinde, bir çalışma yapma ihtiyacı duydum.

Bu çalışmamda kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösteren ve destek olan değerli danışman hocam sayın **Prof. Dr. Nursel Telman’a**, ilgisini ve önerilerini göstermekten kaçınmayan iş sağlığı güvenliği bölüm başkanı **Yrd. Doç. Dr. Rüştü Uçan** ve **Yrd. Doç. Türker Tekiner Güzel’e** sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım. 15 yıla yakın süredir çalıştığım NPI Grubunu kurup geliştiren ve hayatımızın normal akışını olumlu yönde değiştiren, yardım, bilgi ve tecrübeleri ile bize sürekli destek olan başta **Prof. Dr. Nevzat Tarhan’a** olmak üzere, tüm çalışma arkadaşlarıma ve hocalarıma teşekkür ederim. Çalışmalarım boyunca en yüksek motivasyon kaynağım, yardımını hiç esirgemeyen değerli arkadaşım **Uzm. Psk.Yıldız Burkovik’e** teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmalarım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme ve eşim **Yük.Müh. Cemal Arlan** sonsuz teşekkürler ederim

Uz. Psk. Leyla ARSLAN

.BEYAN FORMU

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

Uz .Psk. Leyla ARSLAN

Tarih


12.12.2017

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	iii
TEŞEKKÜR.....	v
Tablolar listesi:.....	ix
I. BÖLÜM.....	1
1-GİRİŞ ve AMAÇ	1
1.1 Konunun Önemi.....	1
1.2.1. Spor psikolojisi	4
1.2.2. Kavramsal psikoloji (Bilişsel psikoloji).....	4
1.2.3. Gelişim psikolojisi	5
1.3. Klinik psikologların Görev ve Sorumlulukları	6
1.3.1. Klinik psikolog İş ve Görev Tanımları	7
a) Uluslararası Hastalık Sınıflandırma (ICD–10) listesinde F00 ile F99 kodları arasında yer alan hastalıklarda ilgili uzman tabibin teşhisine ve tedavi için yönlendirmesine bağlı olarak, hastalara eğitimini aldığı terapi ve psikolojik destek hizmetlerini verir.	7
1.3.2. Ek-1/A (İlgili Yönetmenlik Eki)	7
1.3.3. Yönetmeliğin birinci maddesine konu olan hastalık isimleri	10
1.3.7.1. Amatör grup terapileri:	15
2.1. İş Doyumu Hakkında Temel Bilgiler.....	17
2.2.1. İş Doyum Kuramları:	18
2.2.2. KÖKLEŞMİŞ YAKLAŞIMLAR.....	18
2.2.3 -Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı:	19
2.2.4. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı:	20
2.2.7. Modern Yaklaşımlar:	25
2.3. İş Doyumunun Boyutları.....	28
2.3.1. Çevresel Faktörler:	28
2.3.2. Ücret:.....	28
2.3.3. Yükselme Olanağı.....	29
2.3.4 Kontrol	29

2.3.5. Denetim ve Çalışma Arkadaşları:	29
2.3.6. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları:	30
2.3.7.2. Yaş:	31
2.3.7.3 . Kıdem.....	32
2.4.1 İç denetim odağı.....	35
III. BÖLÜM	37
YÖNTEM ve GEREÇLER	37
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	37
IV. BÖLÜM.....	42
BULGULAR.....	42
4. Anketlerden elde Edilen Denek Kişisel Bilgiler:	42
V BÖLÜM	50
5.1. Tartışma:	50
5.2.Gelişmiş bazı ülkelerde Klinik Psikologlarla ilgili Yapılan Araştırma Sonuçları (Review/Gözden geçirme).....	51
4.3. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	55
KAYNAKLAR	56
EKLER: Anket. 1 37 ...Katılımcıların bireysel profillerini gösteren tablolar. 57	
PSİKOLOG TAKİP VE PSİKOTERAPİ İŞLEYİŞ PROSEDÜRÜ	93
Minnesota memnuniyet anket (Uzun form -1977 baskı)	98
Rotter Denetim Odağı Ölçeği	107
111	
ÖZGEÇMİŞ	112

Tablolar listesi:

1.Tablo:1. Verilerin alındığı kişilerin demografik bilgileri.....	37
2.Tablo-2. MSQ'nün uzun formunda her başlık (item) için beş soru ayrılmıştır.	
39	
3.Tablo:3 Ölçek Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	42
4. Tablo:4 Yapılan İş Bilgileri	43
5. Tablo:5 Yapılan İşe İlişkin Zamansal Bilgiler	45
6. Tablo:6 Genel Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	46
7. Tablo:7 Genel Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağı Arasındaki İlişki.....	46
8. Tablo:8 Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Cinsiyete Göre Analizi	47
9.Tablo:9 Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Yaşa Göre Analizi	47
10.Tablo:10 Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Eğitim Düzeyine Göre Analizi.....	48
11. Tablo:11 Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Kendi İşini Yapma Süresine Göre Analizi	48
12. Tablo:12 Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Şuan ki İşyerinde Çalışma Süresine Göre Analizi	49
13. Tablo:13 Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Çalışma Şekline Göre Analizi	49
14.Tablo14. Klinik Psikologlarla ilgili Yapılan Araştırma Sonuçları (Review/Gözden geçirme özeti.....	51

Şekiller/ Grafikler

Şekil 1. Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı (Spector, 1997; S.32)	23
Şekil 2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı (Eren, 1993;S 357)	24
Grafik 1. Çalışma deneklerinin Cinsiyet, Yaş ve eğitim grafiği.....	43
Grafik 2 Çalışma özellikleri Grafiği.....	45

I. BÖLÜM

1-GİRİŞ ve AMAÇ

1.1 Konunun Önemi

İş memnuniyeti kavramının önemi 1920'li yıllarda fark edilmiştir, 1940'lı yıllarda anlaşılmış ve literatüre geçmiştir. O yıllardan beri iş tatmininin ne olduğu konusunda binlerce araştırma yapılmıştır. Ölçekler ve kuramlar geliştirilmiştir. Bilimsel dergilerde yer alan iş tatmini çalışmalarının yön verdiği ekollerden bahsetmeden evvel iş doyumunu açıklayalım.

Bugünkü anlayışımıza ışık tutan tanımlar iş **doyumunu**: iş görenin işindeki psikolojik ,fiziksel,bedensel sağlık durum, iş sürecinden aldığı haz ve mutluluk olarak ifade ederler. Bazı kuramlara göre iş doyumunu işin özellikleri ile çalışanların beklenti ve isteklerinin kesiştiği noktada gerçekleşir. “*İş memnuniyeti, iş doyumunu, mesleki doyum, iş doyumsuzluğu*” gibi birbirine yakın kavramlar birçok kuramcıyı meşgul etmiş ve bu konuda sayısız çalışma yapılmış; kuramlar geliştirilmiştir.

Birey için iş hayatı, yaşamının önemli yönlerinden birini oluşturmakta ve insanlar yaşamlarının büyük bir bölümünü bir iş yaparak geçirmektedirler. Eğer yapılan iş, bireyin istediği gibi sonuçlandıysa birey işini sevmekte, motive olmakta ve doyum elde etmekte, sonuç beklenen düzeyde değil ise birey için,tükenmişlik,bıkkınlık,motivasyon düşüklüğü, iş doyumsuzluğu söz konusu olabilmektedir.

Ayrıca işgören için, iş doyumunun yüksek olması, performans artışı ve üretkenlik gibi yönleriyle bireyler açısından yararlar sağlarken; verimlilik artışı, düşük düzeyli personel devir hızı, nitelikli işgörenleri işletmeye çekme gibi yönleriyle de işletmelere büyük katkılar sağlamaktadır.

İş doyumunun önemini bireysel ve örgütsel açıdan ele almak mümkündür. Bireysel açıdan önemli olmasının nedenlerinden biri, yaşam doyumunu ile ilişkili olmasıdır. Bu durum kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir (Sevimli vd. 2005: 55). Araştırmalar da fizik ve ruh sağlığı ile iş doyumunun ilişkili olduğunu göstermekte ve iş doyumsuzluğunun; stres, çatışma ve sıkıntıya yol açtığını ifade etmektedir (Çetinkanat, 2000: 5). Aynı zamanda iş doyumsuzluğu işten gönüllü olarak ayrılma, işe geç gelme veya hiç gelmeme ve işle ilgili davranış bozuklukları ile ilişkilendirilmektedir (Çarıkçı vd. 2004: 158). İş doyumunu örgütsel açıdan da büyük önem taşımaktadır. Yoğun rekabet ortamında işletmelerin birbirleri ile rekabet edebilmeleri ve sahip oldukları kaynakları en etkili ve verimli şekilde kullanmaları açısından işgörenlerin iş doyumunun sağlanması, işletme başarısının belirleyici faktörü ve en temel işletme amaçlarından biri haline gelmiştir (Bernal vd. 2005: 279-280). İşletmelerin en üst düzeyde başarıyı ve uzun

dönemli kârlılığı ancak işgörenlerin işlerine yönelik tutumları ve davranışları ile yakalayabileceği inancı, iş doyumunun önemini arttırmaktadır (Chen, 2007: 73). Bir işletmenin hedeflerine ulaşabilmesi için, işgörenin iş doyumunu sürekli olarak yüksek tutması gerekmektedir (Brief, 1998: 10). İşletme çalışanları işlerinden doyum sağlayamaz ve kendilerini işletmenin birer parçası olarak göremezlerse işletmeler ürün ya da hizmet kalitesinde mevcut rekabet ortamını yakalayamaz duruma gelmektedirler (Bernal vd. 2005: 279-280).

İş doyumunu incelemeye yönelik oluşturulan pek çok teori bulunmaktadır. İş doyumunu ile ilgili teoriler motivasyon ve performans ilişkilerine göre değerlendirilmiştir. Motivasyon ve iş doyumunu ilişkisine yönelik teoriler kapsam teorileri, performans ve iş doyumunu ilişkisine yönelik teoriler de beklenti teorileri olarak adlandırılmaktadır (Lawler III, 1994: 84). Kapsam teorilerine göre; bireyin gereksinimlerinden yola çıkarak oluşturulan iş doyum teorileri, motivasyon İçsel ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki kuramlara dayanmaktadır (Brief, 1998: 20). Ancak, insan davranışlarının karmaşıklığı nedeniyle, motivasyon kuramlarının herhangi birisinin tek başına motivasyon ve iş doyumunu konusunu bir bütünlük içerisinde açıklayamamaktadır (Toker, 2007: 94). Bu kapsamda, iş doyumunu açıklamak için çok sayıda teorik ve görgül çalışmalar yapılmıştır. Maslow'un (1943) İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi, Herzberg'in (1966) Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi ve Alderfer'in ERG Teorisi birer kapsam teorisi olmakla birlikte iş doyumunu ilk inceleyen başlıca çalışmalar olmuşlardır (Brief, 1998: 20). Diğer taraftan, Maslow'un geliştirdiği gereksinimler kuramında ve Herzberg'in iki etmenli kuramında, insan davranışlarına etki eden gereksinimler üzerinde durulmuş ve gereksinimlerin varlığının davranışları yönlendireceği varsayımı kabul edilmiştir. Ancak, gereksinimlerin varlığının davranış başlatmaya yetmeyeceği, ayrıca kişinin davranışta bulunması için bu davranışın gereksinimi gidermede amaca ulaşacağı yolunda bir beklentinin de olması gerektiği ileri sürülmüş ve bu görüşe dayanan kuramlar geliştirilmiştir (İncir, 1990: 11). Beklenti teorileri Victor Vroom'un Beklenti Kuramı, Lawler ve Porter'in Sonuçsal Şartlandırma Teorisi, J. Stacy Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Locke'un Amaç Teorisi' den oluşmaktadır. İş doyumunu açıklayan kapsam teorileri, iş doyumunu tanımlamak için ihtiyaçların doyumunu ve kazanılan içsel ve dışsal faktörleri incelemektedir. Beklenti teorileri ise iş doyumunu tanımlamak için değerlerin, beklentilerin ve ihtiyaçların etkileşimini incelemektedir. (Doğuş Üniversitesi Dergisi, 13 (2) 2012, 275 – 289) Bir çok meslek alanında bu teoriler aydınlığında Türkiyede de oldukça çok araştırma yapılmış olmasına rağmen çok azı psikologlarla ilgilidir.

Psikologların bu gün bilinen ve gittikçe artan on değişik alanı vardır. Hepsinde tema insanı anlamak olsa da; seçtiği alandaki sorunlarla başarılı bir şekilde mücadele ederken ,bir yandan da özel hayatında mutlu olmayı başarmak zorundadır.Özel hayattaki mutluluk ,iş yerindeki memnuniyetle yakından ilişkilidir.İşte bu” iş memnuniyeti” uzun yıllardır sosyal psikologların ve endüstri psikologlarının en önemli çalışma konularından birini teşkil eder.

Bireyin hayatı çoğunlukla işte geçtiği için kişinin yaşamında mutlu olması iş doyumuna bağlıdır. “İş memnuniyeti” kavramı birey açısından ekonomik kazancın elde

edilmesindeki temel işlevi temsil ettiği gibi; işletmeler açısından, “verimlilik ve kalite artışı”nı gösterir .

İş doyumunu iki nedenle çok önemlidir. Birincisi, “kişinin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkileyen bir yaşam doyumunu” sağlar. İkinci, neden ise “üretkenlik” ile ilgilidir. İş doyumsuzluğunun yarattığı dolaylı etkiler (stres, gurup uyumsuzluğu, mutsuzluk, tükenmişlik, psikosomatik sendromlar vb.) bireyin motivasyon ve performansını düşürerek olumsuz etkiler. (Telman ve Ünsal 2004).

Görevi; insan davranışlarının, yapı ve süreçlerini bilimsel yöntem kullanarak inceleyen bir meslek olan psikologların, iş memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği merak edilmiştir.

Bu çalışmanın amacı, klinik psikologların bildirdikleri, “iş doyumunu” ile” kişilik özellikleri” arasındaki ilişkiyi çeşitli sorular çerçevesinde birlikte incelemektir.

Bu amaçla şu sorulara yanıtlar aranmaya çalışılmıştır.Sorular şunlardır.

- -Klinik psikologların çalıştıkları işlerinden sağladıkları iş memnuniyeti ve memnuniyetsizliğinin kişisel profili nedir.?
- -Psikologların iç-dış denetim odağı puanlarında yaşlarına bağlı olarak bir farklılaşma var mıdır.?
- -Temel amaca bağlı olarak klinik psikologların yaşının ve hizmet süresinin “denetim odağı” “puanları üzerindeki etkisi nedir. Bir farklılaşma sağlar mı?
- -Klinik psikologların “içten yada dıştan denetimli olmalarına göre MSQ Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir fark var mıdır.?
- -Klinik psikologların genel iş memnuniyeti oranı nedir.?
- -İçsel ve dışsal tatmin puanları ile iç odaklı olmak ve dış odaklı olmak puanları birbiriyle ilişkilimidir.?İki ölçeğin puanları uyumludur.
- -Klinik psikologların “İş memnuniyetinde “ortak olan özellikler nelerdir?
- -Hangi faktörlerde iş tatmini fazla hangi faktörlerde iş tatmini düşüktür.
- -Hastanede çalışanlarda mı genel iş doyumunu yüksektir.Bağımsız çalışanlarda mı daha yüksektir?
- İç odaklı olan insanların genel iş tatmini yüksektir midir.?
- Dış odaklı insanların genel iş tatmini yüksek midir.?

Bu çalışmada, Klinik psikoloji alanlarında çalışan psikologların mesleki doyumları ya da doyumsuzluğu etkileyen bireysel faktörler merak edilmiştir. Ancak daha önce psikolojinin tanımını ve diğer alt dallarından da bahsetmek yerinde olacaktır. Önce psikoloji nedir onun tanımını yapalım.

Psikoloji, davranışların ve zihinsel süreçlerin bilimsel incelenmesi olarak tanımlanabilir. Çeşitlilik hakkında bir fikir verebilmek için “Gelişmesini hala sürdürmeye devam eden”. Psikolojinin alt dallarına bir göz atabiliriz. İş memnuniyeti çok sayıda faktörlerden etkilenecek ortaya çıktığı gibi, psikologların yaptığı işler ve çalışma alanları tarafından da etkilenebilir.Hayatın sonunu yaşayan insanların

duygularına tanıklık eden bir klinik psikoloğun, işten etkilenmesi ile ,ana okulunda cıvıl cıvıl çocukların büyümesini izleyen bir gelişim psikoloğunun iş memnuniyeti aynı olabilir mi sizce ?. Türkiye’de psikolojinin gidişatı hakkında da bir geri bildirim ihtiyacı vardır. Psikologlar bir yandan çalıştıkları işte sürekli problemle maruz kalırlar. Bu durum onları savunmasız bırakır, bir yandan da toplumsal değişme ve iş bulma sorunu onları eğitimleri ile ilgisiz işlerle çalışmaya mecbur bırakır. Geçen yıllara göre psikoloji mezunlarının sayısındaki artış “rekabet” ve “İşte verimli olma” , işte kalabilme baskısını da arttırmıştır. Klinik Psikoloji mezunlarının da diğer bazı meslekler gibi doğrudan doğruya psikologluk yapma garantisi yoktur. Bu durum da bir stresör olarak çalışma hayatına girmiştir ve iş doyumunda mesleki yeterlilik ile ilgili yeni problemler yaratmıştır. Psikologlarla ilgili en son derlemenin 2000 yılında yapıldığı görülmüştür. Ancak klinik psikologların meslek hayatında da değişimler olmuştur. Bu yüzden durum tespiti için yeni çalışmalar gerekmektedir.

Bu çalışmada, klinik psikologların genel iş memnuniyeti ve klinik psikologların iş doyumunu etkileyen kişisel özelliklerini ortaya çıkarmak hedeflenmiştir.

2014 yılında sağlık bakanlığı tarafından yeniden düzenlenen yönetmelik kapsamında psikologların görev ve sorumlulukları şöyle tanımlanmıştır. Yönetmeliğin içeriğine girmeden önce psikolojinin alt dalları konusunda biraz bilgi verelim.

1.2. Psikoloji ana bilim dalının alt dalları

Psikoloji geliştikçe, onun kapsamında deneysel ve teorik psikolojiden başka uzmanlık alanları oluştu. İnsanın biyo-psikososyal yapısı, onun çok-yönlü olarak araştırılmasını gerektiriyordu. Böylece, hepsi de davranışla ilgilenmekle beraber, bazı psikologlar örneğin büyüme ve yaşlanmanın davranışları nasıl etkilendiğini, diğerleri sosyal bağlamdaki davranışları, başkaları ise psikolojik bozuklukları inceledi.

Günümüz de akademik çalışmalarda psikoloji ana bilim dalının pek çok alt dalı vardır. Bu alt dalların bazıları temel bilim, diğerleri ise uygulamalı bilimdir. Bu çalışmada başat gördüğümüz on alt dala değineceğiz.

1. 2.1. Spor psikolojisi

Sporcuların davranış ve düşüncelerini neden-sonuç ilkelerine bağlı kalarak tüm ayrıntılarıyla inceleyen ve bir takım zihinsel tekniklerle sporcuların ve antrenörlerin performansını arttırmaya çalışan psikolojinin alt dalıdır.

1.2. 2. Kavramsal psikoloji (Bilişsel psikoloji)

Bilişsel psikoloji problem çözme, hafıza, öğrenme ve dil gibi (insanların düşünme, algılama, iletişim kurma, hatırlama ve öğrenme gibi) dahili zihinsel süreçleri araştırır. Bu psikoloji dalı, sinirbilim, felsefe ve dilbilim gibi diğer disiplinlerle yakından ilişkilidir.

Bilişsel psikolojinin merkezinde, insanların nasıl bilgi edindiği, işlediği ve bilgiyi nasıl depoladığı vardır. Bazı yaklaşımlara bilişsel psikolojinin zeka araştırması olduğunu söyler. Bilişsel araştırma için pratik uygulamalar, hafızayı nasıl geliştireceğinizi, karar

vermenin doğruluğunu artırmayı veya öğrenmeyi artırmak için eğitim programlarının nasıl kurulacağını içerebilir (Bülten Medical News Today).

1.2.3. Gelişim psikolojisi

Kişinin yaşamının ilerleyişi ile psikolojik olarak nasıl geliştiği üzerinde durur.

Gelişim psikolojisi, bir kişinin ömrü boyunca deneyimlediği sistematik psikolojik değişikliklerin bilimsel çalışmasıdır. Gelişim psikolojisine çoğu kez insan gelişimi denir. Bu alan eskiden bebeklere ve küçük çocuklara odaklanırdı, bugün gençler ve yetişkinler de dahil - tüm insan yaşam süresini kapsar. Gelişim psikolojisi, motor becerileri, problem çözme, ahlak anlayışı, dil edinme, duygular, kişilik, benlik kavramı ve kimlik oluşumu gibi bir kişinin yaşamı boyunca incelenen psikolojik faktörleri içerir.

Gelişim psikolojisi aynı zamanda doğuştan gelen zihinsel yapıları deneyimler yoluyla öğrenmeye karşı korur ve karşılaştırır. Örneğin, bebeklerin LAD (dil edinim aygıtı) ile doğdukları düşünülür (Bülten Medical News Today). Gelişim psikologu, deneyim yoluyla Anne karnından başlayıp bebeklik, çocukluk, ergenlik, gençlik, yetişkinlik ve yaşlılık dönemlerinin tamamında gerçekleşen gerek davranış boyutunda ki gerekse zihinsel boyutta ki bütün gelişim süreçlerini inceler. Yani gelişim psikolojisi bireyin yaşı ile davranışının türü arasındaki ilişkiyi inceler. Duyu organlarının yaşla beraber nasıl geliştiği, bazı karmaşık davranışların hangi yaşlarda ve hangi basamaklardan geçerek öğrenildiği konusu üzerinde yoğunlaşan bir psikoloji dalıdır (T. Derya).

1.2.4. Evrim psikolojisi

Evrimsel psikolojik ayarlamaların insan davranışını nasıl etkilediğini inceler. Evrimsel psikoloji, insan davranışının evrim sırasında psikolojik düzenlemelerden nasıl etkilendiğine bakmaktadır. Tıpkı biyologların, evrim sırasında doğal seleksiyon veya cinsel seçim hakkında konuştuğu gibi, bu psikoloji dalı da psikolojiyi aynı düşünce tarzına uygularlar. Evrimci bir psikolog, örneğin, dilin veya bellek algısının doğal seleksiyonun fonksiyonel ürünleri olduğuna inanmaktadır (Bülten Medical News Today).

Evrimsel bir psikolog, insan psikolojik özelliklerinin atalarımızın günlük ortamında hayatta kalmaya adaptasyon olduğuna inanmaktadır (Bülten Medical News Today).

1.2.5. Adli psikoloji

Adli psikoloji, cezai soruşturma ve kanunlara psikolojinin uygulanmasını içerir. Adli psikolog, ceza adaleti sistemi ve medeni mahkemelerde psikoloji biliminin temsilcisi olarak çalışır. Adli psikoloji, hakların, avukatların ve yasal sistemin diğer profesyonelleri ile etkileşime girmek için ilgili yargı alanlarında ceza hukukunu kavramayı içerir. Adli psikoloji, mahkemede tanıklık etme, mahkeme salonuna hukuki dilde psikolojik bulgular sunma ve yasal uzmanlara açık bir şekilde bilgi verme becerisini içerir.

Adli psikolog, kendi ülkesinin yargı sisteminin kurallarını, standartlarını ve felsefesini anlamalıdır (Bülten Medical News Today).

1.2. 6. Nöro- Psikoloji

Beynin farklı davranışlar ve psikolojik süreçlerle ilişkili olarak nasıl çalıştığını inceler. Davranışların beyindeki iz düşümlerini ve ilgili bölgeleri inceler.

1.2.7. Mesleki Psikoloji/İş psikolojisi

İnsanların iş yerinde nasıl performans gösterdiğini araştırarak, örgütlerin nasıl işlediğini anlamaya çalışmaktadır.

1.2.8. Sosyal psikoloji/Endüstri ve Örgüt psikolojisi

İnsanların davranışlarının ve düşüncelerinin başkalarının varlıklarından nasıl etkilendikleri konusunu inceler.

1. 2.9.Politik Psikoloji

Psikolojinin inceleme alanları “etnisite” ve 'terörizm' olan alt alanıdır.

1.2.10. Klinik Psikoloji

Bir hastalığın tespiti nedenleri ve iyileşmesi ile ilgilenen psikolojinin alt alanıdır. Bir bütünleşme bilmi teorisi ve uygulamasıdır. Stres, fobi,cinsel işlev bozuklukları ve benzer birçok ruhsal hastalıkların belirlenmesi ve tedavisi klinik psikolojinin konusudur.

Başka bir ifade ile: Klinik Psikoloji, psikoloji bilminde lisans eğitimi tamamlandıktan sonra “klinik psikoloji yüksek lisans” programlarına kabul edilme koşuluyla girilen ve gelişim, deneysel, psikometri, sosyal, sağlık, trafik, spor, vb. isimlerle anılan uzmanlık alanlarından biridir. Burada klinik psikologların Görev ve Sorumluluklarını biraz daha yakından inceleyelim.

1.3. Klinik psikologların Görev ve Sorumlulukları

Yukarıda, psikologların genel tanımlamalarına kısaca değinilmiştir. Türkiye ise bu konuda Dünya standartlarını ve tanımlarını kabul etmiştir. Yalnız psikoloğun, hizmet verdiği yerin talep ettiği hizmet özelliklerine göre hizmet içi eğitimle donatılırlar. 22 Mayıs 2014’ Sağlık Bakanlığı’nın Resmi Gazetesinde” yayınlanan sağlık meslek mensupları ile sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensuplarının iş ve görev tanımlarına dair yönetmelikte Tabip ve uzman tabip, Diş tabibi, uzman diş tabibi, Eczacı, Ebe, Fizyo therapist, Hemşire gibi sağlık personelleri ile beraber Klinik psikologların “İş ve Görev Tanımları” da aynı tarihli resmi gazetede tarif edilmiştir.

Ayrıca Klinik Psikologlar uzman tabiple birlikte ve (aynı resmi gazete Ek-1/A)’de ifade edilen hastalıklarda bağımsız olarak da çalışabilirler. (Sağlık Bakanlığı Personeli İş Ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik 22 Mayıs 2014 Perşembe Resmi Gazete)

1.3.1. Klinik psikolog İş ve Görev Tanımları

a) Uluslararası Hastalık Sınıflandırma (ICD–10) listesinde F00 ile F99 kodları arasında yer alan hastalıklarda ilgili uzman tabibin teşhisine ve tedavi için yönlendirmesine bağlı olarak, hastalara eğitimini aldığı terapi ve psikolojik destek hizmetlerini verir.

b) Gözlem ve görüşme teknikleri kullanır; eğitimini almış olmak kaydı ile zeka, kişilik, gelişim, nöropsikolojik testler, ilgi, tutum ve uyum envanterleri gibi araçları uygular ve yorumlar.

c) Kullandığı ölçme, değerlendirme yöntemlerinin psikometrik özelliklerine, verdiği psikolojik hizmetlerin ya da eğitim programlarının etkinliğinin değerlendirilmesine yönelik çalışmalar/araştırmalar yapar.

ç) Eğitimini almış olduğu alanlarda hastalara, hasta yakınlarına, ekipteki tüm elemanlara insan ve davranışları hakkında kuramsal ve uygulamalı eğitimler verir.

d) Toplum ruh sağlığını korumaya yönelik faaliyetlere katılır, katkı sağlar.

e) Psikolojik değerlendirme ile hastalık olarak tanımlanmayan ve Ek-1/A de yer alan durumlarda eğitimini aldığı psikoterapi uygulamalarını yapar.

f) Gerekli durumlarda bireyler ya da aileleri için krize müdahale, travma ve afetlerde bireysel/grup psikolojik yardım ya da eğitimini aldığı psikoterapi uygulamalarını yapar ve/veya yapılmasını önerir.

1.3.2. Ek-1/A (İlgili Yönetmenlik Eki)

Klinik psikologların ilgili uzman tabibin teşhisine ve tedavi için yönlendirmesine

bağlı olmadan psikoterapi yapabilecekleri hastalık olmayan durumlar

Bunu açıklamak lazım sonra madde madde semptomlarkonur

a) İhmal ve terk (Eş, ebeveyn, tanıdık, arkadaş, diğer kişi veya kişiler tarafından)

b) Kötü muamele (Eş, ebeveyn, tanıdık veya arkadaş, resmi otoriteler, çocuk(lar), diğer kişi veya kişiler tarafından)

c) Hastalık ve tedavi sonrası dönem Bunların her biribir satırla açıklanması gerekir

ç) Eğitim ve okuma yazma ile ilgili problemler

1) Okula gidememe

2) Okur-yazar olmama ve düşük düzeyde okuma yazma

- 3) Okulda başarısızlık
- 4) Sınavlarda başarısızlık
- 5) Sınıf arkadaşları ve öğretmenlerle anlaşmazlık ve eğitim intibaksızlığı
- 6) Eğitim ve okuma yazmayla ilgili diğer problemler
- d) İş ve işsizlikle ilgili problemler
 - 1) İşsiz kalma,
 - 2) İş değiştirme
 - 3) İş kaybı tehlikesi
 - 4) Stresli çalışma programı
 - 5) İşveren ve iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık
 - 6) Çalışmayla ilgili diğer fiziksel ve zihinsel zorluklar
 - 7) İşle ilgili diğer problemler
- e) Sosyal çevreyle ilgili problemler
 - 1) Hayat-dönemindeki geçişlerde uyum problemleri
 - 2) Sorunlu ebeveyn durumu
 - 3) Tek başına yaşama, yalnız kalma
 - 4) Kültürel uyum güçlüğü
 - 5) Sosyal uzaklaştırma ve red
 - 6) Sosyal çevreyle ilgili diğer problemler
- f) Çocuklukta olumsuz yaşam olaylarıyla ilgili problemler
 - 1) Çocuklukta sevgi ilişkisinin kaybı
 - 2) Çocukluk döneminde evden ayrılma
 - 3) Çocukluk döneminde aile ilişkilerinde değişme
 - 4) Çocukluk döneminde öz güvenin kaybına neden olan olaylar
 - 5) Yakın çevre içindeki kişi tarafından çocuğun cinsel suistimaliyle ilgili problemler

6) Yakın çevre dışındaki kişi tarafından çocuğun cinsel suistimaliyle ilgili problemler

7) Çocuğun fiziksel suistimaliyle ilgili problemler

8) Çocukluk dönemindeki kişisel korkutucu olaylar

9) Çocukluk dönemindeki diğer olumsuz yaşam olayları

g) Yetiştirmeye ilgili diğer problemler

1) Yetersiz ebeveyn gözlem ve kontrolü

2) Aşırı koruyucu ebeveyn

3) Kurumsal yetiştirme

4) Düşmanlığa eğilimli ve sürekli suçlanan çocuk

5) Çocuğun duygusal ihmali

6) Yetişmede ihmalle ilgili diğer problemler

7) Uygunsuz ebeveyn baskısı ve diğer anormal yetiştirme ile ilgili problemler

8) Yetiştirmeye ilgili diğer problemler

ğ) Primer destek gruplarıyla ilgili diğer problemler

1) Eş veya arkadaş ilişkisindeki problemler

2) Ebeveynler ve eşin ebeveynleriyle ilişkide problemler

3) Akrabalar ile ilişkide problemler

4) Yetersiz aile desteği

5) Aile üyesinin yokluğu

6) Aile üyesinin ortadan kaybolması ve ölümü

7) Ayrılık veya boşanma sonucunda ailenin parçalanması

8) Aile ve ev halkını etkileyen diğer stresli yaşam olayları

9) Primer destek grubuyla ilgili diğer problemler

h) Psikososyal durumlarla ilgili problemler

1) Tehlikeli ve zararlı olduğu bilinen davranışsal ve psikolojik girişimleri isteme ve kabul

2) Danışmanlarla anlaşmazlık

3) Psikososyal durumla ilgili diğerk problemler

ı) Cinsel eğilim, davranış ve uyumla ilgili danışma

1) Cinsel eğilimle ilgili danışma

2) Cinsel davranış ve uyumla ilgili danışma

3) Üçüncü kişinin cinsel davranış ve uyumuyla ilgili danışma

i) Sağlık servislerine diğerk danışma ve tıbbi tavsiye için gelen kişiler,

1) Teşhis edilmemiş korku verici şikayeti olan kişi

2) Araştırma bulgularının açıklaması için görüşme yapan kişi

3) Alkol kötüye kullanımı için danışma

4) İlaç kötüye kullanımı için danışma

5) Tütün kötüye kullanımı için danışma

j) Yaşam-yönetim güçlüğü ile ilgili problemler

1) Tükenme

2) Kişisel özelliklerin vurgulanması

3) Dinlenme ve gevşemenin olmaması

4) Stres, başka yerde sınıflanmamış

5) Yetersiz sosyal yetenek,

6) Sosyal rol çatışması,

7) Yeteneksizliğe bağlı olarak aktivitelerin sınırlandırılması

8) Yaşam-yönetimi güçlüğüyle ilgili diğerk problemler

1.3.3. Yönetmeliğın birinci maddesine konu olan hastalık isimleri

ICD-10-CM Kodları >

Zihinsel, Davranışsal ve Neurodevelopmental bozukluklar F01- F99

Tip 2 Hariç Tutulanlar

- Psikolojik gelişim bozuklukları

Kodlar:

- F01-F09 **Bilinen fizyolojik koşullara bağlı zihinsel rahatsızlıklar**
- *Bu blok, serebral hastalık, beyin hasarı veya serebral disfonksiyona yol açan başka bir hakarete kendini gösteren bir etyolojiye sahip oldukları temelinde birlikte gruplandırılmış bir dizi zihinsel rahatsızlığı kapsar. Beyin direkt ve selektif olarak etkileyen hastalıklar, yaralanmalar ve hakaretlerde olduğu gibi disfonksiyon birincil olabilir; ya da ikincil olarak, beyne sadece vücudun birden fazla organ ya da sistemlerinden biri olarak katılan sistemik hastalıklar ve rahatsızlıklarda olduğu gibi.*

Kodlar

F10-F19 Psikoaktif madde kullanımına bağlı zihinsel ve davranışsal bozukluklar.

Kodlar

- F10 Alkole bağlı bozukluklar
- F11 Opioid ile ilgili bozukluklar
- F12 Esrar ile ilgili bozukluklar
- F13 Sedatif, hipnotik veya anksiyolitik hastalıklar
- F14 Kokainle ilgili bozukluklar
- F15 Diğer uyarıcıya bağlı rahatsızlıklar
- F16 Halüsinojen ile ilgili bozukluklar
- F17 Nikotin bağımlılığı
- F18 Uçukla ilişkili bozukluklar
- F19 Diğer psikoaktif madde ile ilgili bozukluklar

F20-F29 Şizofreni, şizotipal, sanrısız ve diğer ruh hali olmayan psikotik bozukluklar.

Kodlar

- F20 Şizofreni
- F21 Schizotipal bozukluk
- F22 Sanrılı bozukluklar
- F23 Kısa psikotik bozukluk
- F24 Paylaşılan psikotik bozukluk
- F25 Şizoafektif bozukluklar
- F28 Bir madde veya bilinen fizyolojik koşuldan ötürü diğer psikotik bozukluk
- F29 Belirli bir psikoz, bir madde veya bilinen fizyolojik koşuldan ötürü değil

F30-F39 Duygudurum [duygusal] bozukluklar.

Kodlar

- F30 Manik dönem
- F31 Bipolar bozukluk
- F32 Majör depresif bozukluk, tek bölüm
- F33 Majör depresif bozukluk, tekrarlayan
- F34 Kalıcı ruh hali [affektif] bozukluklar
- F39 Belirtilmemiş duygudurum [duygusal] bozukluk

F40-F48 Kaygı, disosiyatif, strese bağlı, somatoform ve diğer psişik olmayan ruhsal bozukluklar

Kodlar

- F40 Fobik anksiyete bozuklukları
- F41 Diğer anksiyete bozuklukları
- F42 Obsesif kompulsif bozukluk
- F43 Şiddetli strese tepki ve uyum bozuklukları
- F44 Disosiyatif ve konversiyon bozuklukları
- F45 Somatoform bozukluklar
- F48 Diğer psikolojik olmayan zihinsel bozukluklar

F50-F59 Fizyolojik bozukluklar ve fiziksel faktörlerle ilişkili davranışsal sendromlar

Kodlar

- F50 Yeme bozuklukları
- F51 Bir madde veya bilinen fizyolojik koşuldan ötürü uyku bozuklukları
- F52 Cinsel işlev bozukluğu, bir madde veya bilinen fizyolojik koşuldan ötürü değil
- F53 Puerperal psikoz
- F54 Başka yerde sınıflandırılan bozukluk veya hastalıklarla ilgili psikolojik ve davranışsal faktörler
- F55 Psikoaktif Olmayan Maddelerin Kötüye Kullanımı
- F59 Fizyolojik bozukluklar ve fiziksel faktörlerle ilişkili tanımlanmamış davranışsal sendromlar

F60-F69 Yetişkin kişilik ve davranış bozuklukları >

Kodlar

- F60 Özgü kişilik bozuklukları
- F63 Dürtü bozuklukları
- F64 Cinsiyet kimliği bozuklukları
- F65 Paraphilias
- F66 Diğer cinsel bozukluklar
- F68 Yetişkin kişilik ve davranış bozuklukları

- F69 Yetişkin kişilik ve davranış bozukluğu belirtilmemiş

F70-F79 Zihinsel engeller

Önce Kod

- herhangi bir fiziksel veya gelişimsel bozukluklar

Tip 1 Hariç

Sınırdaki entelektüel işleyen, IQ 70'den 84'e (R41.83)

Kodlar

- F70 Hafif entelektüel özrürlük
- F71 Orta derecede zihinsel engeller
- F72 Ciddi zihinsel engeller
- F73 Önemli entelektüel engeller
- F78 Diğer zihinsel engeller
- F79 Belirsiz entelektüel özürlürler
- F80-F89 Yaygın ve spesifik gelişimsel bozukluklar
- F90-F98 Çocukluk ve ergenlik döneminde ortaya çıkan davranışsal ve duygusal bozukluklar
- F99-F99 Belirtilmemiş zihinsel rahatsızlık.
- F60-F69 Yetişkin kişilik ve davranış bozuklukları
- F70-F79 Zihinsel engeller
- F80-F89 Yaygın ve spesifik gelişimsel bozukluklar
- F90-F98 Çocukluk ve ergenlik döneminde ortaya çıkan davranışsal ve duygusal bozukluklar
- F99-F99 Belirtilmemiş zihinsel rahatsızlık.
- F60-F69 Yetişkin kişilik ve davranış bozuklukları
- F70-F79 Zihinsel engeller
- F80-F89 Yaygın ve spesifik gelişimsel bozukluklar
- F90-F98 Çocukluk ve ergenlik döneminde ortaya çıkan davranışsal ve duygusal bozukluklar
- F99-F99 Belirtilmemiş zihinsel rahatsızlık.

Yönetmelikte de belirtildiği gibi klinik psikologlar almış oldukları eğitim, kazanmış oldukları bilgi ve beceriler doğrultusunda multi disiplinler yaklaşımına ,sağlık hizmeti sunuyorlar. Her ne kadar yönetmelikte uluslar arası hastalık sınıflandırmasında (ICD10) listesinde F00-ile F99 kodları arasında yer alan (yukarıdaki listede belirtilmiş) hastalıklarla ilgili, uzman tabibin teşhisine ve tedavi için yönlendirmesine bağlı olarak hastalara test, psiko-eğitim ve psikolojik destek veriyorsa da doktor yönlendirmesine bağlı olmaksızın, zorlu yaşam durumları ile ilgili psiko-terapi de yaparlar. Bağımsız da çalışabiliyorlar ve

hastalık olmayan toplum ruh sağığı ile ilgili koruyucu önleyici eğitim ve araştırma faaliyetleri de vardır. Zorlu yaşam olayları çok geniş yelpazesi olan hizmet alanlarını kapsar.

1.3.4. Yatan Hasta Hizmetleri

Araştırmamıza konu olan hastane ve polikliniklerdeki işleyiş prosedürü içinde psikolog görev ve tanımları çok net olarak tanımlanmıştır.(Bu bilgi ekte () sunulmuştur.)Bu prosedürde yatarak yada poliklinikten takibi olan hastaların /ailesinin duygusal,zihinsel,davranışsal işlev ve süreçlerinin değerlendirilmesi ve ihtiyaçlarının karşılanmasını içeren psikoterapi hizmetlerinin işleyiş sistemiği oluşturulmuştur.Yatan hasta hizmetleri ile ilgili olarak:

Tanı ve tedaviyi belirleyici test ve tetkikler yapıldıktan sonra şu hizmetler düzenlenir.

- Psikoterapi
- Kısa görüşme
- Destekleyici terapi
- Aile içi psikoterapötik görüşme
- Hasta ve ailesinin eğitimi prosedürü
- Yatan hasta aile görüşmesi
- Grup terapisi
- Ergo terapi
- Amatem

Bu faaliyetlerin amacı, rehabilitasyon, yatan hastaların mevcut yeteneklerini ortaya çıkarmak ,geliştirmek,sosyal işlevselliklerini artırmak ,ve yaşam kalitelerini yükseltmeye çalışarak dış hayata hazırlamaktır.

Terapi süreci içerisinde ,psikoterapiyi yürüten psikologun bilgi ve yetkinliği dışında başka bir terapi ihtiyacı tespit edildiğinde hastaya gerekli bilgilendirmeler yapılarak (EMDR,Evlilik terapisi,Aile terapisi,Hipnoterapi,Cinsel terapi vb..)yetkinliği olan başka bir terapistle tanıştırlarak randevularının düzenlenmesi sağlanır.

1.3.5. Poliklinik Hastası Psikoterapi Hizmetleri:

Polikliniklerdeki hizmetler terapi esasına göre düzenlenir.

İlk randevu çoğunlukla doktora verilir. Tetkik ve testler doktor tarafından istenir.

- Zeka testleri
- Kişilik testleri
- Nörolojik testler doktorlar tarafından istenir ,psikologlar tarafından yapılır ve hastaya ait istenmiş olan diğer laboratuvar tetkikleri ile birleştirilerek hastaya sonuç doktor tarafından verilir.Tedavi planı hem ilaçlı ve aynızamanda ilaçsız olarak yapılır.İlaçsız olan psikoterapi hizmetleri psikologlar tarafından yürütülür.

1.3.6. Çocuk Polikliniğindeki Hizmetler:

Çocuk polikliniğinde de durum farklı değildir. Test sayıları biraz daha fazladır. Okul yaşamı için içine girdiği için,Zeka ve Kişilik testlerine ilaveten,

- Dikkat testleri

- Öğrenme testleri
- Aile ilişkilerini açığa çıkartacak ölçekler
- Okul hayatını değerlendirecek ölçekler
- Çocugun gelişimini değerlendirecek gelişim testleri -
- Konuşma bozukluğunu değerlendirecek testler
- Ve gerek yetişkinde gerek çocukta beyin aktivitesinin ölçülmesi standart batarya gibidir.

Poliklinik hizmetleri de multi disiplinler tedavi yaklaşımı çerçevesinde hekim tarafından belirlenir.Uygun olan psikoterapötik yaklaşımlarla çalışan psikoloğa yönlendirilir.Psiko terapi yaklaşımları eklektik olabildiği gibi özel eğitim.dil ve konuşma terapisi,oyun terapisi,aile terapisi,kaygı terapisi,sosyal beceri eğitimi,zihinsel rehabilitasyon,travma terapisi,grup terapisi ve fobiler ve depresyon terapisi gibi türlere ayrılır.

Çocuk ergen terapisinde en önemli tema okul ilişkileri ve sınav kaygısı ile baş edebilmek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öğretmen formu değerlendirme sonuçları iyi çıkmadıkça davranım bozuklukları ve hiperaktivite dikkat dağınıklığı tedavisi devam ettirilir. Aile tutumlarındaki yetersizliklerde davranış terapileri içinde ele alınmaktadır.

Gerek yatan hastada gerekse poliklinik hastasında psikoterapiler belli bir kurumsal yaklaşıma göre belirlenmiş bir çerçeve içinde ,başlangıç,gelişim ve sonlanma aşamalarından oluşan bir süreci kapsar.Dayandığı kuramsal yaklaşıma göre süre ve sıklıklar değişsede kurumda genel olarak haftada bir şeklinde programlanır.Danışan kendini iyi hissetmeye başladığında seans aralıkları 15 günde bire çıkabilir.Zamanla 3 haftada bir ,ayda bir şeklinde kademeli olarak terapiler seyrekleştirilir.Terapi seansları bir süre de güçlendirme seansları şeklinde devam ettikten sonra danışan/hasta ve terapist in hemfikir olduğu noktada terapi sonlandırılır.

1.3.7. Amatem Psikoterapi Hizmetleri (Yapılandırılmış):

Amatem birimine hasta kabulü ve tedavisi ,yatan hasta psikoterapi hizmetleri işleyişindeki tanımlanmış şekilde yürütülür.Bunun dışındaki farklarlılıklar aşağıdaki gibidir.

AMATEM biriminde yatan hastalara yapılandırılmış bir psikoterapi hizmeti sunulmaktadır.Temel olarak bağımlılık terapilerinde hastanın detaylı öyküsü alındıktan sonra hangi değişim basamağında olduğu saptanır ve buna göre uygun müdahale yapılır.Kişi farkındalık öncesi evresinde ise farkındalık evresine, farkındalık evresinde ise karar verme evresine, karar verme evresinde ise eylem evresine, eylem evresine ise sürdürme evresine geçmesi hedeflenir. Ve buna göre uygun müdahale yapılır.

1.3.7.1. Amatem gurup terapileri:

Tedavi süresi boyunca hastalara iki ayrı gurup terapi hizmeti sunulur.Her gün SAMBA programı, haftanın iki günü ise etkileşim programı yapılır.

-SAMBA (Sigara, Alkol, ve Madde Bağımlılığı Tedavi Programı): Sigara, alkol ve madde bağımlılığını tedavi amacıyla hazırlanmış 13 oturumdan oluşan bir programdır.

- SAMBA Programı Aşağıdaki Terapi Modalitelerinden

- Bilişsel Davranış Terapi,
- Diyalektik Davranış Terapisi,
- Farkındalık ve Kabullenme terapisi,
- Motivasyonel Görüşme.

SAMBA'nın amaçları şunlardır:

- Alkol ve madde konusubda kişinin ilgilenmesini sağlamak,
- Değişim motivasyonu sağlamak,
- Bulaşıcı hastalıklardan korumayı sağlamak zarar azaltmak,
- Yinelemeyi engelleyecek becerileri kazandırmak,
- Öfke ve stresle başa çıkma becerisini öğretmek,
- Etkili iletişim yöntemlerini öğretmek,
- Kişinin alkol/madde kullanımı ile ilgili düşünce hatalarının farkına varmasını sağlamak.

1.3.7.2. SAMBA Aile Eğitimi:

Alkol ve madde kullanıcılarının eş, ebeveyn ve yetişkin çocuklarına yöneliktir. Altı oturumdan oluşur. Oturumlar interaktif uygulamalar şeklinde düzenlnir, aktiviteler ve diyalektik öğeler içerir.

- Bağımlılık kavramı,
- Bağımlılık yapan maddeler ve etkileri,
- Bağımlılığın aileye etkisi,
- Değişimin adımları,
- Etkili iletişimin yolları,Sık sorulan sorular ve yanıtları

Klinik psikologların görevlerini özetlersek Çoğu akıl sağlığı merkezlerinde hastane ve polikliniklerinde şizofreni.depresyon.anksiyete bozuklukları,Obsesif kompulsif bozuklukların ,bağımlıların tedavisini yaparken ,önemli bir kısmı da bağımsız çalışır. Araştırmaya dahil edilen grubun yarısına yakını özel ve bağımsız çalışan gruba dahildir.Yarisından fazlası ise Türkiyenin akıl sağlığı konusunda öncülüğünü yapan kurumlarından birisi olan NPI BEYİN HASTANESİ'dir.

Psikiyatri,psikoloji,nöroloji ve bağımlılık alanında danışmanlık sunan hastane mevcut branşlara ,genel cerrahi,beyin sinir ve omurilik cerrahisi,kardiyoloji ve kbb i de ekleyerek beyin odaklı genel hastane olarak hizmet vermektedir.Hastanenin en temel özelliği diğer ruh sağlığı hastanelerinin tedavi özelliklerine ilaveten ,tedaviye dirençli hastalara yeni tedavi seçenekleri sunmasıdır.rTMS,tDCSgibi nörogörüntüleme temelli (brain mapping) tanı ve tedavi protokolleri uygulanmaktadır.Dolayısıyla psikoterapilerde de düşünce teknolojilerinden ve çağdaş yeniliklerden istifade edilir.Aynı zamanda üniveritesi de olan hastanenin personelleri Türkiyede bu alanda hizmet vermeye devam etmekte olan en kıdemli kurumlarda hizmet vermiş tecrübe sahibi personellerden oluşur. Gata,Bakırköy,Hacettepe,Çapa,Cerrahpaşa,Gazi üniversitesi,Ankara tıp fakültesi, Bursa uludağ üniversitesi v.b hemen hemen her üniversiteden yetişmiş ve devlet kadrolarında tecrübe sahibi olmuş psikiyatrist,psikolog ve hemşireler temel sağlık hizmetini işbirliği ve uyum içinde sunarlar.

II BÖLÜM

2.1. İş Doyumu Hakkında Genel Bilgiler

İş doyumu tarihsel gelişimde belirli bir dönemin konusudur. Bu dönem sosyal hizmetlerin geliştiği ve endüstri devrimi ile başlayan kapitalist gelişim dönemidir. Kapitalizmin gelişmeye başladığı yıllarda, işverenler ve çalışanlar arasındaki temel sorunlar bir çerçeveye oturtulmuş ve işteki verimliliği etkileyen insan faktörü öne geçmiştir. İnsanların iş motivasyonlarını ve beklentilerini doyuracak iş çevreleri oluşturulması gayreti halen devam etmektedir. Kuruma bağlı, kurum değerlerini içselleştirmiş, işe karşı olumlu tutumlar besleyen bireyler yetiştirmek üretim sisteminin çok önemli bir olgusudur. İş doyumu duygusal ve bilişsel bir tepkidir. Tüm diğer tepkilerde olduğu gibi burada da haz, hoşlanma, acı, kaçınma gibi olumlu ve olumsuz kategoriler vardır. Locke(1976) göre iş doyumu bireyin işinden ve iş deneyiminden elde ettiği haz veya olumlu duygusal tepki olarak tanımlanmıştır. Diğer bazı araştırmacılar ise işe ilişkin bu tepkinin ihtiyaçların karşılanma derecesine yönelik algılardan, bireysel amaçların gerçekleşmesi konusunda değerlendirmelerden ve işe ilişkin bireysel standartlardan kaynaklandığını öne sürerek; iş doyumunun aynı zamanda bilişsel bir yargı olduğuna işaret etmişlerdir. Örneğin Michalos(1985) ise, elde edilen doyumla idealde beklenen doyum arasındaki uyuşmanın iş doyumu tepkisine yol açtığını belirlemiştir. İş, ortamı durağan değil, dinamik ve çok etmenli bir toplumsal çevredir. İş çevresi içerisinde yer alan tüm öğelerin iş doyumuna farklı derecelerde katkısı vardır. İş doyumuna etki eden öğeler, ücret, işin zorluğu, statü, güdülenme, beklentiler, kişilik yapısı gibi öznel öğeler olarak ayrımlaştırılabilir. İş doyumuna ilişkin çeşitli anlayışlar, ve çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Bunlardan biri olan kişisel karşılaştırma kuramında kişinin kendi iç standardı ile işte sergilediği performans arasındaki uyuşmanın iş doyumu algısını oluşturduğu öne sürülmüştür. Bireyin işine ilişkin standartlarında gereksinimler ve değerler yer almaktadır. İş standartlarının gereksinimler yanını güvenlik, yaşamı koruma, beğenilme, saygı görme, kendini gerçekleştirme gibi öğeler oluşturur. Örneğin bir psikolog ve psikiyatr için işinde takdir görme, kendini gerçekleştirme temel gereksinim standardı olabilir. İş standartlarının değer yanı da vardır. Değerler olayların istenir olan, ideal olan sosyal içerikleridir (Saks ve Krupat,1988). Scott(1965) kişisel değeri veya moral değeri kişiler arası ilişkiyi kapsayan bir kavramsallaştırma olarak değerlendirmiştir. Bunlar usa, akla dayanan, ölçülü, ussal, yararcılık, eşitlikçilik, bireycilik, insancılık, erdemli olma, onurunu koruma gibi özellikleri kapsar(Allport ve ark.,1960; Bales ve Couch,1969; Rokeach,1973). İş koşulları tüm bu standartları karşıladığı ölçüde bireyler işlerinden haz duyarlar, doyum bulurlar. Salancik ve Pfeffer(1977) ise iş doyumu kapsamında kişiler arası karşılaştırma kuramını ortaya atmıştır. Bu yaklaşıma göre kişi kendisini benzer konumdaki diğerleri ile karşılaştırarak doyum yargısına ulaşır. Kendi düzeyinde olan diğerlerinin eriştikleri doyum düzeyini birey kendine bir standart olarak kabul eder. Böylece aynı düzeyde olan iki çalışan ücret, kabul görme, iş yükü bakımından birbirlerinin elde ettiklerini bir karşılaştırma standardı olarak kullanırlar. Burada doyumun ilişkiselliği, göreceliği ortaya çıkmaktadır. Birey diğerleri çerçevesinde doyum kararına ulaşmaktadır. Ücretlendirme, iş yükünün dağıtılması konusunda yetenek, beceri ve yaşantı birikimi göz önüne alınarak adil

davranılması gerekmektedir. Aynı yetenek düzeyinde iki psikologun ayrı ücretlendirilmesi doyumsuzluktan başka ilişkisel sorunlara da yol açar. Landy(1984) yaşamın duygusal denge üzerinde temellendiğinden bahseder.Karşıt süreçler kuramını öne sürmüştür. Yaşam uçları, aşırılıkları dengeleyen, nötürleştiren bir ortalama üzerinde temellenmektedir. Yazar, karşıt süreçler kuramında uzun dönemde bireylerin yaşamı optimalleştirdiklerini savunur. Buna göre eğer kişi işini hoş, çekici buluyorsa, yaşanan bu uç duygu durumu bir süre sonra karşıt süreçler yoluyla nötürlenecektir. Çünkü aşırı duygulanımlar kişiye ilişkin olumlu, olumsuz duygulanımlar bir süre sonra bir dengeye kavuşurlar.(SUN, H. Ö. S. 14-33)

Sonuç olarak iş doymu kurumsal, çevresel ve psikolojik pekçok etmen etkide lenmektedir. İnsanı geliştirme, doyumlu kılma,mutlu hissettirme çabası yıllardan beri devam eden bir etkinliktir Tüm bu çabaların belki de en önemlisi insanın diğer insanla ilgili görevlerini, sorumluluklarını belirlemek ve yaşam pratiğine aktarmaktır

2.2.1. İş Doyum Kuramları:

İş doymunun nasıl oluştuğu hakkında pek çok yaklaşım olmakla birlikte, Mortimer (1979), geliştirilmiş kuramlar çerçevesinde temelde şu dört yaklaşımdan söz etmiştir:

1. İş doymu, işin (özelliklerinin ya da yapılışının) kişinin ihtiyaçlarını (İhtiyaç: kişinin sağlığı ve korunması için, davranışlarını güdüleyen ve yön veren temel güç.) karşılama düzeyine bağlıdır.

2. Bazı yazarlar iş doymunun, kişinin işinden almak istediği ile aldığı arasındaki tutarsızlığın derecesine bağlı olduğunu savunmuşlardır. Örneğin, bir kişinin işi için almayı beklediği ücret ile aldığı ücret arasındaki tutarsızlığın derecesi, kişinin ücreti konusundaki doyumsuzluğunu belirleyicisidir. Bu yaklaşımda çalışanın ihtiyaçlarından söz edilmemiştir.

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

4. Diğer bir yaklaşım, daha çok hakkaniyet kuramına dayanır. Çalışan organizasyona kendi yaptığı katkıların getirisi olarak elde ettiklerini, diğer çalışanların veya çalışan gruplarının elde ettikleri ile karşılaştırır. Bu karşılaştırma sonucu kendi aldıklarının daha az doyurucu olması çalışan için işten doym almamaya yol açacaktır.

Diğer bir yaklaşım insanın üretim için güdülenmesi konusunda geliştirilen bu kuramları temel olarak iki ana başlık altında toplamaktadır: İçerik kuramları ve süreç kuramları. İçerik kuramları işin kendisi ile doğrudan ilgili olarak, çalışan insanın temel gereksinimlerini sıralamışlardır. Süreç kuramları ise çalışan insanın davranışını belli bir amaca yönelten süreci incelemiştir.

Aşağıda bu konuda yaygınlaşmış kuramları kısaca açıklayacağız.

2.2.2. KÖKLEŞMİŞ YAKLAŞIMLAR

İş doymu ile ilgili olarak alışılmış olan kuramları gereksinim kuramları ve değer (beklenti) kuramları olmak üzere iki alt başlıkta toplayabiliriz.

Bireyin ihtiyaçlarından yola çıkılarak oluşturulan iş doymu modelleri Gereksinim Kuramlarına dayanmaktadır (Brief, 1998, s.20). Bu noktada üç temel gereksinim kuramından söz edilebilir. Bunlar Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı (Need

Hierarchy Theory), Alderfer'in Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı (ERG-Existence, Relatedness and Growth Theory) ile Herzberg'in Güdüleyici Koruyucu Kuramıdır (Motivator-Hygiene Theory)

2.2.3 -Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı:

Maslow, bireylerin temel gereksinimlerini beş ana başlık altında toplamıştır. Bunlar, birbirini hiyerarşik olarak takip eden fizyolojik, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleridir. Maslow'a göre bu gereksinimlerin bir basamağı doyurulduktan sonra diğerine geçilir. Ancak ait olma gereksinimi doyurulduktan sonra bir üst sırada yer alan saygınlık gereksinimi ortaya çıkar.

Maslow (1968), fizyolojik gereksinimleri sağlıklı bir büyüme/gelişim için ilk olarak karşılanması gereken yiyecek, giyecek, barınak, uyku, seks vb. olarak tanımlar. Hiyerarşik sıralamada ikinci olan korunma ve güvenlik gereksinimidir. Birey, gereken güvenli ortamın sürekliliğinin sağlanmaması durumunda üst düzey gereksinimlerinden vazgeçerek, yeniden güvenli bir ortam arayışına girecek ve gelişimi engellenmiş olacaktır. Maslow'un üçüncü sırada belirlediği ait olma gereksinimi bir aileye, topluluğa ait olma ve arkadaşlık ve sevgi gibi gereksinimleri içermektedir. Saygınlık gereksinimi, toplumun bireyi kabulü, değer vermesi ve ona duyduğu saygının yanı sıra bireyin özsaygısını da içermektedir. Bireyin kişiliğinin kendisi ve toplum tarafından kabul ve saygı görmemesi, takdir edilmemesi durumunda psikolojik sağlığını koruması mümkün olmayacaktır (Maslow, 1968). Maslow, gereksinimlerin hiyerarşik sıralamasında bireyin yetenek ve kapasitesini tam olarak geliştirme özgürlüğü olarak tanımladığı kendini gerçekleştirmenin tam bir insan olmak, insan türünün veya bireyin ulaşabileceği en üst noktaya ulaşmak anlamına geldiğini belirtmektedir. Maslow'a göre kendini gerçekleştiren bireyler hem bağımsız hem de çevreyle özdeşleşebilen bireylerdir. Maslow, kendini gerçekleştirmenin sürekli bir durum olmadığını, yaşla ilişkili olduğunu ve çok az bireyin bunu başarabildiğini de belirtmektedir (Maslow, 1968).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi bireylerin neden çeşitli özverilerde bulunarak başka bireylerin düşünce ve emirleri doğrultusunda örgütlerde çalışmayı kabul ettikleri konusuna açıklık getirmek üzere değerlendirildiğinde şunlar söylenebilir.;

Bireyler fizyolojik gereksinimlerini karşılamak üzere bir işe gereksinim duyarlar,

Güvenlik gereksinimlerini karşılamak üzere,işsiz kaldıklarında yada haksızlığa uğradıklarında sigortalı ,sendikalı olmak için önlem alırlar.

Sevilme ve **ait olma gereksinimleri** nedeniyle,anlaşabilecekleri iş grupları içinde çalışırlar.

Sosyal varlıklar oldukları için ve **sayılma gereksinimleri** nedeniyle kulüp, sendika ve dernekler kurarlar

Kendini gerçekleştirme gereksinimleri ise çalıştıkları işlerde yaratıcılıklarını kullanıp kendilerini göstermeleri olarak tanımlanabilir.

Maslow'un kuramı, daha sonra yapılan araştırmalar sonucunda genel olarak kabul görmüş olmakla birlikte bazı eleştirilere hedef olmuştur. Örneğin, Urban (1982; s.71), Maslow'un insan doğasının gizlerini açıklama çabalarının kültürel bağlamdan uzak

olduğunu aktarırken; gereksinim hiyerarşisinin yaşamın iş ve boş zaman, aile ve iş yaşamı, özel ve kamusal olarak bölümlenmiş olduğu modern sanayi toplumunda bir inanılabilirlik taşıyabileceğini ancak, bu hiyerarşinin tarih boyunca her kültüre uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmektedir.

2.2.4. Varoluş, İlgililik ve Büyüme Kuramı:

Bu kuramla, birey davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğu açıklanmaktadır. Alderfer'e (1972) göre, doyum ve istek kavramları bireye ait öznel durumlardır. Doyum, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. İstekler ise, doyum gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha özneldirler. Gereksinim ise hem istek hem doyumu ya da bunun zıttı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır.

Alderfer, Varoluş, İlgililik ve Büyüme (ERG) Kuramını bu kavramlar üzerine temellendirirken temel gereksinimleri kuramının adını oluşturan üç sınıfta toplamış ve Maslow'un Gereksinim Kuramının bir alternatifini geliştirmiştir.

Varoluş, maddesel ve fizyolojik ihtiyaçların tüm farklı biçimlerini (yiyecek, su, giyecek, barınma ve güvenli bir çevre) kapsar. Örgütsel bağlamda düşünüldüğünde ücret ve çalışma koşulları varoluş gereksinimleri arasındadır.

İlgililik gereksinimleri, bireyin diğer bireylerle olan karşılıklı bir duygu ve düşünce alışveriş sürecine dayanan iletişim gereksinimleridir. Kabul, onay, anlayış ve etki ilgililik sürecinin unsurlarıdır. Alderfer'e göre bireylerin gereksinim düzeyleri kendilerinin ve ilişkide oldukları bireylerin doyum düzeyini etkilemektedir.

Büyüme, kendini geliştirme, yaratıcı ve verimli olma gereksinimleri arasındadır. Bu gereksinimlerden doyum sağlanması bireyin becerilerini kullanabilmesine ve yeni beceriler geliştirebilmesine bağlıdır. Bazı ortamlar buna olanak sağlayacak şekilde kişiyi zorlayıcı ve teşvik edici olurken bazı ortamlar engelleyici olmaktadır. Ortamın engelleyici olması durumunda bireyin büyüme isteği bir anlam taşımaz ve büyüme doyumundan söz edilemez.

ERG Kuramı, Maslow'un kuramındaki beş temel gereksinime karşılık gelen üç gereksinimi içermektedir. Her iki kuram da bir alt gereksinimin karşılanması durumunda üst düzey bir isteğin doğacağını kabul etmesine karşın bazı farklı yönleri vardır. ERG Kuramına göre gereksinimler karşılanmadığında bir alt düzey gereksinim belirir. Buna hayal kırıklığı- çekilme adı verilmiştir; nedeni bireyin daha somut amaçlara yönelme eğilimidir; ancak bu bireyin alternatif uyarıcı kaynakları araması anlamına geldiğinden asıl isteğin bu şekilde karşılanması mümkün değildir (Alderfer, 1972). Alderfer'in kuramı da bir hiyerarşi içermekle birlikte Maslow'un hiyerarşisi kadar katı değildir. Alderfer gereksinim düzeylerini somuttan soyuta doğru sıralamıştır. Ayrıca birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı aç bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesinin mümkün olduğunu ve bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını farkında olabileceğini söylemektedir (Alderfer, 1972).

2.2.5 .Güdüleyici Koruyucu Kuram:

Herzberg, Mausner ve Snyderman yaptıkları araştırmanın sonucunda Güdüleyici-Koruyucu Kuramı geliştirmişlerdir.(1959)

Cevap aradıkları temel soru, çeşitli faktörlerin iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaratma konusunda nasıl bir etkilerinin olduğudur. Araştırmacılar, bu faktörleri doğrudan işin yapılması ile ilgili olanlar ve işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlar olarak iki ayrı grupta toplamışlar; işin kendisi ile ilgili olan faktörlere **doyum sağlayıcılar** ya da **güdüleyiciler**, işin yapılması sırasında karşılaşılan durumlara ise doyumsuzluk yaratan ya da **koruyucu faktörler** adını vermişlerdir.

Araştırmacılar bu gruplamayı yaparken, faktörleri yüksek sekanslı ve düşük sekanslı durumlar şeklinde sınıflamışlardır. Yüksek sekanslılar (highsequence events) bireylerin iyi olarak tanımladıkları, düşük sekanslılar (lowsequence events) ise kötü olarak nitelendirdikleri yaşantılarla ilgili duygulardır. Yüksek sekanslı duygular bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesini sağlarken düşük sekanslı duygular onun işinden doyum sağlamasını engellemektedir.

Doyum sağlayıcılar ,Başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme dir.

Koruyucu faktörler , şirket politikaları ve yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşulları ise işle ilgili genel durumun parçasıdır. Bireyin işine karşı olumlu tutum geliştirmesini ilk beş faktör sağlamakta; yani birey bir işi başarıyla tamamladığı, çalışma arkadaşları, astları ve üstleri tarafından fark edildiğini hissettiği, işini ilginç bulduğu, işini yapması için gereken sorumluluğun kendisine verildiği ve işinde ilerlediği sürece işinden doyum sağlamaktadır.

Herzberg ve diğerlerinin yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre bu beş faktör düşük sekanslı duygulara oranla yüksek sekanslı duyguların oluşumunda çok daha sıklıkla yer almakta ve önemli bir rol oynamaktadır; bu faktörlerin düşük sekanslı duygulara neden olduğu durumların sıklığı gözardı edilebilecek kadar azdır. Bu da, söz konusu faktörlere doyum sağlayıcılar ya da güdüleyiciler adı verilmesinin ve bunların yokluğunda bireyin işinden doyum sağlayamamasının nedenini açıklamaktadır. Bireyin işine karşı olumsuz tutum geliştirmesine neden olan faktörler ise şirket politikaları ve yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşullarıdır. Bireyin çalıştığı işyerinde yapılan işin planlamasının ve görev tanımının etkili biçimde yapılıp yapılmayışı, yönetimin yeterli veya yetersiz oluşu, uygulanan personel politikalarının adil olup olmayışı, işin ilk denetiminden sorumlu üstün yeteneği ya da yeteneksizliği, ilgili ya da ilgisiz oluşu, bireyin ücretindeki bir artış beklentisinin karşılanıp karşılanmayışı ile havalandırma, ısıtılma, araç-gereç ve mekanın uygun olup olmaması işten sağlanan doyum düzeyine etki eder. Herzberg ve diğer araştırmacıların ulaştıkları sonuç, bu faktörlerin daha çok düşük frekanslı duyguların oluşumunda önemli olduğu ve sıklıkla rol oynadığı ve tek başlarına iş doyumunu sağlama konusundaki etkilerinin az olduğudur. Söz konusu faktörlere bu nedenle güdüleyici faktörler arasında yer verilmemiştir. Bunlara koruyucu (hijyen) faktörler adı verilmesinin nedeni tıbbi hijyen ilkelerine benzer biçimde işlev görüyor olmalarıdır; hijyenin sağlık için tehlikeli olan durumları ortadan kaldırma işlevini işyerinde koruyucu faktörler görmektedir. Bu faktörlerin de hijyen gibi tedavi edici özellikleri yoktur; ancak mevcut olmamaları durumunda daha fazla rahatsızlık yaşanması kaçınılmazdır (Herzberg, 1959).

Sonuç olarak, iş doyumunda bu iki farklı etkenin rolünü düşünürsek iş doyumunun zıttı iş doyumsuzluğudur denemez. İş doyumunun olabilmesi için **güdüleyici faktörlere** ihtiyaç vardır. Bunların olmaması durumunda işten doyum sağlanamadığı söylenebilir; iş doyumsuzluğundan ise ancak koruyucu faktörlerin bireyin kabul edilebilir gördüğü düzeyin altına düşmesi durumunda söz edilebilir.

2.2.6. Değer (Beklenti) Kuramları:

Değer kuramlarından ilki, Cornell Doyum Çalışmaları olarak bilinen, Smith, Kendall ve Hulin (1969) tarafından geliştirilen Cornell Modelidir. Smith ve diğerlerine göre, iş doyumunu bireyin işi ile ilgili duyguları, ya da iş durumunun farklı boyutlarına karşı geliştirdiği duyuşsal tepkileridir. Araştırmacılara göre, bu duygular, bireyin bir işten ve durumdan makul ve adil bir karşılık bulma beklentisi ile yaşantıladıkları arasında farklılık algılamasından kaynaklanmaktadır.

Smith ve diğerleri Cornell çalışmalarının temelini oluşturan referans çerçevesi (frame of reference) kavramını ilk olarak ortaya çıkaran araştırmacılarıdır. Referans çerçevesi, bireyin bir değerlendirme yaparken kullandığı iç standartlardır. Bu standart bireyin önceki yaşantıları, beklentileri ve verili bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği ile ilgilidir. Referans çerçevesi kavramı iki yönlüdür. İlki, bireyin yaşantıları arasındaki tüm uyarıcılar ve durumların ağırlıklı ortalamasını temsil eden Genel Adaptasyon Düzeyi, ikincisi ise bireyin öznel alternatifler dizisindeki amaç noktaları ya da alternatiflerdir. Bireyin yaşamında genel adaptasyon düzeyi kadar ulaşabileceği alternatifler de önemlidir. Örneğin sahip olabileceği en iyi ve en kötü işler duygularının ve davranışlarının temelini oluşturur. Mevcut işi hayal edebileceği en iyi işe, yani pozitif öznel amaç noktasına yakınsa işinden doyum sağlayacaktır (Smith, Kendall, Hulin, 1969).

Referans çerçevesi ,bireyin işini değiştirmek istediği durumda ortaya çıkar.Kavramının kısa süreli ve uzun süreli olmak üzere zaman perspektifi, mutlak-görel ve tanımlayıcı-değerlendirici olmak üzere üç boyutu vardır. Birey işini yaşamı boyunca elde edebileceği bütün işler çerçevesine değerlendirir.

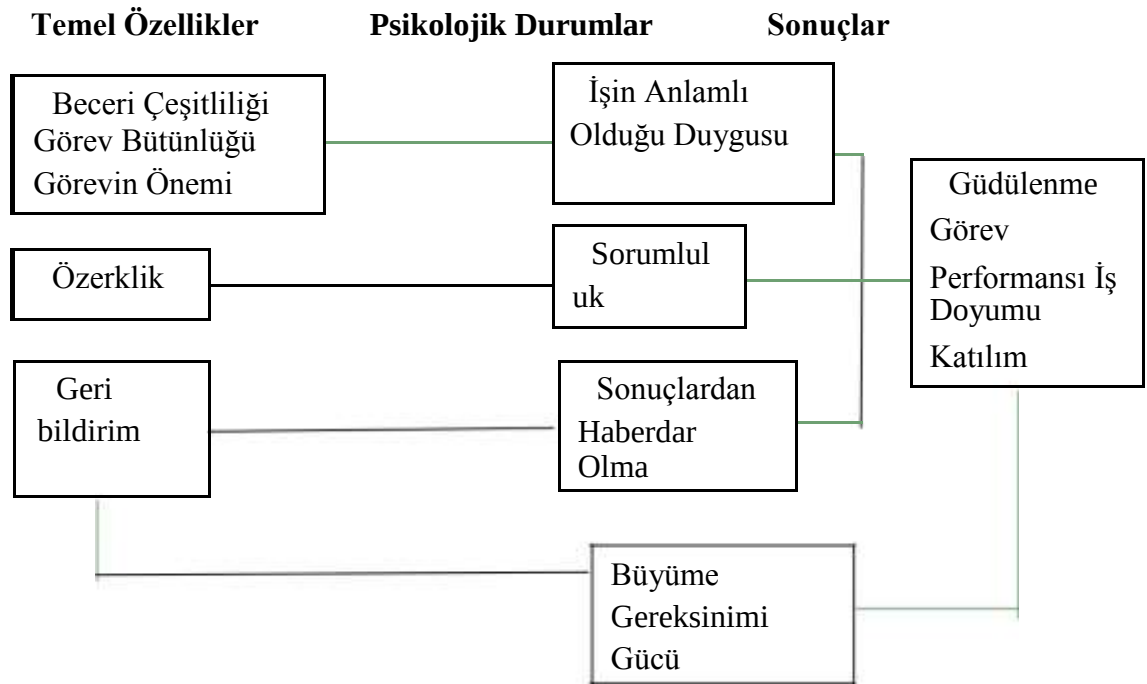
Bireyin işine gitmek üzereyken yapacağı işleri, bu işler için harcayacağı sürenin makul olup olmaması ve amirinin o günkü sabırsızlığı, alınganlığı gibi şeyleri düşünmesi kısa süreli referans çerçevesine örnektir. Birey, değerlendirmelerini bir referans noktası belirleyerek, yani bir standarda göre yapar. Bu standart bazen içsel, verili bir bağlamdan bağımsız olması nedeniyle mutlak; bazen de dışsal, yani verili bir bağlama özgü olması nedeniyle görel olabilir. Bireyin işyerine yaptığı katkılar ile bunların sonucundaki ücret, sosyal olanaklar, kendini gerçekleştirme, ödüller gibi kazanımları ile kendisinininkine benzer bir işi yapan bireylerin katkı ve kazanımlarını karşılaştırması görel değerlendirilmedir. Mutlak yargılar görel yargılara kıyasla genel adaptasyon düzeyi ile daha yakından bağlantılıdır. Referans çerçevesinin tanımlayıcı boyutu sıcaklık, kirlilik, mesai saatleri gibi tamamen işe özgü, yoruma açık olmayan konularla ilgilidir. Değerlendirici boyut ise amirin yeterliliği, işin ne kadar iyi olduğu, yönetimin ne kadar adil davrandığı gibi tamamen öznel konularla ilgilidir.

Smith ve diğerleri referans çerçevesi kavramından yola çıkarak iş doyumunun ölçülmesinde en önemli olduğunu düşündükleri işin kendisi, ücret, yükselme olanakları,

denetim ve çalışma arkadaşları boyutunu dahil ettikleri İş Tanımlama Ölçeğini (Job Descriptive Index) geliştirmişlerdir.

Bu alt bölümde aktarılabilecek olan ikinci kuram, Hackman ve Oldham'ın (1975) iş doyumunun nedenlerini açıklayan İşin Özellikleri Kuramıdır.

Araştırmacılar kuramı , işin beş temel özelliği olarak nitelendirdikleri beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geri bildirim boyutları üzerine kurgulamışlardır. Kurama göre, söz konusu özellikler bireylerde üç psikolojik duruma yol açmakta, bu durumlar ise bireylerin iş doyumunu ve güdülenmesinde önemli sonuçlar yaratmaktadır. İşin beceri çeşitliliği gerektirdiği, görevlerin bir bütünlük içerdiği ve önemli olduğu oranda bireyde işin anlamlı olduğu duygusu oluşmakta, işin bireye özerklik tanınması bireyde sorumluluk duygusu yaratmakta, geri bildirim ise bireyin işin sonucu hakkında bilgi sahibi olmasını sağlamaktadır (Şekil 1).

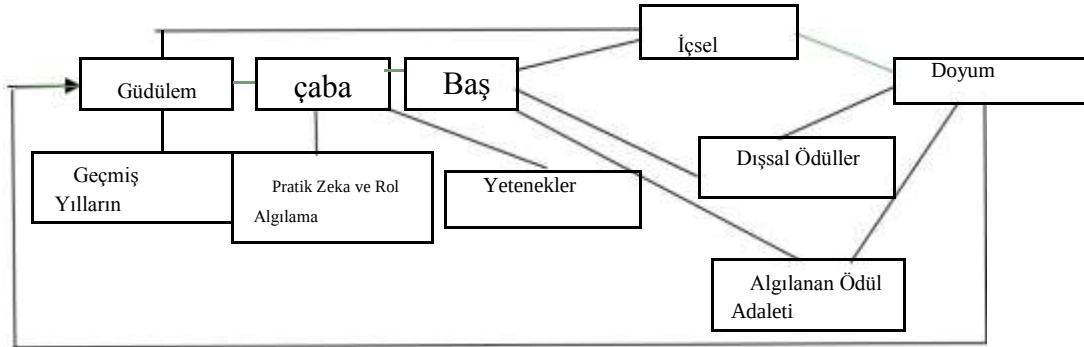


Şekil :1 Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı (Spector,1997; S.32)

Yine bu kurama göre işin ne derece güdüleyici olabileceğini bu beş temel özellik belirlemektedir. Bu ise Güdüleme Potansiyeli Puanının (GPP) aşağıdaki formülle hesaplanmasıyla bulunabilmektedir: $GPP = (B.Ç + G.B. + G.Ö.) / 3 \times \text{Özerklik} \times \text{Geri Bil.}$ (Hackman ve Oldham, 1975) (B.Ç.= Beceri Çeşitliliği; G.B.= Görev Bütünlüğü; G.Ö.= Görevin Önemi) Formüldeki çarpım, bir işin güdüleyici olabilmesi için üç psikolojik durumu da yaratabilmesi gerekliliğini ima etmektedir. GPP puanı ne kadar yüksek ise iş o kadar güdüleyici ve tatmin edici olacaktır. Hackman ve Oldham 1976 yılında kuramlarına bir kişilik değişkeni olan **Büyüme Gereksinimi Gücünü** (BGG) de eklemişlerdir. BGG değişkeni bireyin özerklik ve kişisel büyüme gibi üst düzey gereksinimlerinin gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu değişken eklendiğinde kuram, işin özelliklerinin ancak Büyüme Gereksinimi Gücü yüksek olan bireyler için güdüleyici olabileceğini söylemektedir (Spector, 1997; s.31-33). Bu kuram, özetle, ilginç ve zor işleri tercih eden bireyleri karmaşık işlerin daha çok mutlu edip, güdüleyeceğini

söylemektedir. Bu bireyler çok kolay işlerden doyum sağlayamayacak olmaları nedeniyle bu gibi işlerden kaçınmak isteyeceklerdir. BGG değişkeninin iş doyumundaki etkisi hipotezini denemek üzere Loher, Noe, Moeller ve Fitzgerald, (1985) tarafından yapılan meta-analiz çalışmaları da BGG düzeyi yüksek olan bireyler için işin özellikleri ve iş doyumundaki korelasyonun BGG düzeyi düşük olanlara oranla daha yüksek olduğunu desteklemektedir (akt. Spector, 1997; s.34). Hackman ve Oldham (1975) kuramlarındaki tüm değişkenleri ölçmek için İş Teşhisi Anketini (Job Diagnostic Survey) geliştirmişlerdir.

Porter ve Lawler (1968) tarafından geliştirilen kurama göre, iş doyumunu performans ve adil olarak verilen ödüllerle ilgilidir. Bireyin kendisine verilen işte gösterdiği performans ödüllendirilir ve ödüller doyuma yol açar. Bu ödül doyum ilişkisi bireyin adalet algısı tarafından düzenlenir; yani performansı karşılığında aldığı ödülün adil olup olmadığı konusunda bireyin hissettikleri önemlidir. Birey kendi çabaları sonucunda aldığı ödülü diğer bireylerin çaba ve ödülleri ile kıyasladığında kendisine adil davranılmadığını düşünüyorsa iş doyumunu olumsuz etkileyecektir. Porter ve Lawler, ayrıca, örgütlerde bireylerin güdülenme, çaba ve başarısını olumsuz biçimde etkileyen rol çatışmalarının bulunduğunu belirtmişlerdir. Rol çatışmaları, örgütlerde görev tanımlarının iyi yapılmadığı, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Öyleyse, rol çatışmalarının minimize edildiği örgütlerde güdülenme kolaylaşacaktır (Şekil 2) (Eren, 1993; s.357).



Şekil 2. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı (Eren, 1993; s.357)

Brief (1998, s.27-28), Porter ve Lawler'in geliştirdiği bu kuramın sadece görev performansı ve dağıtılan adalete dikkat çektiğini; iş doyumunun adil yordamlar kullanılarak ödüllendirilen bağlamsal performansın sonucu olarak da düşünülebileceğini belirtmektedir.

Yukarıda anlatılan üç değer (beklenti) kuramı, Gereksinim Kuramlarından başlanarak açıklanmakta olan ve Klasik Yaklaşımlar olarak sınıflandırılan iş doyumunu kuramlarının tamamını değil, bu konudaki yazılı kaynak taraması sonucunda çoğunluğu en iyi temsil ettiği düşünülen kuramlardır. Bundan sonra açıklanacak olan kuramlar, 70'li yıllardan 2000'lere kadar iş doyumunu araştırmalarında katedilen yolu göstermeleri; bireyi daha çok vurgulamaları ve çalışma ortamı-birey ilişkisini daha kapsamlı biçimde ele almaları nedeniyle Modern Yaklaşımlar başlığı altında anlatılacaktır.

2.2.7. Modern Yaklaşımlar:

Sosyal bilgi işleme yaklaşımı (Social Information Processing Approach), iş tutumlarını gereksinim ve beklenti kuramlarıyla karşılaştırmalı olarak açıklar. Salancik ve Pfeffer'in (1978) gibi araştırmacılar, gereksinim kuramlarının doğrudan bireyle ilgili gereklilikler üzerine kurulmuş olduğunu ve bireyin çalıştığı sosyal bağlamın dikkate alınmadığını belirtirler. Salancik ve Pfeffer, işin sosyal bağlamını ve bu bağlamın bireyin tutum ve eylemlerinde etkili olduğunu savunurlar. Sosyal bilgi işleme yaklaşımı, çevrenin ve dışsal gerçekliğin verili bir durum olmadığını, bireye bu gerçekliği kurmak üzere kullanacağı birtakım ipuçları sunduğunu öne süren ve kökeni açısından beşeri bilimlere dayanan bir kuramdır. Bu anlamda dışsal gerçekliğin oluşturulması bilişsel bir süreçtir ve etkili bir süreçtir bunun yanısıra kurulan gerçeklik her zaman toplumsal bir çevreyi gerektirir.

Bu kuram , bireyin kendi sosyal çevresini ve geçmiş yaşantı ve tutumlarını seçici bir biçimde algılamak ve yorumlamak suretiyle kendi iş doyumunu etken bir şekilde oluşturma yeteneğine sahip olduğunu belirtir.

Çalışandan işlerini yeniden tanımlamalarını isteyen idarecileri sayesinde , fikirleri sorulan bireyler, kendi konumlarını ve işlerini bu görevlilerin kullandığı kavramlardan hareketle anlamaya ve değerlendirmeye çalışırlar.. Bireyden bu şekilde elde edilen bilgi, gereksinim kuramcılarının iddia ettiğinin tersine, bireylerin mevcut gereksinimlerini yansıtmayacak; sadece kendi durumlarını örgütün ve idarecilerin dayattığı d dışsal ölçütler üzerinden yorumlamalarından ibaret olacaktır. Bireyden işyeri ile ilgili alınan yanıtların sorularını yöneticilerden farklı bir grubun, örneğin anketörlerin sordukları düşünülürse, bireyin sosyal çevresi anketörler olarak kabul edilebilir; bu kez birey farklı bir sosyal çevreden farklı biçimde etkilenecek, işine karşı olan tutum ve işyerine karşı olan davranışlarını açıklayıcı ve rasyonalize edici bir dizi gerekçe ve tutum geliştirecektir. Her iki durumda da birey kendisini ve işyerindeki konumunu kendisine sosyal çevresinden yöneltilen sorular ve ölçütler üzerinden deforme ederek yorumlayacaktır. Bu da bir çalışma alanı olarak işin yeniden tasarlanmasını ve bir yöntem olarak iş doyumunu anketlerini sorunsallaştırmaktadır. Bu nedenle, Salancik ve Pfeffer'e (1978) göre, Hackman ve Oldham'ın (1975) geliştirdiği, işin özelliklerinin bir soru cevap niteliğinde anketle ortaya çıkarıldığı İş Teşhisi Anketi inandırıcılığı ve kesinliği açısından şüphe uyandırmaktadır. Salancik ve Pfeffer'e göre tutumlar, davranışların, sosyal bilginin etkisinin ve durumsal özelliklerin değerlendirilmesinin bir sonucudur. Dolayısıyla, sosyal problemler sadece iş tutumu ölçülerek tespit edilemez.

İşten ayrılmanın ayrılma isteği, bireyin işten ayrılmanın kolay olacağına dair algısı ve iş olanakları arasındaki ilişkiyi inceleyen modellerden yola çıkarak, Hulin, Roznowsky ve Hachiya (1985) bütünsel bir iş doyumunu modeli geliştirmişlerdir. Hulin ve diğerleri, bireyin, bir taraftan örgüt dışındaki iş olanaklarını diğer taraftan, mevcut işinin fırsat açısından kendisine maliyeti ve getirilerini mukayeseli biçimde değerlendirerek, iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaşayabileceğini ve başka bir iş arayışına geçebileceğini söylemişlerdir. Bireyin piyasadaki iş olanakları ile ilgili algısı ekonominin o dönemdeki canlanma veya daralma eğilimlerine bağlı görünmektedir (örneğin, ekonominin büyüdüğü ve işsizlik oranının azaldığı dönemlerde bireyin alternatif iş olanaklarının arttığını algıladığı ve bunun sonucunda, mevcut işinin maliyet ve getirisini düşünerek

işine katkısının çoğaldığını, buna karşılık işyerinin kendisine olan katkısının azaldığını hissettiği gözlenmiştir). Bu modelin iş doyumunu çalışmaları açısından önemi ve bütünsel olarak adlandırılmasının nedeni, fırsat maliyeti ve işin getirisinin daha önce Cornell modelinin referans çerçevesi yaklaşımını ve işten ayrılma modellerini aynı bağlam içerisine oturtabilmesidir. Bu model bu alandaki birçok kuramcının iş doyumunun kişinin kendisinin etken olarak geliştirdiği bir algı ve tutum olduğu düşünceleriyle paraleldir.. Her iki kuramda da birey, bir dizi değişkeni, örneğin, (Hachiya, 1985) piyasadaki iş olanakları ile mevcut işinin maliyetini ve getirisini karşılaştırmalı olarak değerlendirebilmekte ve buradan yola çıkarak bir tutum olarak iş doyumunu geliştirebilmektedir. Bu yaklaşım bireyin dışsal faktörler (iş ortamı) ve içsel faktörler karşısında edilgen bir konumda yer alması ve iş doyumunu bu faktörlerin yarattığı bir his olarak algılamasından farklıdır.

En yeni ve bilişsel ağırlıklı yaklaşım **Motowidlo'nun iş doyumunda bireysel farklılıklar kuramıdır**. Bu kurama göre **iş doyumunu, iş ortamının bireyi hoşnut etme** derecesidir bu konuda bireyin oluşturduğu yargıdır. Birey, bu yargıyı oluştururken bilgisi, becerisi ve yetenekleri gibi bireysel özelliklerini kullanarak iş ortamında gelişen bir dizi olay ve koşulu hafızasında saklar; işiyle ilgili bir yargıda bulunacağı zamanlarda depoladığı bu bilgiyi çağırır (Brief, 1998; s.31).

Motowidlo'nun kuramı ağırlıklı olarak bilişsel olmasına ve bu kurama modern yaklaşımlar arasında yer verilmesine rağmen, klasik yaklaşımlardan olan Cornell modelindeki referans çerçevesi fikrinin tamamlayıcısıdır.

80'li yılların sonlarına doğru ve 90'larda geleneksel kuramları karşısına alarak gelişen ve bireysel özellikleri dikkate alan bazı kuramlardan söz edilebilir: İş zenginleştirme görüşünü destekleyen kuramlar (örn.; Maslow, Herzberg, Hackman ve Oldham ve Lawler'in kuramları) ile sosyal bilgi işleme kuramları arasındaki tartışma, Staw, Bell ve Clausen'in (1986) iş tutumlarını etkileyen bir faktör olarak bireysel eğilimler kavramını yeniden gündeme getirmelerine yol açmıştır. Staw ve diğerleri, doyumun bireysel boyutunun gözden çıkarıldığı düşüncesinden hareketle, yaptıkları boylamsal (longitudinal) araştırma sonucunda, bireysel eğilimlerin iş tutumlarını etkileyeceğini savunmuşlardır. Staw ve diğerleri, sosyal bilgi işleme kuramcıları gibi, işlerin karmaşık uyarıcılar olduğu ve bilişsel bir manipülasyona tabi olduklarını kabul etmekle birlikte bireylerin olumlu ve olumsuz duyuş eğilimlerini iş ortamına taşıdıklarını, iş ortamlarındaki bilgiyi bu eğilimleri doğrultusunda işlediklerini ve sonuçta iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaşadıklarını söylemişlerdir. Buradan bireylerin duyuşsal eğilimlerinin yaşamdaki uyarıcıları olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirmelerini sağlayan genel bir yönelim olduğu anlaşılmaktadır. Staw ve diğerleri, çok olumsuz bir iş ortamında duyuşsal eğilimin bireyin algısını, işin çok güzel olduğunu savunacağı kadar etkileyebilecek güçte olduğu görüşünü değil, iş tutumlarının önemli bir belirleyicisi olduğunu belirtmektedirler. Bu kuram, duyuşun sabit olup olmadığı, kaynağının genetik ya da sosyal oluşu konularında net değildir; ancak kaynağı önceki toplumsal yaşantılar da genetik özellikler de olsa bireyin gelecekteki iş doyum düzeyini etkilediğini ileri sürmektedir. Bu kuramın, iş doyumunu ve örgütsel gelişim konusunda belirttiği önemli bir ayrıntı ise işin yeniden tasarlanması durumunda bireysel farklılıkların dikkate alınması gerekliliğidir. Kuram, işin yeniden tasarlanmasının, kronik olarak mutlu ya da mutsuz

olan bireylerden çok duyuşsal eğilimleri zamanla ve farklı durumlar karşısında değişebilen bireyler için daha uygun olacağını belirtmektedir.

1980’li yılların ikinci yarısında işle ilgili duygulanımın öncülleri ve sonuçlarının kapsamı genişletilerek, duygulanımı yaratan faktörler arasında Staw ve diğerlerinin de (1986) üzerinde durduğu gibi kişilik özellikleri ve eğilimlerin rolü üzerinde durulmaya başlanmıştır. İşle ilgili duygulanımın öncüllerinin yanısıra sonuçlarına da Örgütteşlik Davranışı (OCB-Organizational Citizenship Behaviour) ya da sosyal yönelimli örgütsel davranışlar gibi yeni kavramlar eklenmiştir. Bu araştırmalarda kişilik ile duygulanım ve duygulanım ile davranış arasındaki ilişkiler bireysel analiz düzeyinde incelenmiştir. George (1990), bu ilişkilerin bireysel analiz düzeyinde incelenebileceği gibi işyeri grupları düzeyinde de çalışılabileceğini savunmaktadır. Çekicilik-Seçim-Biçimlendirme (ASA) Kuramı ve grup sosyalizasyonu , örgütün işe yeni alınan bireyin çalıştırılacağı yerin belirlenmesinde örtük olarak da olsa kişilik özelliklerinin rol oynayacağını ; bireyin, kişilik özelliklerine uygun bir gruba dahil olacağını ileri sürer. Bu süreçte birey de kendi kişilik özelliklerine yakın özellikler barındıran bireylerin bulunduğu grupları çekici bulacak ve bu gruplarla çalışmayı sürdürmeye güdülenmiş olacaktır. Böylece, ASA süreçleri gruplar içinde kişilik benzerlikleri oluşturmaktadırlar.

George (1990), kişilik özellikleri olarak olumlu ve olumsuz duygulanımdan söz eder. Olumlu duygulanım, bireyin genel anlamda sağlıklı olduğuna, dış dünya ile zevk veren ve etkili bir iletişimi olduğu gibi pozitif duygu durumlarını yaşantılama eğilimine; olumsuz duygulanım ise bireyin gerginlik, kaygı ve üzüntü gibi negatif duygu durumlarını yaşantılama eğilimine işaret eder. George, bu kişilik özelliklerinin bireylerden oluşan grupların duygulanım atmosferini, yani grup içindeki tutarlı ve homojen tepkileri oluşturacağını, bu tepkilerin tutarlı olmaması durumunda grup duygulanım atmosferinden söz edilemeyeceğini söyler.

George (1990), kişilik özelliklerinin örgütsel davranışın öncüllerinden olduğunu ASA süreçlerinden yola çıkarak açıkladıktan sonra işle ilgili duygulanımın sonuçları olan örgütteşlik davranışı ve devamsızlığın bu öncüller doğrultusunda nasıl oluştuğuna açıklık getirir. George’ye göre, ***örgüt içindeki grupların olumsuz duygulanım atmosferi düzeyi yüksekse devamsızlık, olumlu duygulanım atmosferi düzeyi yüksekse örgütteşlik davranışı ortaya çıkmaktadır.***

Brief, 1990’lara kadar gelişen iş doyumunu kuramlarında, Locke’nin iş doyumunu tanımının esas alındığını iddia eder. Buna göre, iş doyumunu, “bireylerin işlerinin ve iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan haz verici veya olumlu bir duygu durumudur” (Brief, 1998; s.86).

Bu kuramlar, John Locke’nin insan zihninin dış dünyadan gelen duyu verileri tarafından belirlendiği, yani dış dünyayı yaşantılmasına bağlı olarak oluştuğu ve geliştiği yönündeki kuramına sadık kalır. Brief, iş doyumunu çalışmalarında dışsal koşulların (işyeri koşulları, ücret, vs) belirleyici birer unsur olarak görülme nedenini de bu kuramın etkisi olarak görür.

Brief (1998; s.88), bu yaklaşımın karşısına, 1990’lardan sonra ortaya çıkan ve kendi iddiasına göre, Immanuel Kant’ın insan zihninin “a priori” kategoriler sayesinde çevresinin bilgisini oluşturabildiği yönündeki savını esas alan kuramları çıkartır. Bu

kuramlar, bireyi çevresindekileri içsel niteliklerinden (kişilik özellikleri, vs.) hareketle yorumlayan ve onlara anlam yükleyen bir özne olarak görür.

Brief (1998; s.90), bu iki yaklaşımın aynı potada eritilerek , iş doyumunun bireylerin işlerini nasıl yorumladıklarına bağlı olarak etkilendiğini ve bu yorumların kendi kişilikleri ile işlerinin nesnel koşullarının bileşiminden oluştuğunu söylemektedir. Bunun sonucunda, bireyin kişisel özelliklerinden hareketle oluşturduğu algısı içinde yer alan bir dizi değişkeni dikkate almak mümkün olabilecektir. Brief, bu değişkenleri bilişsel ve duygulanımsal olarak ayırmanın gerekli ve yararlı olduğunu iddia eder.

Brief'in tümleşik modeli, bireyi ve bireyin hem içinde rol alıp hem de etkilenebileceği durumları hesaba katması açısından iş doyumunu modelleri arasında önerilen en akla yatkın yaklaşımdır. Bireyin duyuş, tutum ve davranışlarını bireysel ve grup analizi düzeyinde incelenmesi gerektiğini savunur.

Bununla birlikte, bu modelde tutumların hem bilişsel hem de duygulanımsal değerlendirmeler olduklarının belirtilmesine rağmen, bireylerin bir değerlendirme yaptıkları zaman bunun ne kadarının biliş ne kadarının duyuş düzeyinde olduğunu anlamının zor olacağı açıktır.

2.3. İş Doyumunun Boyutları

Yukarıda anlatılan kuramlar, modeller ve yapılan diğer araştırmalar doğrultusunda iş doyumunu yaratan faktörleri iki ana başlık altında toplamak mümkündür.

Bunlardan birincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir. Burada bireye nasıl davranıldığı, kendisine verilen görevlerin özellikleri, iş ortamındaki diğer bireylerle ilişkileri ve ödüllerden söz edilebilir.

İkincisi, bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılarıdır. İki grupta toplanılan bu değişkenler birbirleri ile etkileşerek iş doyumunu etkilerler (Spector, 1997). Spector'un (1997), iki grup altında topladığı bu değişkenleri çevresel ve bireysel faktörler olarak adlandırmak ve onun sınıflandırmasını esas alarak aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

2.3.1. Çevresel Faktörler:

Çevresel faktörler arasında işle ilgili özelliklerin önemli olduğundan hareket eden ilk akla gelen kuramın Hackman ve Oldham'ın (1975) İşin Özellikleri

Kuramı olduğu söylenebilir. Bu kurama göre işin, beceri çeşitliliği gerektirdiği, bütünlük taşıdığı, özerkliğe olanak sağladığı, önemli olduğu ve geri besleme sağladığı oranda çalışanların güdülenmelerine iş doyumları yüksek olmaktadır. Bundan sonra çevresel faktörlere ayrı ayrı yer verilecektir.

2.3.2. Ücret:

Ücret ve iş doyumları arasındaki korelasyon oldukça düşüktür. Spector (1997), farklı iş gruplarından seçtiği üç örneklemle yaptığı çalışma sonucunda bu korelasyonun -17 olduğunu bulmuştur .

Ücretin adil dağılımı önemlidir.

İşyerindeki adalet kavramını ilk araştıranlardan olan Jacques (1956), ücret düzeyinin adil olandan sapmasının, farklılığın nedeni önemli olmaksızın bireyde bir çeşit dengesizlik durumu yaratacağı sonucuna varmıştır (Akt. Brief, 1998; s.23).

2.3.3. Yükselme Olanığı

İş doyumunu açısından yükselme olanağı ücretten daha etkilidir. Terfi etmek birey için maddi destek olmasının yanı sıra bireyin sosyal statüsünü de yükseltmektedir. Bireyin yaptığı işte başarılı olması halinde terfi etmesi iş doyumunu artıracaktır. Başarı değerlendirme sisteminin hatalı olması, yeterlinin yanında yetersizin de ödüllendirilmesi başarılı olduğuna inanan bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkileyecektir” (Erdoğan, 1996; s.240).

İlerleme olanağı konusunda da birey kendi başarı durumunu çevresindeki bireylerin performansları ile kıyaslayacak (Smith, Kendall ve Hulin, 1969) ve ilerleme olanaklarının adilliği doğrultusunda doyum düzeyi artacak ya da azalacaktır.

2.3.4 Kontrol

Kontrol, bireylerin işleri ile ilgili karar alabilmeleri özgürlüğüdür. Bireylerin özerklikleri de kendi yaptıkları işleri ne kadar kontrol edebildikleri ile sınırlıdır. Ancak örgütsel bağlamda kontrolün bireylerle çok az ilgili olan boyutları da vardır. Bireylerin örgütteki genel politikaların oluşturulmasında söz sahibi olmalarına izin verilmesi şeklinde bir kontrol duygusu geliştirmelerinin iş doyumunu üzerinde olumlu etkileri olabileceği düşünülmektedir. Bazı işlerde işin hızı birey yerine makineler tarafından belirlenir. Bu türden bir kontrol ile ilgili olarak Frankenhaeuser ve Johansson (1986) tarafından yapılan bir araştırma, işi makinelerin hızının belirlemesinin yıkıcı etkileri olabileceğine dair ipucu vermektedir (Akt. Spector 1997; s.44). Benzer şekilde, Smith, Hurrell ve Murphy, (1981) iş hızları makineler tarafından belirlenen postane çalışanları ile benzer işlerde makinelere bağımlı olmadan çalışanların iş doyum düzeylerini karşılaştırmışlar ve makinelerle çalışanlarda iş doyumunun daha az olduğunu bulmuşlardır (Akt. Spector, 1997; s.44).

2.3.5. Denetim ve Çalışma Arkadaşları:

Birey bir örgütte kendisine verilen işleri yapmaya başlayınca örgüt içinde geçerli olan ilişkiler sistemine de dahil olur. Üstlendiği göreve göre denkleriyle birlikte çalışır, üstlendiği role göre amirleri ya da astları vardır. Amirler işin planlamasını yapar ve planlanan şekilde yürümesi için astlarını denetler. Bu denetim çalışanlara çok az serbestlik tanıyıp kendi başlarına karar almalarını ve katılımlarını zorlaştırıyorsa iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. Bireyin dahil olduğu çalışma grubu da iş doyumunu benzer biçimde etkilemektedir. Birey başarılı sayılan bir grup içinde yer alıp, hayat görüşü kendisinininkine benzer insanlarla birlikte çalıştığı oranda iş doyumunu artacaktır (Erdoğan, 1996; s.241-242).

2.3.6. Örgütün Sosyal Görünümü ve Çalışma Koşulları:

Her örgütün dış görünüşü, elemanlarına sağladığı haklar ve dış dünyaya yansıyan imajına bağlı olarak çevreyi etkileme gücü farklıdır. Bireyler, çevreden kabul gören ve özellikli olarak algılanan örgütlerde çalışmayı tercih edip, bu tür örgütlerde çalışmaktan doyum sağlarlar. İşyerindeki çalışma koşulları da doyum ya da doyumsuzluk kaynağı olabilmektedir. İşin birey için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk ya da sıcak olması iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapmak açısından önemlidir. Birçok çalışan evlerine yakın, temiz, modern ve yeterli araç ve gerecin bulunduğu işyerlerinde çalışmak istemektedir (Erdoğan, 1996; s.243-245).

2.3.7. Bireysel Faktörler:

İş doyumunu yaratan bireysel faktörleri gözden geçirirken yine ilk olarak Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramında yer alan Büyüme Gereksinimi Gücü (BGG) değişkeninden hareket edilebilir. BGG değişkeni bireyin özerklik ve kişisel gelişim gibi üst düzey gereksinimleri karşılama ihtiyacını gösterir. Kuram, **işin özelliklerinin güdüleyici etkisinin sadece Büyüme Gereksinimi Gücü yüksek olan bireylerde ortaya çıkacağını belirtir**. Başka bir deyişle, İşin Özellikleri Kuramı, **zor ve ilginç işleri tercih eden bireylerin kendilerine karmaşık işler verildiğinde daha çok güdülenip daha mutlu olacaklarını, basit işlerden kaçınacaklarını belirtmektedir**.

İş doyumunu yaratan bireysel faktörlere gösterilen ilgi 1980'li yılların ortalarına doğru yoğunlaşmaya başlamış; yapılan çalışmalar kişiliğin iş doyumunu yaratan unsurlardan olduğunu kanıtlamıştır.

Yapılan boylamsal araştırmalarda bireylerin iş doyum düzeyleri zaman içinde tekrar tekrar ölçülmüş ve sonuçlar dikkate değer biçimde sabit kalmıştır. Bu durum, iş doyumunun sadece işle değil kişilikle de bağlantılı olduğu kuramlarının önem kazanmasına neden olmuştur (Spector, 1997). Staw ve Ross (1985) da bu doyum tutarlılığı düşüncesinden yola çıkarak işverenini ve/veya yaptıkları işi değiştiren bireylerin doyum düzeylerini ölçmüş, bu bireylerde doyum düzeyinin sabit kaldığını bulmuşlardır; yani bir **işi seven insanlar başka bir işi de sevebilirler**. Staw ve Ross iş doyumunun kısmen **kişilikle ilişkili olduğu sonucuna varmışlar**; bazı insanlar işi sevmeye yatkın olurken diğerlerinin olmayabileceğini söylemişlerdir. İş doyumunu tutarlılığının genetik kaynaklı olabileceğini destekleyen bir araştırma ise Arvey ve diğerleri (1991) tarafından birbirlerinden farklı ortamlarda büyütülen tek yumurta ikizlerinden oluşan bir grup üzerinde yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucu ise iş doyumunu varyansını %30 oranında genetik faktörlerin açıklıyor olabileceğidir.

İki kişilik özelliği ile ilgili kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. Bunlar; **denetim odağı (locus of control) ve olumsuz duygulanımdır (negative affectivity)**.

Spector'a (1997) göre, **denetim odağı bilişsel bir değişken olup, bireyin yaşamındaki olumlu ve olumsuz olaylar üzerindeki denetim gücünü göstermektedir**. 'içsel' olarak tanımlanan bireyler olayları/süreçleri etkileyebilme güçlerinin olduğuna inanırlarken, 'dışsal' olarak adlandırılan bireyler denetimin kendilerinin dışındaki güçler ve bireyler tarafından sağlandığına inanırlar. Bu iki kişilik özelliği bireylerin işe olan tavırlarını etkilemektedir. Spector (1997), denetim odağı ve iş doyumunu ilişkisinin iş

performansı tarafından yönlendiriliyor olabileceğini ve içsel denetim odaklı bireylerin işlerini daha iyi yapmaya dışsallardan daha yatkın olduklarını belirtir. Bu durumda, Porter ve Lawler'in (1968) kuramlarında belirttikleri gibi, performans işyerinde alınan ödüllerle ilgiliyse işlerini daha iyi yapan bireyler ödüllendirilecek ve böylece işten doyum sağlayacaklardır.

İş doyumunu ile ilişkisi açısından üzerinde çalışılan diğer kişilik özelliği olan olumsuz duygulanım konusunda Staw, Bell ve Clausen (1986) ile George'nin (1990) ayrıntıları daha önceki bölümde verilen çalışmalarına göre, olumsuz duygulanım düzeyi yüksek olan bireyler iş doyumsuzluğu da dahil olmak üzere işyerindeki her türlü olumsuzluğu daha şiddetli olarak yaşantılayabileceklerdir.

2.3.7. 1. Demografik Değişkenler İş Doyumu İlişkisi İle İlgili Olarak Yapılan Araştırmalar:

Bireysel faktörlerin iş doyumunu üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Bireylerin doğdukları zaman, mekan ve içinde yaşadıkları toplulukların sosyal yapısına bağlı olarak sahip oldukları görece sabit olan yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu vb. özellikleri olarak tanımlanabilecek olan demografik özellikler de bireysel faktörler arasında sayılabilir. Bu araştırmada kapsanan demografik özellikler iş doyumunu ilişkisi ile ilgili olarak yazılı kaynaklarda yer alan bulgular aşağıda verilmektedir.

2.3.7.2. Yaş:

Lee ve Wilbur'un (1985) üç yaş grubundan (30 altı, 30-49 arası ve 50 ve üzeri) kamu çalışanları ile yaptıkları; eğitim, mesleki kıdem ve maaşın ara değişken olarak kullanıldığı araştırmalarının sonucuna göre, bu ara değişkenlerden bağımsız olarak yaş ilerledikçe iş doyumunu artmakta; 30 yaşın altındaki grup işlerinin içsel özelliklerinden diğer yaş gruplarına kıyasla daha az doyum sağlamak ve 30-49 yaş arası ile 50 ve üzeri yaş grubundan olan çalışanlarda bu anlamda önemli bir farklılık gözlenmemektedir. Aynı araştırmanın 50 yaş ve üzeri grup konusundaki bulgusu ise, bu grubun işin dışsal özellikleri, yani terfi, tazmin ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden daha fazla doyum sağladığı; bu durumda yine **iş doyumunu ile yaşın pozitif korelasyonu olduğudur.**

Hunt ve Saul (1975), araştırmalarında yaş, kıdem ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklığa kavuşturmayı ve bu bağlamda cinsiyete bağlı farklılıklar konusunda öne sürülen önceki sonuçları test etmeyi hedeflemişlerdir. Hunt ve Saul'un araştırma bulgularına göre, "beyaz yakalı" çalışanların genel iş doyumları ile hem yaş hem de işyerindeki kıdemleri arasında pozitif ve çizgisel bir ilişki vardır.

Glenn, Taylor ve Weaver (1977), yaşın hem kadın hem de erkeklerin iş doyumunu doğrudan etkilediğini bulmuşlar; bunun açıklamasının ise diğer araştırmacıların birçoğunun yaptığı gibi yaşlanma üzerinden değil aynı yaş grubundan olan çalışanların aynı demografik özellikleri gösterebilecek olmaları üzerinden yapılabileceğini savlamışlar ancak kesin bir sonuç elde edememişlerdir. Glenn, Taylor ve Weaver, erkek deneklerde görülen yaşla gelen işin dışsal özelliklerinden sağlanan tipik doyum artışının yaşın doyum üzerindeki doğrudan etkisini kanıtlar nitelikte olduğunu belirtmişlerdir.

Brush, Moch ve Pooyan (1987), bireysel demografik değişkenler ve iş doyumu ilişkisini incelemek üzere, 21 farklı çalışmayı kullanarak yaptıkları meta analizler sonucunda, bu ilişkiyi düzenlemede örgüt yapısının (kamu/özel sektör ve hizmet/üretim sektörü) rolü olduğunu belirtirler. Araştırmacılar, yaş değişkeninin iş doyumu ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlar; yaşı sadece hizmet sektöründe iş doyumu ile çok önemli bir bağlantısının olmadığını söylemişlerdir.

Oswald ve Warr (1996), çalışmaları sonucunda yaş ile iş doyumu arasındaki ilişkinin, bireysel özellikler ve bireylerin işe ait değerlerinin de bulunduğu birçok değişkenden bağımsız olarak, “u biçimli” olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca, “u biçimli” ilişkinin her iki cinsiyet için de geçerli olduğunu ve iş doyum düzeyinin en düşük olduğu yaşların erkek ve kadınlarda birbirine yakın olduğunu da söylemişlerdir.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumu ilişkisini incelediği çalışmasında, yaş değişkeniyle ilgili genelde belirtilenlerden farklı olarak, yaşı Türk çalışanların genel iş doyum düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir.

Wagner, ve Rush (2000), yaptıkları araştırmanın sonucunda, yaşı durumsal ve eğilimsel değişkenlerle ilgili olarak örgütteşlik davranışının oluşumunda düzenleyici rol oynadığını bulmuşlardır. Wagner ve Rush, iş doyumu, örgüte bağlılık, yönetime güven gibi bağlamsal değişkenlerin araştırma konusu davranışın oluşumu açısından örneklemelerindeki genç katılımcılar için önemli olduğunu, ahlaki yargı olarak tanımladıkları tek bir eğilimsel değişkenin ise katılımcıların görece yaşı olanlarının örgütteşlik davranışının belirleyicisi olduğunu belirtmişlerdir.

2.3.7.3 . Kıdem

Pond ve Geyer’in (1987), bireylerin algıladığı farklı iş alternatifleri ile iş doyumu arasındaki ilişki konusunda yaptıkları çalışmada, örgütteki kıdemin bu iki değişkenin her ikisiyle de korelasyonunun düşük olduğu bulunmuştur.

Brush, Moch ve Pooyan’ın (1987), meta analiz çalışmalarında örgütün kamu, özel veya hizmet, üretim sektörünün bir parçası olmasından bağımsız olarak kıdemin, iş doyumu ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Duffy, Ganster ve Shaw (1998), çalışanların olumsuz davranışlarını açıklamak için olumlu duygulanım, kıdem ve iş doyumunun üçlü etkisini araştırmışlardır. Araştırmacılar, olumsuz sonuçlar/davranışlar arasında yeni bir iş arama davranışı, fiziksel sağlık sorunları ve işe karşı geliştirilen tepkileri ele alarak, iş doyumu ve olumsuz sonuç ve davranışlar arasındaki ilişkinin olumlu duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için daha kuvvetli olduğunu belirtmişler; özellikle de bu ilişkinin, duygulanım düzeyleri ve kıdemleri yüksek olan bireyler için anlamlı derecede negatif olduğunu vurgulamışlardır.

Bilgiç (1998), kıdemin dışsal iş doyumu ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Bilgiç, aynı işte uzun sürelerle çalışan bireylerin, çalıştıkları yıllar boyunca aldıkları ödüllerin yetersiz olduğunu fark etmelerinin bu bulgunun bir nedeni olabileceğini söyler.

2.3.7.4. Mesleki Kıdem

Ronen (1978), genel iş doyumunu ve mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında yaş ve kıdem ile iş doyumunu arasında olduğu varsayılan u-biçimli ilişkinin (Herzberg, 1957) aslında mesleki kıdem ile işdoyumunu arasında olduğunu belirtir. Ronen, kıdemin, örgütte kıdem ve herhangi bir işte ya da meslekte sahip olunan kıdem olarak ayrılmasının gerektiğini söyler. Çünkü, çalışanların örgütlerinde kıdem kazandıkça terfi olasılıklarının arttığını, dolayısıyla çalışanların iş doyumunu örgütteki kıdemveya yaştan çok unvanın etkiliyor olabileceğini savunur. Ancak mesleki kıdem farklı örgütlerde aynı meslek icra edilerek kazanılabileceğinden, bu değişkenin unvandan etkilenmeksizin iş doyumunu artırabileceğini belirtir. Aynı çalışmada, bireyler işe ilk başladıklarında işin yeniliğinden ve ilk beklentilerden kaynaklanan görece doyumun aynı işi 2 ile 5 yıl süreyle yaptıktan sonra azalmaya başladığı; aynı meslekte 6 yıl ve üzeri süreden sonra ise doyumun yeniden artmaya başlayacağı da bulunmuştur. Söz konusu çalışmada, bireylerin iş doyum düzeylerindeki bu dalgalanma ve artışın işten ayrılmalar sonucunda meslek grubunda meydana gelen değişiklikler ya da bireylerin ödül beklentilerinde daha gerçekçi olmaya başlamalarından kaynaklanıyor olabileceği savunulmaktadır. Ronen'in bulgularına göre **işsel faktörler (işin kendisi) en önemli faktörlerdir ve bu durum mesleki kide mi yüksek olan bireylerin iş doyum düzeyinin** artmasını açıklamaktadır.

Brush, Moch ve Pooyan'ın (1987) araştırmalarının bulgusu mesleki kıdemin örgüt yapısı ile ilişkili olarak iş doyumunu artırıcı ya da sınırlayıcı bir etkisinin olduğudur.

2.3.7.5.. Unvan:

Ebeling ve King (1981), Amerikan Ulusal Görüş Araştırma Merkezinin 1972 ve 1978 yılları arasında yapılan anketler aracılığıyla toplanan verileri esas alarak, bireyin hiyerarşik konumunun iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlar ve yalnızca 1974 yılının verilerini kullanarak elde ettikleri sonuç, prestij, yaş ve gelir düzeyi kontrol edildiğinde, bu etkinin iş doyum düzeyi ölçümünde %4,8'lik bir varyansı karşılayabildiği olmuştur. Diğer yılların verileriyle yapılan istatistiksel çalışmalarda bu oranın sadece %2 olması, unvanın iş doyumuyla ilgili bir değişken olarak kabul edilebilmesinin kuraldan çok bir istisna olduğunu vurgulamalarına yol açmıştır.

Oshagbemi (1997), unvanın örgüt çalışanlarının iş doyumunu üzerindeki etkisini araştırdığı ve İngiliz akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmasının sonucunda, unvanın iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğunu belirtir. Oshagbemi'ye göre genel iş doyum düzeyi alınan unvanlarla birlikte artmaktadır. Söz konusu araştırmanın sonucuna göre, kadın akademisyenlerin iş doyum düzeyleri kendileriyle eşdeğer unvanlara sahip erkek akademisyenlerin doyum düzeylerine oranla daha yüksek olup, cinsiyet doyum üzerinde tek başına etkili değildir; hem genel iş doyumunu hem de ücret, terfi olanakları ve çalışma koşullarından sağlanan doyum üzerinde unvan ve cinsiyet etkileşimli olarak rol oynamaktadır.

Robie ve diğerlerinin (1998) gerçekleştirdiği iki araştırmanın sonucunda unvanın iş doyumunun önemli belirleyicilerinden biri olduğu vurgulanmaktadır; yani unvan arttıkça iş doyum düzeyinde de bir artış görülmektedir. Bununla birlikte, aynı çalışmada unvan iş doyumunu ilişkisinin iki ara değişken tarafından düzenleniyor olabileceği de savunulmaktadır. Bunlardan biri kültürdür. Robie ve diğerleri, kültürü "iktidar mesafesi"

kavramıyla somutlaştırmışlardır. Araştırmacılara göre, iktidar mesafesi düzeyi yüksek olan; yani bireyleri arasında sosyal konum, prestij, zenginlik ve haklar açısından büyük eşitsizlikler olan kültürlerde unvanın iş doyumunu etkisi üzerindeki etkisi daha fazla olacaktır. Örgütün amacı iş doyumunu yükseltmek olduğunda, bu ara değişkenin etkisi dikkate alınır, kültürdeki yüksek iktidar mesafesi düzeylerini azaltmak gerekeceği söylenilebilir. Unvan ve iş doyumunu ilişkisini düzenleyen ikinci ara değişken ise unvana yüklenen işlevdir. Unvan İşin Özellikleri Kuramında açıklanan işin karmaşıklığı üzerinden tanımlandığında iş doyumunu ile arasındaki ilişki daha kuvvetli olacak ve iş doyumunu artırmada manipule edilebilecek bir şey olacaktır; ancak, ücret ve statü gibi kolayca değiştirilemeyecek unsurlar üzerinden tanımlandığında iş doyumunu artırmada kullanılması pek mümkün olmayacaktır.

Bilgiç (1998), Türk çalışanlarla yaptığı araştırmasında maaş ve iş doyumunun pozitif ilişkili olduğunu bulmuş, ancak maaşın doğrudan bir belirleyici olmadığını söylemiştir. Bilgiç'e göre yüksek maaş, üst düzey unvanlara eşlik ettiği için daha iyi çalışma koşullarının habercisi olmaktadır. Başka bir deyişle, unvanlı ve iyi maaş alan çalışanlar unvansız ve görece düşük unvanlı gruba göre işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar.

2.3.7.6. Cinsiyet ve Medeni Durum

Brush, Moch ve Pooyan (1987), cinsiyetin örgüt yapısı ile etkileşerek iş doyumunun artmasına ya da azalmasına neden olduğunu söylerler. Erkeklerin kadınlara göre, özel sektörde kamusal sektörde sağladıklarından daha fazla doyum sağladıklarını belirtirler.

Loscocco (1990), “mavi yakalı” çalışanlarla yaptığı, bireylerin işlerine tepkilerini incelediği araştırmada cinsiyetin iş doyumunu üzerindeki etkilerini iki tutum modeline göre inceler. Bunlar iş modeli ve cinsiyet modelidir. İş modeline göre, kadın olsun erkek olsun bireylerin işe karşı tutumlarını asıl belirleyen işin koşullarıdır. Loscocco, cinsiyet modelini ise geleneksel ve feminist yaklaşımla açıklar. Geleneksel yaklaşım, kadınların aile içi rollerini kimliklerini oluşturan asıl kaynak olarak algılamaları nedeniyle iş ortamında erkeklerden farklı olarak işe daha az önem verdiklerini; feminist yaklaşım ise gerek “mavi yakalı” gerekse “beyaz yakalı” kadınların erkeklere göre işlerinin kalitesinden daha az etkilendiklerini reddederek, aile içindeki işleri kadar, ücret karşılığında yaptıkları işlere de ilgi gösterdiklerini ve işlerinden etkilendiklerini savunur. İş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımının ortak noktaları kadınların iş piyasasının gerçekliklerinden haberdar olmaları ve bunun sonucunda beklentilerini düşük tutmaları olurken, iş modelinin asıl olarak ima ettiği benzer koşullar altında işlerine karşı erkeklerin de kadınlar gibi tepki vereceği; cinsiyet modelinin ise kadınların çalışma koşullarını cinsiyet ayrımcılığının (stratification) göstergelerinden biri olarak değerlendirmesidir. Loscocco'nun araştırma sonuçları iş modeli ve cinsiyet modelinin feminist yaklaşımını destekler niteliktedir. Loscocco, mavi yakalı kadınların görev çeşitliliği ve özerklik içeren, uğraştırıcı işler ve işyerlerine daha olumlu tepki verdiklerini, maddi ödüllerle güdüldüklerini ve erkek meslektaşları gibi işle ilgili istekleri olduğunu söyler. Loscocco, araştırma makalesinde ayrıca, cinsiyetin Mannheim'in (1993) savunduğu gibi yaş ile, Miller'in (1980) öne sürdüğü gibi eğitimle etkileşerek iş doyum düzeyini etkilediği görüşüne de yer vermiştir.

Oshagbemi (1997), unvanın iş doyumu üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırmada cinsiyetin iş doyumu üzerinde tek başına etkili olmadığını belirtmiştir.

Bilgiç (1998), bireysel özellikler ve iş doyumu ilişkisini incelediği, Türkiye’de farklı kurumlarda çalışan kadın ve erkek çalışanlarla yaptığı araştırmasının cinsiyetle ilgili sonucu olarak, bu değişkenin genel iş doyumu düzeyinde farklılığa yol açmadığını belirtir. Bilgiç, ayrıca medeni durumun da genel iş doyumu üzerinde etkili olmadığını belirtmektedir.

2.3.7.7.. Öğrenim Durumu:

Burris (1983), öğrenim düzeyi ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi alan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceriler arasındaki uyum üzerinden incelemiştir. Burris’e göre, öğrenim düzeyi bireyin işinin gerektirdiğinden çok yüksekse bu durum iş doyumsuzluğu yaratmakta; öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta derecede yüksek olması halinde bu iki değişken arasındaki etkileşimin çok az olduğu görülmektedir. Burris, bu durumun, işin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahip olmanın tutumlar üzerinde yarattığı etkinin büyüklüğünün bu iki değişken arasındaki nesnel uyumsuzluktan çok, bireylerin işlerine göre daha kalifiye oldukları yönündeki öznel algılarına bağlı olmasından kaynaklanıyor olabileceğini söyler.

Brush, Moch ve Pooyan (1987), öğrenim durumunun kendi araştırmalarında ölçülmeyen bir değişkenle etkileşerek iş doyumunu azalttığını ya da artırdığını belirtirler. Bilgiç (1998)’in araştırma sonucuna göre öğrenim düzeyinin Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi bulunmamaktadır. Ancak, öğrenim düzeyi görece yüksek olan çalışanlar verimlilik ile daha yakından ilgilidirler ve işlerine karşı daha az olumsuz duygu geliştirmişlerdir; başka bir deyişle bu çalışanlar işle ilgili unsurlar konusunda fazla şikayetçi olmazken, iş performanslarının kalitesi ile daha çok ilgilidirler.

2.4. İÇSEL VE DIŞSAL DENETİM ODAĞI(locus of control)

Denetim odağı kavramı Julian Rotter tarafından ortaya atılmıştır. Rotter’e göre denetim odağı inancı bireylerin geçmişteki pekiştirici yaşantılarına dayalı olarak davranışlarının sonuçlarını kendi kontrollerine veya kendi dışlarındaki odakların kontrollerine bağlamaları sonucu oluşan bir özelliktir. Bazı bireyler ,iç-dış denetim odağı spektrumunun uç noktalarında bazıları da orta noktalarında yer almaktadır. Denetim odağı algısının oluşması , davranışlarının sorumluluğunu yükleme ile ilgili görülmektedir.

2.4.1 İç denetim odağı

Bireylerin yaptıkları işin beceriye dayalı yönünü ve başarılarını kendi kişisel özelliklerine ve davranışlarına bağlama derecesidir. Dezavantajlı durum ise kişinin başarısızlıklarından dolayı da sorumluluk yüklenmesi gereğidir.

2.4.2.Dışsal denetim odağı

Bireylerin davranışlarının sonucunu şansa ve dış koşullara bağlama inançlarıdır.Başkalarının üzerlerinde kontrol sahibi olduklarına ve itaatten başka birşey yapamayacaklarına bile inanırlar.

Bir kişilik boyutu olarak ele alınan ve incelenen denetim odağı yüzünden bireylerin birbirinden manidar olarak , ayrıldıkları pek çok araştırma da ortaya konmuştur. Bu araştırmalarda içsel denetimli kişiler dışsal denetimlilerle karşılaştırıldığında ,olumsuz etkilere daha fazla direnen ,kişisel özgürlükleri kısıtlandığında daha fazla tepki veren ,kendilerini daha etkili,daha güvenli,ve bağımsız kişiler olarak algılayan olumlu benlik algısına sahip kişiler olarak ortaya koymaktadır.

Buna karşılık dışsal denetimli kişiler çevre üzerinde kontrollerinin olmadığına inandıkları için daha kaygılı,pasif ve başkalarına daha az güvenen ,kendini tanımada yetersiz kişiler olarak gösterilmektedir. Bazı araştırmalarda ise dış kontrol odağı ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

III. BÖLÜM

YÖNTEM ve GEREÇLER

3.1. Araştırmanın yöntemi

Araştırmaya başlamadan önce kişisel bilgi formu ve iş doyum ölçeklerinin uygulanacağı İşyerleri ile resmi yazışma yapılmış ve bu çalışmanın yapılabilmesi için gerekli izinler kurumlardan ve etik kuruldan alınmıştır.

İstanbul Ümraniyede Türkiye'deki en kapsamlı ve en yeni psikiyatri hastanesinin bünyesinde çalışan klinik psikologları personelinin sayıları, ünvanları ve görev yerleri konusunda bilgi alınmış ve bu doğrultuda anketler dağıtılmıştır. Anketler her sağlık personeline teker teker verilmiştir. Klinik psikologların bir kısmı hemen cevaplayarak anketi teslim etmiş, bir kısmı ise daha sonraki günler için randevulaşmış ve o günlerde ziyaret edilerek anketler toplanmıştır. Ayrıca feneryolu ve etiler poliklinikleri ve çocuk ergen bölümü polikliniğindeki klinik psikologlar da araştırmaya dahil edilmiştir. Aynı hastanenin üniversitesinde doktora yapan klinik psikologlara da anketler verilmiştir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma onayının alındığı kurumda klinik psikolog sayısı toplam 25 kişidir ancak araştırmanın denek sayısı evrene genellenebilsin diye klinik psikolog olup serbest çalışan doktora devam eden diğer klinik psikologlar da araştırma örneklemine alınmıştır. Araştırmanın çoğunluğu kadındır. Bu durum evrenle uyumludur. Çünkü Türkiye'de psikoloji mesleği daha çok kadınlar tarafından tercih edilmiştir.

		n	%
Cinsiyet	Erkek	8	23,5
	Kadın	26	76,5
Yaş	30 yaş ve altı	9	26,5
	31-40 yaş	14	41,2
	41 yaş ve üstü	11	32,4
Eğitim	Üniversite	12	35,3
	Yüksek lisans-Doktora	22	64,7

Tablo:1 Verilerin alındığı kişilerin demografik bilgileri

Araştırma yukarıda ifade edildiği gibi “aslında bir psikiyatri ve bağımlılık hastanesi olan ve ismi son aylarda “Beyin hastanesi” diye değişen kurumun çalışan Klinik psikologları arasında yapılmıştır. Tamamı klinik psikoloji mastırı yapmış yada sağlık bakanlığı sınavı ile klinik psikoloji uygulamaları yetkinlik belgeleri olan kişilerdir. Toplam geçerli anket sayısı; 34 (N) toplanan anket sayısı; 37 (N) psikolog cevaplandırmıştır.

Bu çalışmanın yapıldığı hastanede 25 klinik psikolog bulunmaktadır. Herkese anket dağıtıldığı halde 5 kişi yoğunlukları nedeniyle anketi teslim edememiştir.

Araştırmaya katılanlar klinik psikoloji lisansı yapmış yada hastanede çalışan tıbbi uygulama yetki belgesi olan psikologlardan oluşmuştur. Her 3 kurumda ve ofislerde

alışan klinik psikolog personelinden anketin doldurulmasını kabul eden: toplam 37 kurum personelinden 37 klinik psikolog verilerinin gizliliği ile (%85) anketi olumlu karşılamış ve yanıtlamıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya konu olan klinik psikologlarının iş doyum düzeylerini ölçmek için, girişinde amaca yönelik yeterli demografik bilgileri de içeren “Minnesota iş Doyum lğinin uzun formu “ ve “**Rotter**’ın iç-dış Kontrol **Odağı** (RİDKOÖ)” lği kullanılmıştır.

3.4. Minnesota İş Doyum lği “Anketi” (MSQ Minnesota Satisfaction Questionnaire “Scale”)

Araştırmada kullanılan ilk lek , Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve 100 (uzun anket)/ sorudan oluşan *Minnesota İş Doyum lğidir*. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0.77). Minnesota İş Doyum lği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır (am, Akgün, Babacan, Bilge ve Keskin, 2005, s. 213-220).

Hale hazırda mevcut iş tatmini testleri arasında en uygun test olarak MSQ seçilmiştir. Diğer ölçeklerden hiç biri iş tatminini MSQ kadar farklı yönlerden ele almamıştır.

Jop Description Index (JDI); “Workers Opinion Survay (WOS). “Kunin’s Faces Scala” ,”Medical Research Concil Scale (MRC)” gibi iş doyumunu konusunda alışmalar MSQ kadar ayrıntılı değildir.

Diğer dillere göre MSQ’nun bu çalışmaya esas alınmasında sağlayacağı yararlar şöyle sıratılabiliriz.



MSQ lği ki, iş tatminini, iş ve evre koşullarına ait 20 determinatı açısından ele alınır. Bunlar; yeteneğin ifadesi , başarı, aktivite, ilerleme, otorite, İşletme politikası, ücret, iş arkadaşları, yarıtcılık, kendine yetme, değerler tektir, sorumluluk, emniyet, sosyal servis, mevki, süpervizyon, insan ilişkileri, süpervizyon teknik anlamda, çeşitlilik, çalışma koşullarıdır. Bu testin ölçtüğü iş tatmininin bu 20 yönü, bu araştırma için gerekli olan bilgiyi sağlayacak niteliktedir.

Bu ölçekle ,iş tatmini veya tatminsizliği şahsa dönük profili çıkarmak mümkündür. Araştırmanın amacına uygun olarak i tatmin, dış tatmin ,genel memnuniyet gibi kişisel özellikleri de ölçtüğü için Rotter iç-dış kontrol odağı lği ile birlikte kullanılması uygun görülmüştür.

MSQ hazırlanmasında kullanılan hipotezle bu araştırma için kullalınan hipotez arasındaki yakınlık da bu lğin tercih edilmesi için yeterli ve geçerli sebeptir

Bu anketin uzun ve kısa formu olmak üzere iki formu mevcuttur. Testin cevaplandırılmasında zaman sınırlaması olmamakla beraber genel olarak 20 dakika gibi kısa bir zamanda tamamlamak mümkündür

Bu ifadenin yorumu şöyle yapılır:

- “1” **Hiç tatmin edici değil**- İşin bu yönü ‘benim tahmin ettiğimden çok daha kötü.
 “2” **Tatmin edici değil**, İşin bu yönü benim tahmin ettiğimden daha kötü.
 “3” **Ne tatmin edici değil ne ne tatmin edici değil**, İşin bu yönü tahminimden iyi.
 “4” **Çok tatmin edici**. İşin bu yönü tahmin ettiğimden daha iyi.
 “5” **Çok tatmin edici**, İşin bu yönü benim tahmin ettiğimden çok daha tatmin edici.

Tablo-2 MSQ’nün uzun formunda her başlık (item) için beş soru ayrılmıştır.

	Faktörler	İtem (Başlık no’ları)				
1	Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87
2	Başarı	19	39	59	79	99
3	Aktivite	20	40	60	80	100
4	İlerleme	14	34	54	74	94
5	Otorite	6	26	46	66	86
6	İşletmepolitikası	9	29	49	69	89
7	Ücret	12	32	52	72	92
8	Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96
9	Yaratıcılık	2	22	42	62	82
10	Kendi kendine yetme	4	24	44	62	84
11	Değerler (Ahlaki)	3	23	43	63	83
12	Takdir	18	38	58	78	98
13	Sorumluluk	17	37	57	77	97
14	Emniyet	11	31	51	71	91
15	Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81
16	Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88
17	Süpervizyon- insan ilişkileri	10	30	50	70	90
18	Süpervizyon teknik alanda	15	35	55	75	95
19	Çeşitlilik	2	25	45	65	85
20	Çalışma koşulları	13	33	53	73	93

MSQ testini yorumlamak için persentil puanlar kullanılır. Sorular yanıt olarak verilen eş alternatifi ağırlık puanları “1” numarayı bir saymak üzere beşe kadar çıkar. Deneğin işaretine göre her bir determinar için verilmiş olan ağırlık puanı toplanarak ham puan elde edilir. Ham puanları toplamak üzere kaydedildiği tablo ekte (tablo 1-37). Gösterilmiştir. Bu ham puanlar yine ek. IV. Gösterilen mesleğe uygun norm tablosunda her bir alternatif için persentil(%) puanı elde edilir. Persentil puanların 75 üstü yüksek derecede iş tatmini , 25 veya altı ise düşük iş tatminini ifade eder. 26-74 persentil arasında olanlar ise normal iş tatmini ifade eder.

MSQ testinde ayrıca, genel iş tatmininin, başlıklar içerisinde 20 belli başlık saptamak mümkün. Bu başlıklar : 24, 25, 28, 30, ,35 , 43, 51, 61, 66, 67, 69, 72, 74, 77, 82, 93, 96, 98, 99, 100'dür. Bu test aynı zamanda, iç ve dış tatmininin de ölçüsünü verebilmektedir.

Bu arada kullanılan başlıklar:

İç tatmin için: 1, ,2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15 , 16, 20.

Dış tatmin için: 5, 6, 12, 13, 14, 19.

MSQ testinin tutarlılığı ve güvenilirliği Gillet ve Schwab tarafından saptanmıştır. (Gillet B ; Schwab. D.B “*Convergent and Discriminative Validities of Corresponding Job Descriptives Index and Minnesota Satisfaction Scale*” *Journal of Applied Psychology*, 1975 Vol. 60 S. 313 317.) (Telman N. S. 154-157)

3.5. Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği

Ölçeğin orjinal adı: Rotter's Internal-External Locus of Control Scala.

Ölçeğin Türkçe İsmi: Rotter İç-Dış Denetim Odağı Ölçeği.

Ölçeği oluşturanlar: Denetim odağı algısı 1954'de James ve Rotter tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar tarafından denetim odağı ele alınırken iki farklı boyuttaki eğilim üzerinde durmuşlardır. Bunlar İç ve dış denetim odağı.

3.5.1. Ölçekle İlgili Kavramsal Bilgi:

Denetim odağının içeriği Rotter tarafından oluşturulmuş ve Sosyal Öğrenme Kuramı'na dayandırılmıştır. Yine Rotter tarafından 1966'da açıklamaya çalışılan denetim odağı kavramı , davranışları tahmin etmeye yöneliktir. James ve Rotter 1958'de yaptıkları bir çalışmada denetim odağı kavramının, bireylerin olaylara karşı verdiği tepkileri veya vardıkları neticeleri anlamada oldukça önemli olduğunu saptamıştır. İlerleyen dönemlerde denetim odağı Rotter, Chance ve Phares (1972) tarafından geliştirilirken etkinin niteliği nin bilişsel faktörler tarafından belirlendiği açıklanmıştır. **İç ve Dış Denetim Odağı:** Bireylerin etkisi altında kaldıklarıyla başa çıkmayı kendi denetimleriyle ilişkilendirmeleri iç denetim odağı ve açıklamaları kendi dışındaki faktörlere bağlama eğilimi ise dıştan denetimli olduklarını gösterir. Rotter tarafından ortaya atılmış olan bu kavramlar , bireylerin ileriye yönelik davranışları konusunda kestirim yapmak olanağı vermiştir. (Raine, Roger, Venables, 1992) . Phares ve Change 1972'de daha önce vurgulamış olduğu gibi, bireysel farklılıklar açısından saptama yapmak üzere önemli bir boyut olduğunun altı çizilir. Aynı çalışmaların devam eden kısımlarında katılımcı olan bireylerin, bireysel durumlarındaki niteliksel ayrımların , içten ya da dıştan kontrol odağı ile açıklanmasının önemli olduğu belirtilmiştir.

Rotter'e göre Kişilik boyutu olarak bireyler kesin ve değişmez bir şekilde içten ve dıştan olmak üzere iki boyuta ayrılmaktadır. (Aktaran: Dağ 1990). Ancak bazı araştırmacılar (Njus ve Brockway.1999; -Bulman –Janoff (1997); Nunn , (1987) Bireylerin içten ve dıştan denetimli bir kişilik yapısına da sahip olduğuna dair açıklamalar getirmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini incelemek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Bu çalışmada madde seçiminde faktör yük değeri için kabul edilen minimum değer .30'dur. Ölçeğin iç geçerliliğini incelemek için madde analizi çalışması yapılmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin, ergenleri denetim odası açısından ne derece ayırt ettiği, toplam ölçek puanlarına göre üst % 27'lik grup ile alt %27'lik grubun madde puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlılığı, t testi ile değerlendirilmiştir. Faktör puanları arasındaki ilişkiler, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı kullanılarak incelenmiştir. Ölçeğin güvenirlik çalışmaları için alt boyutlar ve toplam ölçek için Cronbach Alfa iç tutarlılık ve Spearman- Brown katsayıları hesaplanmıştır.

3.5.2. Ölçeğin neyi ölçtüğü:

Ölçeğin niteliği , bireylerin genelleşmiş kontrol beklentilerinin dışsal ve içsel boyutu üzerindeki konumunu , pekiştiricilerin bireyin kendisinde veya çevresel faktörlerin kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklentilerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçek 29 maddeden oluşmaktadır. Her madde mecburi seçmeli türden a ve b olarak iki seçenekten oluşmaktadır. Ayrıca 6 madde dolgu olarak yerleştirilmiştir. Ölçekteki maddelerin bazılarında **a** seçeneği bazılarında **b** seçeneği **1 puandır. Yükselen puan dıştan denetim odağının artmasına işaret etmektedir. 11 ve üzerindeki puanlar iç kontrol odağını işaret ederken 10 ve altındaki puanlar dış kontrol odağına işaret etmektedir.**

Sonuç olarak: İçten denetimli insanların dıştan gelen uyarıları daha kolay ,bağımsız sorumluluk alan ve güvenli olarak algıladıkları, çok fazla etkilenmedikleri , böylece bir başka boyutta da stresten daha az etkilendikleri ,düşünsel davranışlarını kendi davranış becerileri ve yeteneklerine bağlayarak kendi davranışları hakkında daha az sorumluluk aldıklarını ortaya koymaktadır. Dıştan denetimliler ise , dışarıdan gelen uyaranlara daha duyarlı olup, etkilendikleri başkalarının yönetiminde daha kolay çalıştıkları daha kolay strese girdikleri esas dikkate alınarak iş yaşamındaki çalışan yönetimindeki planlamada önem verilmesi önerilir. (Duysal, A Ç. ; Telman, N. 2013. 69-74)

3.6. Veri Taplama Araçlarının uygulanması

Hem hastanenin hem de poliklinikler ,amatem ve çocuk ergen poliklinikleri ve hem de bağımsız çalışan terapi merkezi olan klinik psikologların, ünvanları ve görev yerleri konusunda bilgi alınmış ve bu doğrultuda anketler dağıtılmıştır. Anketler her sağlık personeline teker teker verilmiştir. Klinik psikologların bir kısmı hemen cevaplayarak anketi teslim etmiş, bir kısmı ise daha sonraki günlerde teslim etmiş ama veri toplama araçlarının uygulanması iki ayda bitmiştir.

3.7. Verilerin Değerlendirilmesi:

Verilerin analizi SPSS 24.0 ile yapılmış ve sonuçları %95 güven düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmada ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır. Memnuniyet ile denetim odağı arasında ilişki pearson korelasyon testi ile, ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu t testi ve ANOVA testi ile analiz edilmiştir

IV. BÖLÜM

BULGULAR

4. Anketlerden elde Edilen Denek Kişisel Bilgiler:

Verilerin analizi SPSS 24.0 ile yapılmış ve sonuçları %95 güven düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmada ölçek puanlarının normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesi için çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanmıştır.

Tablo:3 Ölçek Puanlarının Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

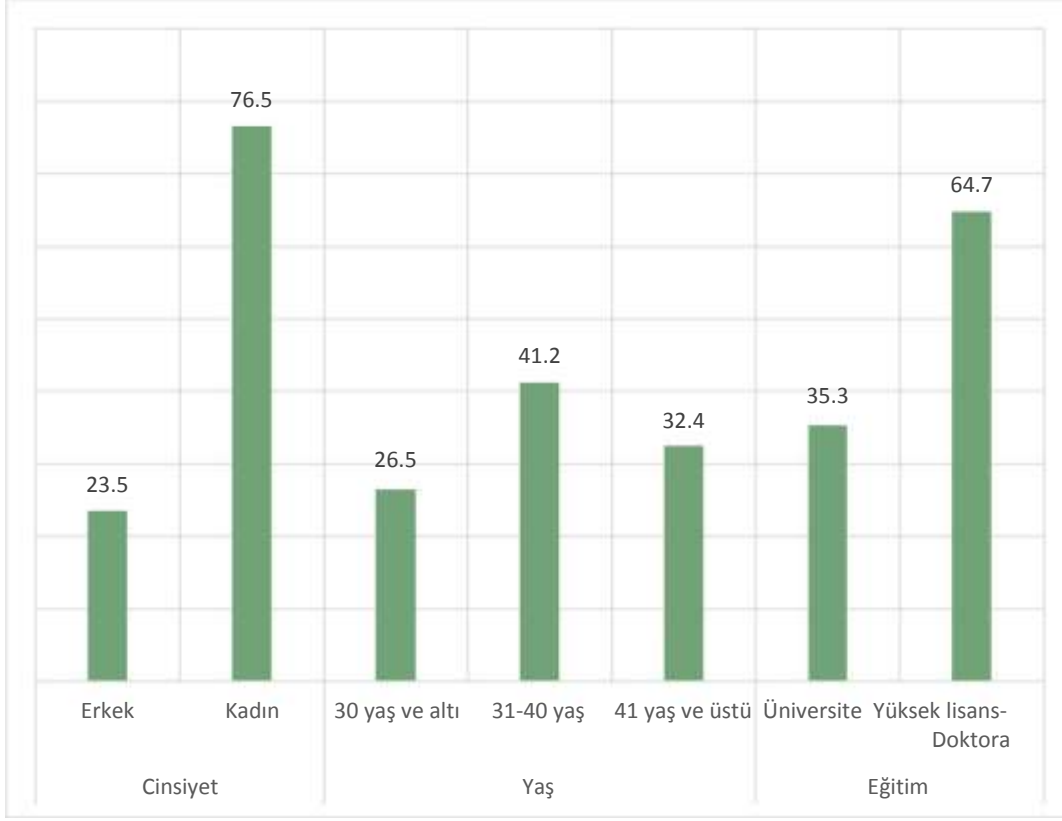
	Çarpıklık	Basıklık
Genel Memnuniyet (%)	-0,335	-0,342
İç tatmin (%)	-0,507	-0,238
Dış tatmin (%)	-0,750	-0,208
Rotter Denetim Odağı Puanı	0,284	0,465

Ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Buna göre çalışmada parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir. Memnuniyet ile denetim odağı arasında ilişki pearson korelasyon testi ile, ölçek puanlarının demografik değişkenlere göre farklılık gösterme durumu t testi ve ANOVA testi ile analiz edilmiştir.

BULGULAR

Yapılan çalışmaya katılanların %76,5'i kadın, %41,2'si 31-40 yaşında ve %64,7'si yüksek lisans ya da doktora mezunudur.(Çalışma deneklerinin Cinsiyet, Yaş ve eğitim grafiği).

Grafik 1. Çalışma deneklerinin Cinsiyet, Yaş ve eğitim grafiği



Tablo 4 : Yapılan İş Bilgileri

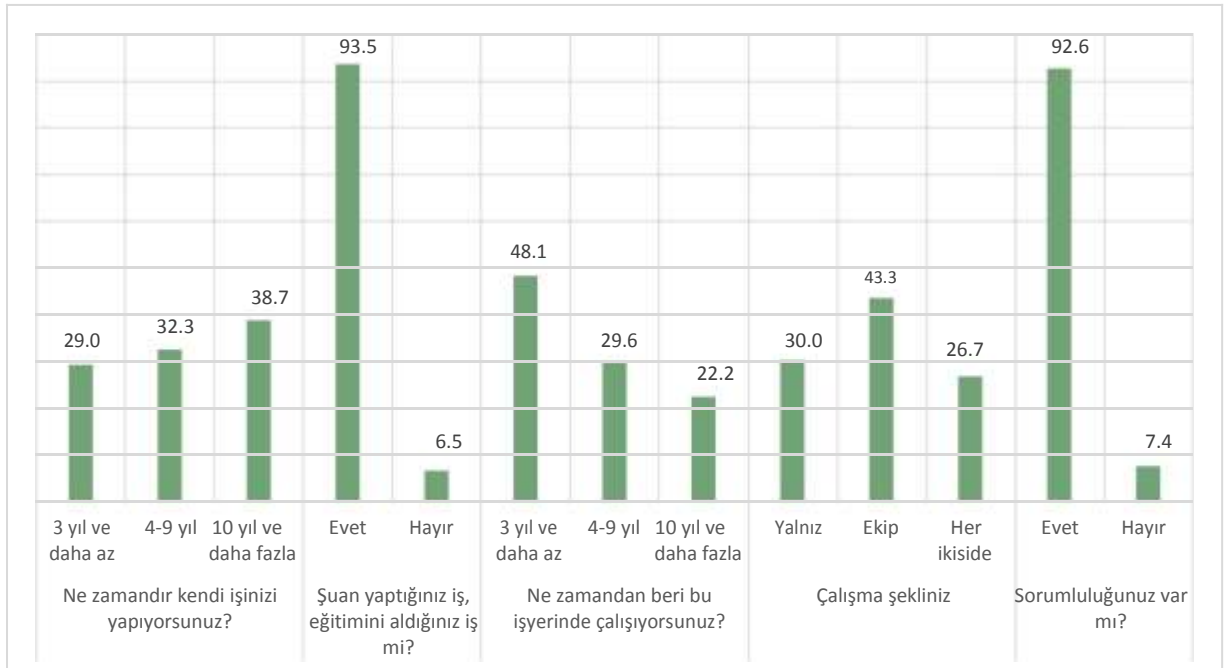
		n	%
Şuanda Çalışılan İş	Cevapsız	5	14,7
	Doğum Psikoterapisti	1	2,9
	Eşlik Psikolojik Danışmanı	1	2,9
	Klinik Psikolog	5	14,7
	Nörapsikiyatri Merkezi Psikolog	1	2,9
	Np	1	2,9
	Np Beyin Hastanesi	1	2,9
	Np Feneryolu Polikliniği	1	2,9
	Np İstanbul Beyin Hast	1	2,9
	Npi Feneryolu Polikliniği	1	2,9
	Psikolog	7	20,6
	Psikoloji	1	2,9
	Psikolojik Danışman	1	2,9
	Psikoterapist	1	2,9

	Psikoterapist	1	2,9
	Şu An Çalışmıyorum	1	2,9
	Uncon	1	2,9
	Uzman Psikolog	1	2,9
	Yapımcı Sunucu	1	2,9
	Yardımcı Psikolojik Danışmanı	1	2,9
Mevcut İşinizde Ne Yapıyorsunuz	Cevapsız	3	8,8
	Çocuklarla Görüşüyorum Bazı Testler Uyguluyorum Sonrasında Velilerle Görüşüyorum	1	2,9
	Eğitim	1	2,9
	Kadın Ve Annelerde Doğum Öncesi Ve Sonrası Çalışıyorum	1	2,9
	Normal Veya Farklı Gelişen Çocuk Veya Ergenlerin Değerlendirme Seansları Yapmaktayım Otizmli Çocukların Anadurumu Entegresyonlarını Sağlamak Ve Sosyal Becerilerini Arttırmaya Yönelik Çalışmalar Yapmaktayım	1	2,9
	Özel Hast Psikoterapi	1	2,9
	Psikolg	1	2,9
	Psikolog	3	8,8
	Psikolog Teraği	1	2,9
	Psikolojik Sorunu Olan İnsanlar Sorunlara Çözüm Yardım	1	2,9
	Psikometrik Testler Ve Psikoterapi	1	2,9
	Psikoterapi	2	5,9
	Psikoterapi-Psikolojik Testler	1	2,9
	Ruh Sağlığı Hizmeti (Çocuklar)	1	2,9
	Terapi	2	5,9
	Terapi Eğitimi	3	8,8
	Terapi Yönetici Öğretim Üyesi	1	2,9
	Terapi-Test	1	2,9
	Terapist	2	5,9
	Test Terapi Eğitim	1	2,9
	Test Uygulaması	1	2,9
	Tv Programı Hazırlayıp Sunuyorum	1	2,9
	Uzman Klinik Psikolog	1	2,9
	Uzman Psikolog	1	2,9
	Yatan Hastalar Servisinde Psikolog Tedavi Süreçlerinde Bazı Terapistik Yöntemleri Kullanarak Remisyon Dönemine Hazırlıyorum	1	2,9

Tablo 5: Yapılan İşe İlişkin zamansal Bilgiler

		n	%
Ne Zamandır Kendi İşinizi Yapıyorsunuz?	3 Yıl Ve Daha Az	9	29,0
	4-9 Yıl	10	32,3
	10 Yıl Ve Daha Fazla	12	38,7
Şuan Yaptığınız İş, Eğitimini Aldığınız İş Mi?	Evet	29	93,5
	Hayır	2	6,5
Ne Zamandan Beri Bu İşyerinde Çalışıyorsunuz?	3 Yıl Ve Daha Az	13	48,1
	4-9 Yıl	8	29,6
	10 Yıl Ve Daha Fazla	6	22,2
Çalışma Şekliniz	Yalnız	9	30,0
	Ekip	13	43,3
	Her İkiside	8	26,7
Sorumluluğunuz Var Mı?	Evet	25	92,6
	Hayır	2	7,4

Psikologların %38,7'si 10 yıl ve daha uzun süredir kendi işini yapmakta, %93,5'i eğitimini aldığı işi yapmaktadır. Bununla birlikte %48,1'i 3 yıl ve daha az zamandır bu işyerinde çalışırken %43,3'ü ekiple çalışmaktadır. Araştırmaya katılan psikologların %92,6'sının sorumluluğu vardır.

Grafik 2. Çalışma özellikleri grafiği

Tablo 6: Genel Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağı Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	n	Ort	ss
Genel Memnuniyet (%)	34	75,41	14,35
İç tatmin (%)	34	79,91	13,03
Dış tatmin (%)	34	75,40	17,34
Rotter Denetim Odağı Puanı	34	9,82	4,01

Yapılan çalışma sonucuna göre psikologların genel memnuniyet düzeyleri %75,41; iç tatmin düzeyleri %79,91 ve dış tatmin düzeyleri %75,40'dır. Buna göre psikologların iş tatmin düzeyleri yüksektir. Psikologların denetim odağı puanları ortalaması ise 9,82 4,01'dir.

Tablo7: Genel Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağı Arasındaki İlişki

		Rotter Denetim Odağı Puanı	Genel Memnuniyet (%)	İç tatmin (%)	Dış tatmin (%)
Rotter Denetim Odağı Puanı	Korelasyon (r)	1	-,387 [*]	-0,144	-0,282
	p		0,024	0,418	0,106
	n	34	34	34	34
Genel Memnuniyet (%)	Korelasyon (r)		1	,817 ^{**}	,809 ^{**}
	p			0,000	0,000
	n		34	34	34
İç tatmin (%)	Korelasyon (r)			1	,848 ^{**}
	p				0,000
	n			34	34
Dış tatmin (%)	Korelasyon (r)				1
	p				
	n				34

****p<0,01**

Genel memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağı arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan korelasyon testi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre denetim odağı ile genel memnuniyet arasında ters yönlü orta kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Denetim odağı ile iç tatmin ve dış tatmin arasında ise anlamlı ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Genel memnuniyet ile iç tatmin ve dış tatmin arasında pozitif yönlü çok kuvvetli ilişki 46

İç tatmin ile dış tatmin arasında ise pozitif yönlü çok kuvvetli ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$).

Tablo8: Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Cinsiyete Göre Analizi

	Cinsiyet				T Testi	
	Erkek		Kadın		t	p
	Ort.	ss	Ort.	ss		
Genel Memnuniyet (%)	79,75	16,98	74,08	13,54	0,977	0,336
İç tatmin (%)	79,14	12,53	80,15	13,41	-0,189	0,851
Dış tatmin (%)	73,64	23,20	75,94	15,66	-0,324	0,748
Rotter Denetim Odağı Puanı	8,63	4,44	10,19	3,89	-0,965	0,342

Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağının cinsiyete göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağı, cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo9 Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Yaşa Göre Analizi

	Yaş						ANOVA Testi	
	30 yaş ve altı		31-40 yaş		41 yaş ve üstü		F	p
	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss		
Genel Memnuniyet (%)	68,22	11,83	76,93	16,08	79,36	12,83	1,692	0,201
İç tatmin (%)	73,64	13,28	82,18	11,96	82,15	13,60	1,455	0,249
Dış tatmin (%)	65,74	16,59	77,62	16,68	80,46	17,09	2,113	0,138
Rotter Denetim Odağı Puanı	10,56	4,22	10,21	4,89	8,73	2,41	0,612	0,548

Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağının yaşa göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağı, yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 10: Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Eğitim Düzeyine Göre Analizi

	Eğitim				T Testi	
	Üniversite		Yüksek lisans-Doktora			
	Ort.	ss	Ort.	ss	t	p
Genel Memnuniyet (%)	73,58	14,72	76,41	14,40	-0,543	0,591
İç tatmin (%)	79,26	13,06	80,27	13,31	-0,213	0,833
Dış tatmin (%)	72,20	17,14	77,14	17,60	-0,789	0,436
Rotter Denetim Odağı Puanı	10,58	4,76	9,41	3,59	0,812	0,423

Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağının eğitim düzeyine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan t testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağı, eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 11: Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Kendi İşini Yapma Süresine Göre Analizi

	Ne zamandır kendi işinizi yapıyorsunuz?						ANOVA Testi	
	3 yıl ve daha az		4-9 yıl		10 yıl ve daha fazla			
	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss	F	p
Genel								
Memnuniyet (%)	70,78	9,69	74,40	18,49	81,17	10,31	1,657	0,209
İç tatmin (%)	74,96	13,19	78,07	14,52	84,14	6,91	1,706	0,200
Dış tatmin (%)	68,86	13,75	74,18	20,51	81,00	14,72	1,415	0,260
Rotter								
Denetim Odağı Puanı	9,89	5,06	10,70	4,50	8,67	2,90	0,675	0,517

Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağının kendi işini yapma süresine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağı, kendi işini yapma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 12: Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Şuan ki İşyerinde Çalışma Süresine Göre Analizi

	Ne zamandan beri bu işyerinde çalışıyorsunuz?						ANOVA Testi	
	3 yıl ve daha az		4-9 yıl		10 yıl ve daha fazla			
	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss	F	p
	Genel Memnuniyet (%)	71,92	12,18	72,50	17,40	85,00	9,42	2,136
İç tatmin (%)	77,05	13,35	76,06	13,56	84,68	6,37	1,007	0,380
Dış tatmin (%)	72,67	13,66	69,01	24,96	86,62	7,06	2,039	0,152
Rotter Denetim Odağı Puanı	9,46	5,01	10,88	3,64	7,83	2,79	0,881	0,427

Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağının şuan ki işyerinde çalışma süresine göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağı, şuan ki işyerinde çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

Tablo 13 : Memnuniyet, İş Tatmini ve Denetim Odağının Çalışma Şekline Göre Analizi

	Çalışma şekliniz						ANOVA Testi	
	Yalnız		Ekip		Her ikisinde			
	Ort.	ss	Ort.	ss	Ort.	ss	F	p
Genel Memnuniyet (%)	74,44	14,54	77,31	13,71	78,00	13,56	0,165	0,849
İç tatmin (%)	78,86	14,29	80,90	9,80	82,55	15,11	0,180	0,836
Dış tatmin (%)	72,82	24,00	77,80	14,62	79,17	14,60	0,311	0,735
Rotter Denetim Odağı Puanı	9,78	3,77	9,08	4,44	10,63	4,47	0,329	0,723

Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağının çalışma şekline göre farklılık gösterme durumunun incelenmesi amacıyla yapılan ANOVA testi analizi sonuçları tabloda verilmiştir. Analiz sonucuna göre Memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağı, çalışma şekline göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$).

V BÖLÜM

5.1. Tartışma:

Araştırmanın temelini oluşturan klinik psikologlardaki “Genel iş memnuniyeti” normal seviyede çıkmıştır. %75 Bu sonuçlar İngilterede 2004 yılında yapılan klinik psikologların iş memnuniyeti ile benzerdir. Ancak orada yapılan bazı terapi türlerine göre tükenmişlik sendromunun görüldüğünden de bahsedilir. Bizim araştırmamızda böyle bir bulguya rastlanmamaktadır. İş memnuniyetinin yüksek çıkma nedenini açıklayabilecek belirteç tüm çalışanlarda sorumluluk duygusunun yüksek olmasıdır. %92,6 ve eğitimlerinin yaptıkları işle uyumlu olması ve gelişme gücünün devam ediyor olmasıdır. Şu anda eğitimi aldığı işi yapma oranı %93,5 olarak bildirilmiştir.

Araştırmada gözlenmek istenen diğer ilişkiler Genel memnuniyet ile iç tatmin ve dış tatmin arasındaki pozitif yönlü çok kuvvetli ilişkinin görülmesidir. Klinik psikologların gerek Türkiyede gerek Avusturalya ,Amerika gibi diğer bazı ülkelerde genel işmemnuniyeti okul psikologlarına göre daha yüksektir. Ayrıca araştırmada Genel memnuniyet, iş tatmini ve denetim odağı bağlantısı da incelenmiş ,analiz sonucuna göre denetim odağı ile genel memnuniyet arasında ters yönlü orta derecede kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Klinik psikologların Rotter Denetim odağı puanı ise 9,82 dir. Her ne kadar araştırmalarda iş memnuniyeti iç denetim odağına bağlı olarak yüksek çıkmış olsa da bu puan dış denetim odağının üstü ile iç denetim odağının başlangıç puanı gibidir. Rotter denetim odağı ölçeğinde 10 puan ve altındaki değerler dış kontrol odağını işaret etmektedir. Görevleri gereği başka insanların yaşantılarına projeksiyon tutan klinik psikologların bu durumunu açıklamak zor olmasa gerektir. Bu durum işin içeriği ile ilgilidir. Psikologlar işleri gereği çok empati yaparak karşısındaki insana yardımcı olurlar. Daha sonra da kendi ayakta kalabilmelerine geri dönerler. O yüzden ortalama puanın 10 olması değişim eşiğini ifade etmektedir.

Araştırmadaki değerler ve sonuçlar dikkate alındığında bu çalışma bireysel özellikleri, dikkate almak açısından önem ve farklılık göstermektedir. Sonuçlar İş tatmininde kişisel özelliklerin daha önemli olduğunu öne çıkarmaktadır.

İç denetim odağı ve dış denetim odağı gibi herbir boyut için yapılan faktör analizleri sonucunda, kuvvetli ve pozitif ilişki çıkmıştır.

Türkiyede yapılan diğer çalışmalarda, okulda rehber öğretmen olarak çalışan psikologlarda ise iş memnuniyeti oranı orta düzeyde çıkmıştır.

İş memnuniyeti oranının yüksek çıktığı bu araştırma sonuçları ,bu konuda yapılan dış kaynaklı yayınlarda araştırma sonuçlarından en çok iş memnuniyetinin olduğu Avutruilya’da çalışan klinik psikologların çalışma sonuçları ile benzeşmektedir.

Bu çalışmalarda Rotter Ölçeğinin alt boyutları ile Minesote (MSQ) ölçeğinin alt boyutlarının birbirine benzediğini söyleyebiliriz. İngiltere’de 2004 yılında yapılan araştırma sonuçlarına göre; Klinik psikologlarda, diğer sağlık çalışanlarına kıyasla, daha yüksek iş doyumu ve düşük kişiselleştirme seviyeleri bildirilirken, duygusal tükenme düzeylerinde artış olduğu bildirilmiştir. (Journal of Mental Health June. 2004 13(3); 235-

245).İncelenebilmesi açısından benzer konulardaki araştırma sonuçları ekli tabloda sunulmuştur.(**Aşağıdaki review özet; Klinik Psikologlarla ilgili Yapılan Araştırma Sonuçları (Review/Gözden geçirme özeti.)** verilmiştir.

5.2.Gelişmiş bazı ülkelerde Klinik Psikologlarla ilgili Yapılan Araştırma Sonuçları (Review/Gözden geçirme)

İngiltere’de klinik psikologlarla yapılan yedi araştırma sonucu bulgularını şöyle özetleyebiliriz: Klinik psikologların % 40’ında birçok mesleki stres kaynağı tespit edilmiştir. Bunlar “Çok fazla çalışma, düşük yönetim kalitesi, profesyonel olmayan yönetim”

Altı psikolog “endişe, sıkışıp kalma ve bunalmış olma” gibi duygular belirtmiştir. Bir araştırma, psikodinamik yönelimli psikologların bildirdiği stresin, bilişsel

davranışçı teknik ve eklektik çalışan meslektaşlarından daha fazla olduğunu göstermiştir.

Başka bir araştırma, klinik psikologlar arasında, diğer zihinsel sağlık çalışanlarına kıyasla daha yüksek iş doyumu ve duygusal tükenme düzeylerinde artış olduğu bildirilmiştir.

Afrika’da, halk sağlığı hizmetleri tesislerinde çalışan klinik psikologların deneyimleri ve iş memnuniyetlerini gösteren çalışma (Elliot ve arkadaşları, 2012) sonuçlarında destekleyici çalışma bağlamlarının ve araştırma fırsatlarının iş doyumunda önemli korelasyonları olduğunu ortaya koydu. Çalışmalarından memnun olanların oranı %61,1 olarak bulundu. %33,7’si iş bağlamında desteklenmediğini belirtti. (**Review özeti**)

Tablo 14.Klinik Psikologlarla ilgili Yapılan Araştırma Sonuçları (Review/Gözden geçirme özeti.

Kaynak	Çalışma adı	Ölçümler , Yöntem ve veri toplama araçları	Bulgular
1-İssuel, Ronad J. Ve arkadaşları 2004	Kadın ve erkek psikologlar arasında , örgütsel değerler iş deneyimleri ve iş memnuniyeti	Kofodimos Spence ve Robbins tarafından geliştirilen iş memnuniyeti ile ilgili ölçekler ($\alpha=0,86$)	. <u>Kadınlarda ve erkeklerde her iki cinsiyet</u> de; daha az çalışma, kariyer memnuniyeti, az iş stresi, arkadaşlık ilişkilerinde doyum, daha fazla memnuniyet ve pozitif duygusal ve fiziksel iyi oluş bildirmişlerdir. İş memnuniyeti yüksektir.
2-Hannigan ve arkadaşları.	Klinik psikolojide stres	Bu gözden geçirme İngiltere’deki klinik	İngiltere’deki klinik psikologların %40’ında bir çok

Review.(2004)	ve stres yönetimi	psikologlarla ilgili 7 çalışmayı kapsamaktadır.	mesleki stres kaynağı tespit edilmiştir. Bunlar “çok fazla çalışma”, “düşük yönetim kalitesi”, “profesyonel olmayan yönetim eksikliği” gibi. 6 tane denek psikolog “endişe, “sıkışık kalma”, “bunalmış olma,” gibi duygular bildirmişlerdir. . Karışık düzeylerde iş memnuniyeti ölçülmüştür.
3-Miami üniversitesi Amy Michelle Claassen (2005) Tez	Ohaio’daki okul psikologlarının iş tatmininin, organizasyonda ki üyeliği ile ilişkisi	n=600 anket Ulusal okullar birliğine ait okul psikologlarına gönderildi.	Okul psikologların genel olarak iş tatmininin orta düzeyde olduğu görüldü. Sonuçlarda: %49,2 İşten memnun, %29,4 İşten çok memnun, %12,5 Tarafsız, yansız, %5,7 Memnun olmayan, %2,8 Çok memnuniyetsiz.
4- Zeynep Hamamcı - (2005)	Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve mesleki	Mesleki doyum ölçeği(Kuzgun,Aydemir,sevim ve hamamcı,1999)İle değerlendirilmiştir.	Mesleki doyum ile mesleki gelişim arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır.

	doyum düzeyleri arasındaki ilişki		
5- <u>Anthony L</u> <u>Pillay</u> , <u>Anne</u> <u>L.</u> ve arkadaşları (2012)	Halk Sağlığı Hizmet Tesislerinde Çalışan Klinik Psikologların Deneyimleri	Bir posta anketi aracılığıyla bu çalışma, Güney Afrika kamu sağlık hizmetleri tesislerinde çalışan klinisyen psikologların iş deneyimlerini araştırdı (n = 95 ;ortalama yaş; 37.0; kadın =% 69.5)	Sonuçlar, katılımcıların% 61.1 'i klinik çalışmadan memnundur,% 33.7' si ise iş bağlamında desteklenmediğini belirtti. İş bağlamını destekleyici olarak yaşayanlar arasında, klinik çalışmalardan çok daha fazla memnun hissettiler, çalışmalarının bağlamının araştırmaya izin verdiklerini ve bir doktora yapmayı planladıklarını bildirdiler. <i>Sonuçlar,</i> <i>destekleyici çalışma</i> <i>bağlamlarının ve</i> <i>araştırma fırsatlarının,</i> <i>iş doyumunda önemli</i> <i>korelasyonlar</i> <i>olduğunu ortaya</i> <i>koymaktadır.</i>

VI -BÖLÜM

4.3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojinin 10 değişik alt dalı olduğunu çalışmanın başında belirtmiştik. Biz bu çalışmada sadece klinik psikologları kapsayan bir alan belirledik. Kaynakları gözden geçirirken ise Türkiye'de okul psikologları ile yapılan iş memnuniyeti çalışmalarına rastladık. Okul psikologlarında iş memnuniyeti sonuçları hem Türkiye evreninde hemde diğer bir çok ülkede orta düzeyde çıkmıştı. Genel olarak incelendiğinde diğer ülkelerde de klinik psikolojideki mesleki memnuniyet yüksek çıksa bile psikolojinin diğer alanlarıyla karşılaştırma imkanı yok gibi birşeydir.

Bizim tespitlerimizde yüksek memnuniyeti sağlayan bireysel özelliklerin , yüksek sorumluluk duygusu ve eğitim düzeyinin sürekliliği ile bağlantısı (Tablo.4) görülmektedir. Güdü kuramları ,sorumluluk duygusunun özerklik sağladığını ve işle ilgili kontolu geliştirdiğinden iş motivasyonu ve iş doyumunu olumlu etkilediğini öne sürmüşlerdir. Bizim araştırmamız da bunu destekler niteliktedir. **Bu özelliği başka araştırmalarda da öne çıkararak ölçmek ,yeni araştırma konularını ortaya çıkartabilir.**

Diğer sektörlerde çalışan psikologların da ayrı ayrı incelenmesi belkide görev tanımlarının net olarak yapılmış olması ve is yasalarının yeniden sektörlerle göre düzenlenmesi gerekir. Çünkü Türkiye'de diğer alanlarda da netlik ve kurumsallaşma henüz tam olmamıştır.

Bu çalışma esnasında iş doyumunun olumlu ve olumsuz duygu ve tutumlarla ölçüldüğünü, birçok bireysel ve çevresel faktörlere bağlı olduğunu, çağdaş yönetim anlayışının durumsal olarak değişmesi gerektiğini ve kurumların çalışanlarının iş doyumunu sağlamakta çok önemli sorumluluğu olduğunu görmekteyiz. “İş doyumunun” arttırılması için çalışanların özelliklerinin belirleyici olduğunu ve ideal bir yönetim şeklinin iş gören ile iş verenin ideallerinin birleştirilmesi olduğunu fark etmekteyiz.

Ayrıca şu konuyada dikkat çekmek isterim; Psikologların meslekleri gereği bu ölçeklere aşina olmaları nedeniyle anketleri yanlı doldurulabileceği düşüncesindeyim. Sonuçların güvenilirliğini test etmek açısından bir başka çalışma olarak yeni bir ölçekle benzer bir çalışmanın yapılması güvenirliliğin test edilmesi açısından önemli olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Dağ, İ. (1991). Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nin (RİDKOÖ)
2. Ronald J. Burke Fay Oberklaid&ZenaBurges. Journal Community Work&Family volume 8, 2004 İssuel Article. Organizational values, job experiences and satisfactions among female and male psychologists.
3. Hannigan, Ben, Edwards, Deborah Jayne and Burnard, Philip 2004. Stress and stress management in clinical psychology: findings from a systematic review. Journal of Mental Health 13 (3) , pp. 235-245.
4. Michelle Claassen A. Organizational Membership And İts Relationship To School Psychologists' Job Satisfaction İn Ohio. Oxford, OH 2005 Submitted to the Faculty of Miami University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Educational Specialist.
5. Hamamcı Z. Göktep E.O. İnanç N. Türk psikolojik danışma ve rehberlik dergisi Cilt :111.Sayı:24(2005) Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki.
6. Antony L. Pillay Anne L. Olen K. Universty of KwaZulu-Natal&FortNapierHospital. Krizinger A. M. Universty of Limpopo (Medunsa)& Dr.George Makhuri Hospital. Matshazi V. Sterkfontain Hospital&Witsuniversty.
7. Aşık N.A.(2002) Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir ,Değerlendirme.Türk İdare Dergisi. Sayı:467.
8. Çelik D.A. ; Telman N.(2014) Endüstri/Örgüt psikolojisi Alanında Kullanılan Ölçekler El Kitabı.
- 9- Telman N.(1988) Endüstride Görülen İş Tatminsizliği Ve Bunun Yabancılaşma Duygusu İle Tatminsizliği Ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişkisi.
10. (Bülten Medical News Today).
11. Sağlık Bakanlığı Personeli İş Ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik 22 Mayıs 2014 Perşembe Resmi Gazete
12. ICD-10-CM International Classification of Diseases, Tenth Revision, Clinical Modification, (Uluslararası Sınıflamalı Hastalıklar, On Gözden Geçirme, Klinik Değişiklik).
13. F01-F99 Zihinsel, Davranışsal ve Neurodevelopmental bozukluklar. <http://www.icd10data.com/ICD10CM/Codes>
14. 22 mayıs 2014' Sağlık Bakanlığı'nın Resmi Gazetesinde''
15. ASLAN, H. Çalışanların _İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benik Saygısı Ve Denetim Odağı algısı Değişkenlerin İncelenmesi (Yük. Lis.Tezi)
16. Özlem SUN, H. İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü Uzmanlık Yeterlilik Tezi (Aralık 2002).
17. DERİN, N. Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri Ve Etkileyen Faktörler ''Yük. Lis. Tezi''

EKLER: Anket. 1.....37 Katılımcıların bireysel profillerini gösteren tablolar.

Faktör	İtem					Top. Ham puan	Arit. Or.%	Percentil %
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
2- Başarı	19	39	59	79	99			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
3- Aktivite	20	40	60	80	100			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
4- İlerleme	14	34	54	74	94			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
5- Otorite	6	26	46	66	86			
puan	5	5	5	5	5	25	100	99
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89			
puan	4	5	5	5	5	25	100	99
7- Ücret	12	32	52	72	92			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
12- Takdir	18	38	58	78	96			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
14- Emniyet	11	31	51	71	91			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90			
Puan	4	5	1	5	5	20	80	70
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95			
Puan	4	5	5	5	5	24	96	95
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85			
Puan	5	5	1	5	5	21	84	75
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	99
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35			
Puan	43	51	61	66	67			
Puan	69	72	74	77	82			
Puan	5	5	5	5	5			
Puan	5	5	5	5	5			
Puan	5		5	5	5	75	100	99

İç tatmin													Ham puan	Percentil %	Percen. %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	57	93	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	5	5	5	5	5	5							30	100	

RotterDenetim Odağı Puanı: 3

Anket.2

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	2	4	3	4	3	16	64
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	2	3	3	2	2	12	48
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	4	3	3	4	4	18	72
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	3	3	2	3	2	13	52
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	3	3	2	2	3	13	52
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	4	3	3	4	3	17	61
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	2	2	3	3	3	13	52
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	5	5	5	4	3	22	88
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	2	1	3	3	4	13	52
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	2	3	4	3	3	15	60
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	3	4	3	2	4	16	64
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	4	3	2	3	2	14	56
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	3	3	3	3	3	15	60
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	3	3	2	3	3	14	56
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	3	2	2	2	2	11	44
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	3	3	3	2	3	14	56
19- işinizin Çeşitliliği	5	25	45	65	85		
Puan	3	5	2	3	4	17	68
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	5	5	4	4	4	22	88
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
	93	96	98	99	100		
Puan	5	5	3	2	3		
	3	2	3	3	4		
	2	4	4	2	4	49	65,5

İç tatmin	Ham puan													Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	3	4	2	5	2	3	3	3	4	3	2	5	39	70
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	3	3	4	5	4	2								21 39

RotterDenetim Odağı Puanı:12

Anket. 3

Faktör	İtem	Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7 27 47 67 87		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
2- Başarı	19 39 59 79 99		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
3- Aktivite	20 40 60 80 100		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
4- İlerleme	14 34 54 74 94		
Puan	5 5 4 5 5	24	96
5- Otorite	6 26 46 66 86		
puan	5 3 3 5 5	21	84
6- İşletme politikası	9 29 49 69 89		
puan	5 3 1 5 5	19	76
7- Ücret	12 32 52 72 92		
Puan	3 3 3 3 3	15	60
8-Çalışma arkadaşları	16 36 56 76 96		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
9- Yaratıcılık	2 22 42 62 82		
Puan	4 5 5 5 5	24	96
10- Kendi kendine yetme	4 24 44 64 84		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
11- Değerler(ahlaki)	3 23 43 63 83		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
12- Takdir	18 38 58 78 96		
Puan	3 5 5 5 5	23	92
13- Sorumluluk	17 37 57 77 97		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
14- Emniyet	11 31 51 71 91		
Puan	5 3 1 5 5	19	76
15- Sosyal yardımlar	1 21 41 61 81		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
16- Mevki-sosyal seviye	8 28 48 68 88		
Puan	3 5 3 5 5	21	84
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10 30 50 70 90		
Puan	5 3 1 5 5	19	76
18- Süpervizyon-teknik alanda	15 35 55 75 95		
Puan	4 5 5 5 5	24	96
19- Çeşitlilik	5 25 45 65 85		
Puan	5 5 3 5 5	23	92
20- Çalışma koşulları	13 33 53 73 93		
Puan	5 3 3 5 5	21	84
21- Genel memnuniyet	24 25 28 30 35		
	43 51 61 66 67		
	69 72 74 77 82		
Puan	5 5 3 3 5		
	5 1 5 5 5		
	5 3 5 5 5	65	80,7

İç tatmin	Ham puan	Percentil %
İtem	1 2 3 4 7 8 9 10 11 15 16 20	
Puan	5 4 5 5 5 3 5 5 5 4 5 5	56 93,4
Dış tatmin		
İtem	5 6 12 13 14 19	
Puan	5 5 3 5 5 5	28 93,3

Rotter denetim odağı ölçeği:12

Anket. 4

Faktör	İtem	Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7 27 47 67 87		
Puan	3 3 2 3 3	14	56
2- Başarı	19 39 59 79 99		
Puan	5 4 4 4 5	22	88
3- Aktivite	20 40 60 80 100		
Puan	4 3 4 4 4	19	76
4- İlerleme	14 34 54 74 94		
Puan	3 2 1 2 3	11	44
5- Otorite	6 26 46 66 86		
puan	4 2 2 2 2	12	48
6- İşletme politikası	9 29 49 69 89		
puan	3 2 1 1 1	8	32
7- Ücret	12 32 52 72 92		
Puan	3 3 3 3 3	15	60
8-Çalışma arkadaşları	16 36 56 76 96		
Puan	3 3 3 3 3	15	60
9- Yaratıcılık	2 22 42 62 82		
Puan	5 4 3 4 3	19	76
10- Kendi kendine yetme	4 24 44 64 84		
Puan	4 3 3 3 3	16	64
11- Değerler(ahlaki)	3 23 43 63 83		
Puan	4 3 3 5 3	18	72
12- Takdir	18 38 58 78 96		
Puan	2 2 1 1 3	9	36
13- Sorumluluk	17 37 57 77 97		
Puan	3 2 3 3 3	14	52
14- Emniyet	11 31 51 71 91		
Puan	3 3 2 4 2	14	56
15- Sosyal yardımlar	1 21 41 61 81		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
16- Mevki-sosyal seviye	8 28 48 68 88		
Puan	4 4 2 4 5	19	76
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10 30 50 70 90		
Puan	3 2 1 2 1	9	36
18- Süpervizyon-teknik alanda	15 35 55 75 95		
Puan	3 2 1 2 2	10	40
19- Çeşitlilik	5 25 45 65 85		
Puan	4 2 3 3 3	15	60
20- Çalışma koşulları	13 33 53 73 93		
Puan	1 1 1 1 1	5	20
21- Genel memnuniyet	24 25 28 30 35		
	43 51 61 66 67		
	69 72 74 77 82		
Puan	3 2 4 2 2		
	3 2 5 2 3		
	1 3 2 3 3	40	53,3

İç tatmin	Ham puan	Percentil %
İtem	1 2 3 4 7 8 9 10 11 15 16 20	
Puan	5 5 4 4 3 4 3 3 3 3 3 4	44 73,3
Dış tatmin		
İtem	5 6 12 13 14 19	
Puan	4 4 3 1 3 5	

Rotter Denetim odağı Ölçeği:14

Anket. 5

Faktör	İtem	Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7 27 47 67 87		
Puan	4 3 3 3 4	17	68
2- Başarı	19 39 59 79 99		
Puan	3 3 4 4 3	17	68
3- Aktivite	20 40 60 80 100		
Puan	3 3 4 3 3	16	64
4- İlerleme	14 34 54 74 94		
Puan	4 4 3 4 4	19	76
5- Otorite	6 26 46 66 86		
puan	3 3 3 3 3	15	60
6- İşletme politikası	9 29 49 69 89		
puan	3 3 2 2 2	12	48
7- Ücret	12 32 52 72 92		
Puan	3 3 2 2 2	12	48
8-Çalışma arkadaşları	16 36 56 76 96		
Puan	4 4 2 4 3	17	68
9- Yaratıcılık	2 22 42 62 82		
Puan	4 4 4 4 4	20	80
10- Kendi kendine yetme	4 24 44 64 84		
Puan	4 4 3 3 3	17	68
11- Değerler(ahlaki)	3 23 43 63 83		
Puan	4 4 3 4 3	18	72
12- Takdir	18 38 58 78 96		
Puan	2 2 2 2 3	11	44
13- Sorumluluk	17 37 57 77 97		
Puan	4 4 2 3 3	16	64
14- Emniyet	11 31 51 71 91		
Puan	3 3 4 3 3	16	64
15- Sosyal yardımlar	1 21 41 61 81		
Puan	4 4 4 4 4	20	80
16- Mevki-sosyal seviye	8 28 48 68 88		
Puan	4 3 4 3 4	18	72
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10 30 50 70 90		
Puan	3 2 3 2 2	12	48
18- Süpervizyon-teknik alanda	15 35 55 75 95		
Puan	3 3 3 3 2	14	56
19- Çeşitlilik	5 25 45 65 85		
Puan	3 3 3 3 4	16	64
20- Çalışma koşulları	13 33 53 73 93		
Puan	3 3 2 2 2	12	48
21- Genel memnuniyet	24 25 28 30 35		
	43 51 61 66 67		
	69 72 74 77 82		
Puan	4 3 3 2 3		
	3 4 4 3 3		
	2 2 4 3 4	47	60

İç tatmin	Ham puan	Percentil %
İtem	1 2 3 4 7 8 9 10 11 15 16 20	
Puan	4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 4 3	43
Dış tatmin		
İtem	5 6 12 13 14 19	
Puan	3 3 3 3 4 3	19
		71,66

Rotter denetim Odağı Ölçeği:18

Anket. 6

Faktör	İtem						Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87			
Puan	5	4	3	4	5	21	84	
2- Başarı	19	39	59	79	99			
Puan	5	2	5	5	3	20	80	
3- Aktivite	20	40	60	80	100			
Puan	5	4	5	3	5	22	88	
4- İlerleme	14	34	54	74	94			
Puan	3	3	5	4	4	19	76	
5- Otorite	6	26	46	66	86			
puan	2	1	1	1	2	7	28	
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89			
puan	4	4	5	5	5	23	92	
7- Ücret	12	32	52	72	92			
Puan	5	2	5	5	3	20	80	
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96			
Puan	5	4	5	5	5	24	96	
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82			
Puan	5	5	4	5	4	23	92	
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
12- Takdir	18	38	58	78	96			
Puan	5	3	4	4	5	21	84	
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97			
Puan	5	3	5	4	5	22	88	
14- Emniyet	11	31	51	71	91			
Puan	5	1	3	3	4	16	64	
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88			
Puan	1	4	4	2	2	13	52	
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90			
Puan	5	4	5	4	5	23	92	
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95			
Puan	4	5	5	5	5	24	96	
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85			
Puan	3	5	3	4	3	18	72	
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93			
Puan	4	4	5	4	5	22	88	
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35			
	43	51	61	66	67			
	69	72	74	77	82			
Puan	5	5	4	4	5			
	5	3	5	1	4			
	5	5	4	4	4	63	84	

İç tatmin														Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	5	5	5	4	1	4	5	5	4	5	5	52	86.6	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	3	2	5	4	3	5									22 73,33

Rotter denetim Odağı Ölçeği:14

Anket. 7

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	5	4	4	3	4	20	80
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	2	4	4	3	17	68
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	4	2	5	5	4	20	80
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	4	3	4	3	3	17	68
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	4	4	3	3	4	18	72
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	5	3	3	3	3	17	68
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	5	4	3	3	2	17	68
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	5	4	3	4	21	84
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	4	2	3	3	3	15	60
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	4	1	3	3	2	13	52
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	4	5	3	4	3	19	76
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	5	4	5	24	96
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	5	4	4	3	5	21	88
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	4	4	3	3	3	17	68
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	5	4	3	4	4	20	80
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	5	1	3	3	2	15	60
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	4	4	4	4	3	19	76
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	4	1	4	4	4		
	4	3	4	3	3		
	3	4	4	3	4	52	69,3

İç tatmin													Ham puan	Percentil %		
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20				
Puan	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	55	91,7		
Dış tatmin																
İtem	5	6	12	13	14	19										
Puan	5	4	4	4	4	4									25	83,4

Rotter denetimodağı ölçeği:7

Anket. 8

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	4	4	4	3	4	19	76
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	3	4	3	4	4	18	72
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	4	4	3	4	4	19	76
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	3	5	3	3	3	17	68
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	3	4	4	4	4	19	76
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	4	4	4	4	3	19	76
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	4	5	4	5	23	92
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	5	5	4	4	5	23	92
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	5	4	5	4	4	22	88
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	4	3	4	4	3	18	72
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	2	4	4	4	3	17	68
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	4	4	3	4	4	19	76
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	3	3	4	3	4	17	68
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	4	3	4	4	3	18	72
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	3	4	5	4	3	19	76
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	5	5	4	5	5	24	96
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	4	4	4	3	3		
	5	4	4	4	4		
	3	4	4	4	4	58	77,2

İç tatmin														Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	47	78,4	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	3	4	4	5	3	5									24
														80	

Rotter Denetim Odağı ölçeği:9

Anket. 9

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	5	4	5	5	5	24	96
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	4	5	3	5	5	22	88
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	1	4	3	3	5	16	70
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	4	5	4	4	5	22	88
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	5	5	4	4	5	23	92
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	3	5	5	5	5	23	93
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	5	4	2	5	5	25	100
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	5	5	4	5	5	24	96
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	3	5	5	5	5	23	92
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	5	4	1	3	4	17	68
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	5	5	4	4	4	22	88
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	5	5	3	4	5	22	88
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	5	5	4	4	4	22	88
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	5	5	5	4	5		
	5	5	5	5	5		
	3	4	5	5	5	73	97.4

İç tatmin													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	53	97,4
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	5	4	4	5	5	5								28
														93,4

Rotter Denetim odağı ölçeği:10

Anket. 10

Faktör	İtem					Top.Ham m puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	3	2	2	3	2	12	48
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	2	4	3	2	15	60
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	4	2	3	3	3	15	60
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	2	3	1	3	3	12	48
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	2	2	3	2	2	13	52
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	1	1	1	1	1	5	20
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	2	4	2	2	2	12	48
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	3	4	3	3	3	16	64
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	3	3	2	2	2	12	48
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	4	3	3	3	1	14	52
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	4	3	4	3	3	17	68
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	4	1	1	2	3	11	44
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	4	3	3	2	3	15	60
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	2	4	4	3	2	15	60
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	3	5	4	4	4	20	80
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	4	4	3	1	4	16	64
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	3	1	1	1	1	7	28
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	2	1	2	2	2	9	36
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	1	2	2	3	2	10	40
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	1	2	1	2	2	8	32
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	3	2	4	1	1		
	4	4	4	2	3		
	1	2	3	2	2	38	50,7

İç tatmin													Ham puan	Percentil %		
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20				
Puan	3	3	4	4	3	4	1	3	2	2	3	4	36	60		
Dış tatmin																
İtem	5	6	12	13	14	19										
Puan	1	2	2	1	2	4									12	40

Rotter denetim odağı ölçeği:14

Anket. 11

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	3	4	3	4	18	72
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	4	3	4	4	4	19	76
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	4	3	3	3	3	16	64
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	4	3	3	3	3	16	64
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	3	3	3	3	4	16	64
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	3	4	4	4	4	19	76
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	3	4	4	4	4	19	76
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	4	3	4	4	4	19	76
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	5	5	4	4	4	22	88
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	5	4	4	5	23	92
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	3	3	3	3	4	16	64
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	4	3	4	3	3	17	86
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	3	3	3	4	4	17	86
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	5	4	5	24	92
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	4	4	3	3	4	18	72
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	4	3	3	3	3	16	64
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	3	3	4	4	3	17	68
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	5	3	3	3	3	17	68
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	5	3	4	3	3		
	5	3	4	3	4		
	3	4	3	3	4	54	72

İç tatmin														Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	48	80	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	5	4	3	4	4	4									24
															80

Rotter denetimodağı ölçeği: 9

Anket. 12

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	3	4	4	4	5	20	80
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	5	4	4	4	5	22	88
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	4	4	3	4	4	19	76
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	5	3	4	4	4	20	80
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	3	3	4	4	4	18	72
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	3	4	3	4	4	18	72
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	3	3	4	5	4	19	76
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	4	3	4	4	4	19	76
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	3	4	4	4	4	19	76
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	5	4	4	4	4	19	76
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	4	4	4	5	5	22	88
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	4	4	3	4	4	19	76
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	4	3	4	4	4	19	76
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	4	4	3	4	4	19	76
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	3	3	5	4	4		
	4	4	5	4	4		
	4	4	4	4	4	60	80

İç tatmin														Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	5	5	50	83,4	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	4	5	3	4	4	3							23	76,7	

Rotter Denetim odağı ölçeği:9

Anket. 13

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	5	5	4	4	4	22	88
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	4	4	3	4	4	19	76
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	5	4	3	4	4	20	80
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	4	4	4	3	3	18	72
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	4	4	3	4	3	18	72
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	5	4	4	5	4	22	88
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	3	5	5	5	23	24
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	4	4	4	3	3	18	72
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	4	3	3	4	4	18	72
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	3	4	4	4	3	18	72
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	4	5		19	76
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	4	4	3	4	5	20	80
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	4	3	2	4	4	17	68
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	5	3	3	5	3	19	76
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	5	4	3	4	4	20	80
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	4	4	4	3	3		
	5	4	5	4	4		
	3	4	4	4	4	59	86,7

İç tatmin														Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	52	86,7	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	5	5	4	4	4	4									26 86,7

Rotter Denetim odağı ölçeği:10

Anket. 14

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	3	3	3	3	3	15	60
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	4	3	3	3	17	68
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	3	3	4	3	3	16	64
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	4	4	3	4	4	19	76
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	2	2	2	2	2	10	40
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	2	2	2	2	2	10	40
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	3	3	3	3	3	15	60
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	2	2	2	3	2	10	40
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	3	3	3	3	4	16	64
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	4	4	4	5	22	88
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	3	3	3	2	2	13	52
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	3	4	3	3	3	16	70
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	2	3	4	4	3	16	64
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	4	4	4	3	4	19	79
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	3	2	2	2	2	11	44
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	4	2	2	3	2	13	52
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	4	3	2	2	3	14	48
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	3	3	3	3	3	15	60
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	4	3	4	2	2		
	4	4	4	2	3		
	2	3	4	3	4	48	64

													Ham puan	Percentil %	
İç tatmin															
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	4	3	5	4	3	4	2	3	2	4	2	3	39	65	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	4	2	3	4	4	4								21	70

Rotter Denetim odağı .Ölçeği: 8

Anket. 15

Faktör	İtem						Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87			
Puan	5	5	5	5	5	5	25	100
2- Başarı	19	39	59	79	99			
Puan	5	5	5	5	5	5	25	100
3- Aktivite	20	40	60	80	100			
Puan	5	5	5	5	5	5	25	100
4- İlerleme	14	34	54	74	94			
Puan	4	4	4	4	4	4	20	80
5- Otorite	6	26	46	66	86			
puan	5	4	3	5	3	20	20	80
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89			
puan	4	4	4	4	4	4	20	80
7- Ücret	12	32	52	72	92			
Puan	4	4	4	4	4	4	20	80
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96			
Puan	4	4	4	4	4	4	20	80
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82			
Puan	4	4	4	4	4	4	20	80
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84			
Puan	5	4	5	4	4	22	22	88
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83			
Puan	5	4	5	5	5	24	24	96
12- Takdir	18	38	58	78	96			
Puan	4	4	4	4	4	20	20	80
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97			
Puan	4	4	4	4	4	20	20	80
14- Emniyet	11	31	51	71	91			
Puan	4	4	5	5	4	22	22	88
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81			
Puan	5	5	5	5	4	24	24	96
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88			
Puan	5	5	3	3	5	21	21	84
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90			
Puan	4	4	4	4	4	20	20	80
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95			
Puan	4	4	4	4	4	20	20	80
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85			
Puan	5	4	4	4	4	21	21	84
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93			
Puan	4	4	4	4	4	20	20	80
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35			
	43	51	61	66	67			
	69	72	74	77	82			
Puan	4	4	5	4	4			
	5	5	5	5	5			
	4	4	4	4	4	66	66	88

İç tatmin														Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	54	54	90
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	5	4	4	4	4	5							26	26	86,7

Rotter Denetim Odağı Ölçeği:3

Anket. 16

Faktör	İtem	Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7 27 47 67 87		
Puan	4 4 2 2 2	14	56
2- Başarı	19 39 59 79 99		
Puan	4 3 4 2 3	16	64
3- Aktivite	20 40 60 80 100		
Puan	4 2 3 4 4	17	68
4- İlerleme	14 34 54 74 94		
Puan	2 1 1 1 2	7	28
5- Otorite	6 26 46 66 86		
puan	4 3 3 3 3	16	64
6- İşletme politikası	9 29 49 69 89		
puan	2 3 2 2 2	11	44
7- Ücret	12 32 52 72 92		
Puan	2 2 2 3 4	13	42
8-Çalışma arkadaşları	16 36 56 76 96		
Puan	3 4 4 4 4	19	76
9- Yaratıcılık	2 22 42 62 82		
Puan	2 2 2 2 2	10	40
10- Kendi kendine yetme	4 24 44 64 84		
Puan	3 4 4 4 4	19	76
11- Değerler(ahlaki)	3 23 43 63 83		
Puan	4 5 5 4 4	22	88
12- Takdir	18 38 58 78 96		
Puan	4 2 2 2 4	14	56
13- Sorumluluk	17 37 57 77 97		
Puan	4 4 2 2 3	15	65
14- Emniyet	11 31 51 71 91		
Puan	4 4 4 4 2	18	72
15- Sosyal yardımlar	1 21 41 61 81		
Puan	5 5 5 5 5	25	100
16- Mevki-sosyal seviye	8 28 48 68 88		
Puan	4 4 2 2 4	16	64
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10 30 50 70 90		
Puan	3 1 1 2 2	9	36
18- Süpervizyon-teknik alanda	15 35 55 75 95		
Puan	1 1 1 1 1	5	20
19- Çeşitlilik	5 25 45 65 85		
Puan	4 4 2 3 2	15	60
20- Çalışma koşulları	13 33 53 73 93		
Puan	4 4 4 4 4	20	80
21- Genel memnuniyet	24 25 28 30 35		
	43 51 61 66 67		
	69 72 74 77 82		
Puan	4 4 4 1 1		
	5 4 5 3 2		
	2 3 1 2 2	43	57,4

İç tatmin														Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	2	4	3	4	4	2	3	4	1	3	4	39	65	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	4	4	2	4	2	4							20	66,7	

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 9

Anket. 17

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	5	5	5	5	5	25	100
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	5	5	5	5	5	25	100
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	5	5	5	5	5		
	5	5	5	5	5		
	5	5	5	5	5	75	100

İç tatmin	Ham puan													Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	5	5	5	5	5	5								30 100

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 9

Anket. 18

Faktör	İtem						Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87			
Puan	5	5	5	5	5	5	25	100
2- Başarı	19	39	59	79	99			
Puan	5	5	5	5	5	5	25	100
3- Aktivite	20	40	60	80	100			
Puan	5	5	5	5	5	5	25	100
4- İlerleme	14	34	54	74	94			
Puan	5	5	5	5	5	5	25	100
5- Otorite	6	26	46	66	86			
puan	5	4	3	3	3	18	72	
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89			
puan	5	5	5	5	5	5	25	100
7- Ücret	12	32	52	72	92			
Puan	5	5	5	5	3	23	92	
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84			
Puan	5	5	5	5	4	24	96	
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83			
Puan	5	3	5	5	5	23	92	
12- Takdir	18	38	58	78	96			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
14- Emniyet	11	31	51	71	91			
Puan	5	5	5	5	3	23	92	
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88			
Puan	5	5	4	3	5	22	88	
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90			
Puan	5	5	3	5	5	23	92	
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85			
Puan	5	5	3	5	5	23	92	
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35			
	43	51	61	66	67			
	69	72	74	77	82			
Puan	5	5	5	5	5			
	5	5	5	3	5			
	5	5	5	5	5	75	100	

İç tatmin	Ham puan													Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	5	5	5	5	5	5								30 100

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 10

Anket. 19

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	4	4	2	4	4	20	80
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	4	3	4	4	4	19	76
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	3	3	3	4	4	17	68
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	1	1	1	4	1	5	20
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	3	3	3	4	3	16	64
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	-	3	3	4	3	13	52
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	4	4	4	4	3	19	76
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	4	4	3	4	2	17	68
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	5	4	3	4	4	20	80
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	4	3	3	3	4	17	68
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	3	3	3	4	3	16	64
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	4	4	1	4	3	16	64
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	3	3	2	2	2	12	48
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	3	4	4	3	3		
	4	4	4	4	4		
	4	1	4	4	4	54	57,4

İç tatmin	Ham puan													Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	4	4	5	-	4	5	3	4	4	3	3	4	43	78,2
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	4	4	1	3	4	4								20 66,7

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 9

Anket. 20

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	5	5	5	5	5	25	
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	5	5	5	5	5	25	100
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	5	5	5	5	5	25	100
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	5	5	5	35	100
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	5	5	5	5	5	25	1000
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	5	5	5	4	5	24	96
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	5	5	5	5	5	25	1000
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	5	5	5	5	5		
	5	5	5	5	5		
	5	5	5	5	5	75	100

İç tatmin													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	100
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	5	5	5	5	5	5								30
														100

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: Doldurulmamış

Anket. :21

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	4	4	3	4	5	20	80
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	5	1	5	4	4	19	76
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	2	3	3	1	2	11	44
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	4	5	3	5	5	22	88
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	3	1	1	2	2	9	36
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	3	1	5	2	5	16	64
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	5	4	5	5	3	22	88
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	5	4	4	4	5	22	88
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	5	5	5	4	5	24	92
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	3	5	4	5	22	88
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	1	1	2	1	5	10	40
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	4	4	5	2	5	20	80
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	5	4	3	1	3	16	64
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	5	4	5	4	5	23	92
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	3	3	2	2	3	13	52
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	4	4	2	3	5	18	72
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	3	3	2	4	4	16	64
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	4	5	2	5	4	20	80
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	5	3	4	3	4		
	5	3	5	2	4		
	2	5	5	2	5	57	76

İç tatmin														Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	2	51	85	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	3	3	5	4	4	5							24	80	

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 20

Anket. 22

Faktör	İtem					Top.Ham puan	Percentil % ..
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	3	3	3	4	3	16	64
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	3	3	4	4	18	72
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	3	3	3	1	3	13	52
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	3	3	4	3	3	16	64
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	3	2	2	4	4	15	60
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	4	4	2	3	4	17	68
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	4	4	5	5	4	22	88
8- Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	4	5	5	4	4	22	88
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	4	3	4	4	4	19	76
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	3	3	4	4	2	16	64
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	4	3	4	4	3	18	72
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	4	3	3	4	4	18	72
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	4	3	4	4	4	19	76
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	5	4	4	23	92
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	4	4	3	4	4	19	76
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	3	4	4	4	4	19	76
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	4	3	3	3	3	16	64
20- Çalışma koşulları	13	33	53	73	93		
Puan	2	2	4	2	3	13	53
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
Puan	3	3	4	4	4		
	4	4	4	4	4		
	3	5	3	4	4	57	76

İç tatmin													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	46	67,7
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	4	3	4	2	3	4							20	66,7

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 13

Anket. 23

Faktör	item					Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	3	3	3	4	3	16	64
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	3	3	4	4	18	72
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	3	3	3	1	3	13	52
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	3	3	4	3	3	16	64
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	3	2	2	4	4	15	60
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	4	4	2	3	4	17	68
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	4	4	5	5	4	22	88
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	4	5	5	5	4	23	
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	4	3	4	4	4	19	
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	3	3	4	4	2	16	64
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	4	3	4	4	3	18	72
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	4	3	3	4	4	18	72
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	4	3	4	4	4	19	76
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	5	4	4	23	92
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	4	4	3	4	4	19	76
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	3	4	4	4	4	19	76
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	4	3	3	3	3	16	64
20- Çalışma koşulları	3	33	53	73	93		
Puan	4	2	4	2	3	15	60
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
	93	96	98	99	100		
Puan	3	3	4	4	4		
	4	4	4	4	4		
	3	5	3	4	4		
	3	4	3	4	3	67	67

İç tatmin	item												Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	46	77
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	4	3	4	2	3	4							17	57

Rotter Denetim Odağı Ölçeği:13

Anket. 24

Faktör	İtem					Top.P	%	
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
2- Başarı	19	39	59	79	99			
Puan	4	3	5	5	5	22	88	
3- Aktivite	20	40	60	80	100			
Puan	5	4	5	5	5	24	96	
4- İlerleme	14	34	54	74	94			
Puan	4	4	2	4	4	18	72	
5- Otorite	6	26	46	66	86			
puan	3	3	3	3	3	15	60	
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89			
puan	2	1	1	3	3	10	40	
7- Ücret	12	32	52	72	92			
Puan	3	3	3	3	3	15	60	
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96			
Puan	4	5	5	5	5	24	96	
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82			
Puan	2	5	4	5	4	20	80	
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84			
Puan	3	4	3	3	3	16	64	
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
12- Takdir	18	38	58	78	96			
Puan	1	1	1	1	5	9	36	
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97			
Puan	4	2	4	4	4	18	72	
14- Emniyet	11	31	51	71	91			
Puan	3	4	5	5	2	19	76	
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81			
Puan	5	5	5	5	5	25	100	
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88			
Puan	5	5	4	3	5	22	88	
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90			
Puan	3	1	2	1	3	10	40	
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95			
Puan	4	3	2	2	2	13	52	
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85			
Puan	5	4	4	4	5	22	88	
20- Çalışma koşulları	3	33	53	73	93			
Puan	4	4	4	4	4	20	80	
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35			
	43	51	61	66	67			
	69	72	74	77	82			
	93	96	98	99	100			
Puan	4	4	5	1	3			
	5	5	5	3	5			
	3	3	4	4	4			
	4	4	1	5	5	77	77	

İç tatmin	item													Ham P.	Percentil
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	5	5	3	5	5	2	3	3	4	4	5	49	82	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	5	3	3	4	4	4							23	77	

Rotter Denetim Odağı Ölçeği:5

Anket. 25

Faktör					item									Toplam P	%
1- Yeteneğin ifadesi				7	27	47	67	87							
Puan				5	4	3	4	4					20		80
2- Başarı				19	39	59	79	99							
Puan				3	4	4	4	3					18		72
3- Aktivite				20	40	60	80	100							
Puan				4	4	4	4	4					20		80
4- İlerleme				14	34	54	74	94							
Puan				5	4	3	4	4					20		80
5- Otorite				6	26	46	66	86							
puan				4	4	3	4	4					19		76
6- İşletme politikası				9	29	49	69	89							
puan				3	4	2	3	4					16		64
7- Ücret				12	32	52	72	92							
Puan				4	4	3	3	3					17		68
8-Çalışma arkadaşları				16	36	56	76	96							
Puan				3	3	3	3	4					16		64
9- Yaratıcılık				2	22	42	62	82							
Puan				4	4	5	4	4					19		76
10- Kendi kendine yetme				4	24	44	64	84							
Puan				4	4	5	4	2					19		76
11- Değerler(ahlaki)				3	23	43	63	83							
Puan				3	4	5	4	4					20		80
12- Takdir				18	38	58	78	96							
Puan				3	3	3	4	4					17		68
13- Sorumluluk				17	37	57	77	97							
Puan				3	2	4	4	4					17		68
14- Emniyet				11	31	51	71	91							
Puan				3	4	3	3	3					16		64
15- Sosyal yardımlar				1	21	41	61	81							
Puan				5	5	5	5	5					25		100
16- Mevki-sosyal seviye				8	28	48	68	88							
Puan				4	4	3	4	4					19		76
17- Süpervizyon-insan ilişkileri				10	30	50	70	90							
Puan				3	3	3	3	3					15		60
18- Süpervizyon-teknik alanda				15	35	55	75	95							
Puan				5	3	3	4	3					18		72
19- Çeşitlilik				5	25	45	65	85							
Puan				4	4	4	4	4					20		80
20- Çalışma koşulları				3	33	53	73	93							
Puan				3	4	3	4	4					18		72
21- Genel memnuniyet				24	25	28	30	35							
				43	51	61	66	67							
				69	72	74	77	82							
				93	96	98	99	100							
Puan				4	4	4	3	3							
				5	3	5	4	4							
				3	3	4	4	4							
				4	4	4	3	4					76		76

İç tatmin	item												Ham puan	Percentil
İtem		2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan		4	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4	46	77
Dış tatmin														
İtem		6	12	13	14	19								
Puan		4	4	5	5	3							25	83

Rotter Denetim Odağı Ölçeği:10

Anket. 26	Faktör				item			Toplam ham puan	Percentil %
1- Yeteneğin ifadesi		7	27		47	67	87		
Puan		5	4		3	4	4	20	80
2- Başarı		19	39		59	79	99		
Puan		5	5		5	4	4	23	92
3- Aktivite		20	40		60	80	100		
Puan		5	5		4	4	4	22	88
4- İlerleme		14	34		54	74	94		
Puan		5	4		4	4	4	21	84
5- Otorite		6	26		46	66	86		
puan		4	3		1	1	1	10	40
6- İşletme politikası		9	29		49	69	89		
puan		3	4		1	3	1	12	48
7- Ücret		12	32		52	72	92		
Puan		4	4		4	4	4	20	80
8-Çalışma arkadaşları		16	36		56	76	96		
Puan		5	4		4	4	4	21	84
9- Yaratıcılık		2	22		42	62	82		
Puan		4	5		4	4	4	21	84
10- Kendi kendineyetme		4	24		44	64	84		
Puan		4	3		4	4	4	19	76
11- Değerler(ahlaki)		3	23		43	63	83		
Puan		3	3		3	3	4	16	64
12- Takdir		18	38		58	78	96		
Puan		5	5		5	4	4	23	92
13- Sorumluluk		17	37		57	77	97		
Puan		5	4		4	4	4	21	84
14- Emniyet		11	31		51	71	91		
Puan		4	5		2	2	3	18	72
15- Sosyal yardımlar		1	21		41	61	81		
Puan		5	4		5	4	5	23	92
16- Mevki-sosyal seviye		8	28		48	68	88		
Puan		5	4		3	4	4	20	80
17.Süpervizyon-insan ilişkileri		10	30		50	70	90		
Puan		4	1		1	1	2	9	36
18- Süpervizyon-teknik alanda		15	35		55	75	95		
Puan		4	1		4	4	4	17	68
19- Çeşitlilik		5	25		45	65	85		
Puan		5	5		1	4	4	19	76
20- Çalışma koşulları		3	33		53	73	93		
Puan		3	4		4	4	4	19	76
21- Genel memnuniyet		24	25		28	30	35		
		43	51		61	66	67		
		69	72		74	77	82		
		93	96		98	99	100		
Puan		3	5		4	1	1		
		3	2		4	1	4		
		3	4		4	4	4		
		4	4		4	4	4	6 7	67

İç tatmin	item												Ham puan	Percentil %
	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	5	50	83
Dış tat.														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	5	4	4	4	5	5							27	90

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 9

Anket. 28	Faktör			item				Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi		7	27	47	67	87			
	Puan	5	5	5	4	4	23		92
2- Başarı		19	39	59	79	99			
	Puan	4	4	4	4	4	20		80
3- Aktivite		20	40	60	80	100			
	Puan	4	4	4	3	4	19		76
4- İlerleme		14	34	54	74	94			
	Puan	4	4	4	4	4	20		80
5- Otorite		6	26	46	66	86			
	puan	4	2	2	2	2	12		48
6- İşletme politikası		9	29	49	69	89			
	puan	4	4	2	4	4	18		72
7- Ücret		12	32	52	72	92			
	Puan	4	4	4	4	3	19		76
8-Çalışma arkadaşları		16	36	56	76	96			
	Puan	4	4	4	4	4	20		80
9- Yaratıcılık		2	22	42	62	82			
	Puan	5	4	4	4	4	21		84
10- Kendi kendine yetme		4	24	44	64	84			
	Puan	5	4	4	4	4	21		84
11- Değerler(ahlaki)		3	23	43	63	83			
	Puan	5	4	4	4	4	21		84
12- Takdir		18	38	58	78	96			
	Puan	4	4	4	4	4	20		80
13- Sorumluluk		17	37	57	77	97			
	Puan	4	4	4	4	4	20		80
14- Emniyet		11	31	51	71	91			
	Puan	4	4	4	4	2	18		72
15- Sosyal yardımlar		1	21	41	61	81			
	Puan	5	5	4	4	4	22		88
16- Mevki-sosyal seviye		8	28	48	68	88			
	Puan	5	4	4	4	4	21		84
17- Süpervizyon-insan ilişkileri		10	30	50	70	90			
	Puan	4	4	2	3	4	17		68
18- Süpervizyon-teknik alanda		15	35	55	75	95			
	Puan	4	4	3	4	4	19		76
19- Çeşitlilik		5	25	45	65	85			
	Puan	5	4	2	4	4	19		76
20- Çalışma koşulları		3	33	53	73	93			
	Puan	5	4	4	4	4	21		84
21- Genel memnuniyet		24	25	28	30	35			
		43	51	61	66	67			
		69	72	74	77	82			
		93	96	98	99	100			
	Puan	4	4	4	4	4			
		4	4	4	2	4			
		3	4	4	4	4			
		4	4	4	4	4	77		77

İç tatmin	item													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54		90
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	5	4	4	4	4	4							25		83

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 6

Anket.29

Faktör				item			Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi		7	27	47	67	87		
Puan		4	3	3	2	2	14	56
2- Başarı		19	39	59	79	99		
Puan		2	2	3	4	3	14	56
3- Aktivite		20	40	60	80	100		
Puan		3	2	3	2	3	13	52
4- İlerleme		14	34	54	74	94		
Puan		2	2	3	2	4	13	52
5- Otorite		6	26	46	66	86		
puan		4	3	2	2	2	13	52
6- İşletme politikası		9	29	49	69	89		
puan		2	2	2	2	3	11	44
7- Ücret		12	32	52	72	92		
Puan		2	3	3	2	3	13	52
8-Çalışma arkadaşları		16	36	56	76	96		
Puan		4	3	4	4	3	18	72
9- Yaratıcılık		2	22	42	62	82		
Puan		3	2	2	3	3	13	52
10- Kendi kendine yetme		4	24	44	64	84		
Puan		4	3	3	3	2	15	60
11- Değerler(ahlaki)		3	23	43	63	83		
Puan		4	2	2	3	3	14	56
12- Takdir		18	38	58	78	96		
Puan		2	2	2	3	3	12	48
13- Sorumluluk		17	37	57	77	97		
Puan		4	2	4	3	2	15	60
14- Emniyet		11	31	51	71	91		
Puan		4	3	3	4	3	17	68
15- Sosyal yardımlar		1	21	41	61	81		
Puan		4	3	3	3	3	16	64
16- Mevki-sosyal seviye		8	28	48	68	88		
Puan		4	2	2	1	3	12	48
17- Süpervizyon-insan ilişkileri		10	30	50	70	90		
Puan		4	2	2	2	2	12	48
18- Süpervizyon-teknik alanda		15	35	55	75	95		
Puan		1	2	3	2	2	10	40
19- Çeşitlilik		5	25	45	65	85		
Puan		3	2	3	2	2	12	48
20- Çalışma koşulları		3	33	53	73	93		
Puan		4	1	3	2	4	14	56
21- Genel memnuniyet		24	25	28	30	35		
		43	51	61	66	67		
		69	72	74	77	82		
		93	96	98	99	100		
Puan		3	2	2	2	2		
		2	3	3	2	2		
		2	2	2	2	3		
		4	3	2	3	3	49	49

İç tatmin	item													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11		15	16	20		
Puan	4	3	4	4	3	4	2	4	4	1	4	3		40	67
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	3	2	2	2	2	2								13	43

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 14

Denek. 30

Faktör				item				Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi		7	27	47		67	87		
Puan		5	3	5		5	5	23	92
2- Başarı		19	39	59		79	99		
Puan		5	5	5		5	5	25	100
3- Aktivite		20	40	60		80	100		
Puan		5	5	5		5	5	25	100
4- İlerleme		14	34	54		74	94		100
Puan		5	5	5		5	5	25	100
5- Otorite		6	26	46		66	86		
puan		3	3	3		3	3	15	60
6- İşletme politikası		9	29	49		69	89		
puan		4	3	5		4	5	21	84
7- Ücret		12	32	52		72	92		
Puan		4	5	5		5	5	24	96
8-Çalışma arkadaşları		16	36	56		76	96		
Puan		3	4	4		3	3	17	68
9- Yaratıcılık		2	22	42		62	82		
Puan		5	5	5		5	5	25	100
10- Kendi kendine yetme		4	24	44		64	84		
Puan		5	5	5		5	3	25	100
11- Değerler(ahlaki)		3	23	43		63	83		
Puan		5	3	5		5	5	23	92
12- Takdir		18	38	58		78	96		
Puan		4	4	4		5	3	20	80
13- Sorumluluk		17	37	57		77	97		
Puan		5	4	4		5	5	23	92
14- Emniyet		11	31	51		71	91		
Puan		4	5	5		5	5	24	96
15- Sosyal yardımlar		1	21	41		61	81		
Puan		5	5	5		5	5	25	100
16- Mevki-sosyal seviye		8	28	48		68	88		
Puan		5	5	5		4	5	24	96
17- Süpervizyon-insan ilişkileri		10	30	50		70	90		
Puan		4	4	3		4	5	20	80
18- Süpervizyon-teknik alanda		15	35	55		75	95		
Puan		5	5	5		5	5	25	100
19- Çeşitlilik		5	25	45		65	85		
Puan		5	3	3		5	5	21	84
20- Çalışma koşulları		3	33	53		73	93		
Puan		5	5	5		5	5	25	100
21- Genel memnuniyet		24	25	28		30	35		
		43	51	61		66	67		
		69	72	74		77	82		
		93	96	98		99	100		
Puan		5	3	5		5	5		
		5	5	5		3	5		
		4	5	5		5	5		
		5	3	4		5	5	94	94

İç tatmin	item													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	55	92	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	5	3	4	4	5	5							26	87	

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 7

Anket. 31

Faktör				item				Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi		7	27	47	67	87			
Puan	4	2		2	2	2	12	48	
2- Başarı		19	39	59	79	99			
Puan	3	2		2	3	2	12	48	
3- Aktivite		20	40	60	80	100			
Puan	3	2		2	3	2	12	48	
4- İlerleme		14	34	54	74	94			
Puan	3	2		2	2	2	11	44	
5- Otorite		6	26	46	66	86			
Puan	2	2		2	2	2	10	40	
6- İşletme politikası		9	29	49	69	89			
Puan	4	2		2	2	2	12	48	
7- Ücret		12	32	52	72	92			
Puan	1	2		2	2	2	9	36	
8-Çalışma arkadaşları		16	36	56	76	96			
Puan	2	2		2	2	2	10	40	
9- Yaratıcılık		2	22	42	62	82			
Puan	2	2		2	2	2	10	40	
10- Kendi kendine yetme		4	24	44	64	84			
Puan	2	2		2	2	2	10	40	
11- Değerler(ahlaki)		3	23	43	63	83			
Puan	4	2		4	2	2	14	56	
12- Takdir		18	38	58	78	96			
Puan	3	2		2	2	2	11	44	
13- Sorumluluk		17	37	57	77	97			
Puan	3	2		2	2	2	11	44	
14- Emniyet		11	31	51	71	91			
Puan	1	1		2	2	2	8	32	
15- Sosyal yardımlar		1	21	41	61	81			
Puan	4	2		2	2	3	13	52	
16- Mevki-sosyal seviye		8	28	48	68	88			
Puan	3	2		2	2	2	11	44	
17- Süpervizyon-insan ilişkileri		10	30	50	70	90			
Puan	2	2		2	2	2	10	40	
18- Süpervizyon-teknik alanda		15	35	55	75	95			
Puan	4	4		2	2	2	14	56	
19- Çeşitlilik		5	25	45	65	85			
Puan	3	2		4	2	2	13	52	
20- Çalışma koşulları		3	33	53	73	93			
Puan	4	2		2	2	2	12	48	
21- Genel memnuniyet		24	25	28	30	35			
		43	51	61	66	67			
		69	72	74	77	82			
		93	96	98	99	100			
Puan	2	2		2	2	4			
	4	2		2	2	2			
	2	2		2	2	2			
	2	2		2	2	2	44	44	

İç tatmin	item													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	4	2	4	2	2	3	4	2	1	4	2	3	33	55	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	3	2	1	2	3	3							14	47	

Rotter Denetim Odağı Ölçeği:15

Anket. 32

Faktör			item					Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87				
Puan	4	5	4	4	4		21	84	
2- Başarı	19	39	59	79	99				
Puan	5	4	4	4	3		20	80	
3- Aktivite	20	40	60	80	100				
Puan	4	3	4	5	5		21	84	
4- İlerleme	14	34	54	74	94				
Puan	1	1	1	1	1		5	20	
5- Otorite	6	26	46	66	86				
puan	4	5	3	3	3		18	72	
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89				
puan	2	3	3	4	3		15	60	
7- Ücret	12	32	52	72	92				
Puan	3	3	1	3	1		11	44	
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96				
Puan	1	1	1	1	1		5	20	
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82				
Puan	4	5	4	4	4		21	84	
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84				
Puan	1	5	1	4	3		14	56	
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83				
Puan	4	3	4	4	4		19	76	
12- Takdir	18	38	58	78	96				
Puan	5	4	2	3	1		15	60	
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97				
Puan	5	3	1	1	3		13	52	
14- Emniyet	11	31	51	71	91				
Puan	3	1	5	5	3		17	68	
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81				
Puan	4	4	4	4	4		20	80	
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88				
Puan	5	5	5	5	5		25	100	
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90				
Puan	4	3	1	3	3		14	56	
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95				
Puan	2	1	1	1	3		8		
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85				
Puan	1	5	1	3	3		13	52	
20- Çalışma koşulları	3	33	53	73	93				
Puan	4	3	4	1	1		13	52	
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35				
	43	51	61	66	67				
	69	72	74	77	82				
	93	96	98	99	100				
Puan	5	5	5	3	1				
	4	5	4	3	4				
	4	3	1	1	4				
	1	1	3	3	3		63	63	

İç tatmin	item												Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	4	4	4	1	4	5	2	4	3	2	1	5	39	65
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	1	4	3	1	1	5							15	50

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 5

Anket. 33

Faktör				item					Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi		7	27	47	67	87				
Puan	5	5	5	5	5	5		25	100	
2- Başarı		19	39	59	79	99				
Puan	5	5	5	5	5	5		25	100	
3- Aktivite		20	40	60	80	100				
Puan	5	4	4	4	4	5		22	88	
4- İlerleme		14	34	54	74	94				
Puan	4	5	3	4	4	5		21	84	
5- Otorite		6	26	46	66	86				
puan	3	3	3	3	3	3		15	60	
6- İşletme politikası		9	29	49	69	89				
puan	5	5	4	4	4	4		22	88	
7- Ücret		12	32	52	72	92				
Puan	4	5	4	4	4	4		21	84	
8-Çalışma arkadaşları		16	36	56	76	96				
Puan	5	5	5	5	5	5		25	100	
9- Yaratıcılık		2	22	42	62	82				
Puan	5	4	4	4	4	5		22	88	
10- Kendi kendine yetme		4	24	44	64	84				
Puan	5	5	5	5	4	4		24	96	
11- Değerler(ahlaki)		3	23	43	63	83				
Puan	5	5	5	5	5	5		25	100	
12- Takdir		18	38	58	78	96				
Puan	5	5	5	5	5	5		25	100	
13- Sorumluluk		17	37	57	77	97				
Puan	5	5	5	5	5	5		25	100	
14- Emniyet		11	31	51	71	91				
Puan	4	5	4	4	4	4		21	84	
15- Sosyal yardımlar		1	21	41	61	81				
Puan	5	5	5	5	5	5		25	100	
16- Mevki-sosyal seviye		8	28	48	68	88				
Puan	4	5	5	4	5	5		23	92	
17- Süpervizyon-insan ilişkileri		10	30	50	70	90				
Puan	4	4	3	4	4	5		20	80	
18- Süpervizyon-teknik alanda		15	35	55	75	95				
Puan	4	4	3	5	5	5		21	84	
19- Çeşitlilik		5	25	45	65	85				
Puan	5	4	2	5	4	4		20	80	
20- Çalışma koşulları		3	33	53	73	93				
Puan	5	4	4	3	3	4		20	80	
21- Genel memnuniyet		24	25	28	30	35				
		43	51	61	66	67				
		69	72	74	77	82				
		93	96	98	99	100				
Puan	5	4	5	4	4	4				
		5	4	5	3	5				
		4	4	4	5	5				
		4	5	5	5	5		90	90	

İç tatmin	item													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58	97	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	5	3	4	4	4	5							25	83	

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 10

Anket. 34

Faktör			item				Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi		7	27	47	67	87		
Puan		4	4	4	4	4	20	80
2- Başarı		19	39	59	79	99		
Puan		4	4	4	5	4	21	84
3- Aktivite		20	40	60	80	100		
Puan		5	4	4	5	5	23	92
4- İlerleme		14	34	54	74	94		
Puan		4	4	2	4	4	18	72
5- Otorite		6	26	46	66	86		
puan		3	5	3	4	4	19	76
6- İşletme politikası		9	29	49	69	89		
puan		3	3	4	4	3	17	68
7- Ücret		12	32	52	72	92		
Puan		3	3	4	3	1	14	56
8-Çalışma arkadaşları		16	36	56	76	96		
Puan		4	5	4	5	4	22	88
9- Yaratıcılık		2	22	42	62	82		
Puan		3	3	3	4	3	16	64
10- Kendi kendine yetme		4	24	44	64	84		
Puan		4	3	3	3	4	17	68
11- Değerler(ahlaki)		3	23	43	63	83		
Puan		4	4	4	4	4	20	80
12- Takdir		18	38	58	78	96		
Puan		3	3	3	3	4	16	64
13- Sorumluluk		17	37	57	77	97		
Puan		4	3	4	3	4	18	72
14- Emniyet		11	31	51	71	91		
Puan		4	4	4	5	3	20	80
15- Sosyal yardımlar		1	21	41	61	81		
Puan		4	4	4	4	4	20	80
16- Mevki-sosyal seviye		8	28	48	68	88		
Puan		4	4	5	4	4	21	84
17- Süpervizyon-insan ilişkileri		10	30	50	70	90		
Puan		3	3	4	3	3	16	64
18- Süpervizyon-teknik alanda		15	35	55	75	95		
Puan		5	4	3	4	4	19	76
19- Çeşitlilik		5	25	45	65	85		
Puan		3	3	4	3	3	16	64
20- Çalışma koşulları		3	33	53	73	93		
Puan		4	5	2	3	3	17	68
21- Genel memnuniyet		24	25	28	30	35		
		43	51	61	66	67		
		69	72	74	77	82		
		93	96	98	99	100		
Puan		3	3	4	3	4		
		4	4	4	4	4		
		4	3	4	3	3		
		3	4	4	4	5	77	77

İç tatmin	item													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	47	78	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	3	3	3	5	4	4							22	73	

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 12

Anket. 35

Faktör			item				Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87			
Puan	4	5	4	5	5	23		92
2- Başarı	19	39	59	79	99			
Puan	5	4	5	5	5	24		96
3- Aktivite	20	40	60	80	100			
Puan	5	5	5	5	5	25		100
4- İlerleme	14	34	54	74	94			
Puan	5	5	4	5	5	24		96
5- Otorite	6	26	46	66	86			
puan	4	4	4	4	5	22		88
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89			
puan	3	4	4	4	4	19		76
7- Ücret	12	32	52	72	92			
Puan	3	4	3	3	4	17		68
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96			
Puan	5	5	5	5	5	25		100
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82			
Puan	5	5	5	5	5	25		100
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84			
Puan	5	5	5	5	5	25		100
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83			
Puan	5	5	5	5	5	25		100
12- Takdir	18	38	58	78	96			
Puan	5	4	5	5	5	24		96
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97			
Puan	5	5	5	5	5	25		100
14- Emniyet	11	31	51	71	91			
Puan	4	5	4	5	5	23		92
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81			
Puan	4	5	5	5	5	24		96
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88			
Puan	5	5	4	5	5	24		96
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90			
Puan	4	4	4	4	5	21		84
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95			
Puan	4	5	5	5	5	21		84
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85			
Puan	5	5	5	5	5	25		100
20- Çalışma koşulları	3	33	53	73	93			
Puan	5	3	3	3	3	17		68
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35			
	43	51	61	66	67			
	69	72	74	77	82			
	93	96	98	99	100			
Puan	5	5	5	4	5			
	5	4	5	4	5			
	4	3	5	5	5			
	3	5	5	5	5	92		92

İç tatmin	item													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	54		90
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	5	4	3	3	3	5							26		87

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 9

Anket. 36

Faktör	item					Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	4	5	4	5	22	88
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	4	4	5	4	4	21	84
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	5	4	2	4	4	19	76
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	5	4	4	4	4	21	84
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	4	3	4	4	4	19	76
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	2	4	3	3	3	15	60
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	5	4	5	5	4	23	92
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	5	3	4	5	3	20	80
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	4	5	5	4	23	92
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	3	4	3	4	4	18	72
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	3	4	4	4	4	19	76
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	3	4	4	4	3	18	72
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	5	5	5	5	5	25	100
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	5	4	5	5	5	24	96
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	4	4	2	4	4	18	72
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	5	3	3	5	4	20	80
20- Çalışma koşulları	3	33	53	73	93		
Puan	5	4	4	4	4	21	84
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
	93	96	98	99	100		
Puan	3	3	4	4	4		
	5	4	5	4	4		
	4	3	4	4	4		
	4	4	4	5	4	80	80

İç tatmin	item												Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20		
Puan	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	54	90
Dış tatmin														
İtem	5	6	12	13	14	19								
Puan	5	6	2	5	5	4							27	90

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 13

Anket. 37

Faktör	item					Toplam ham puan	Percentil. %
1- Yeteneğin ifadesi	7	27	47	67	87		
Puan	3	5	5	4	4	21	84
2- Başarı	19	39	59	79	99		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
3- Aktivite	20	40	60	80	100		
Puan	5	3	4	2	5	19	76
4- İlerleme	14	34	54	74	94		
Puan	4	4	4	3	4	19	76
5- Otorite	6	26	46	66	86		
puan	3	2	2	2	2	11	44
6- İşletme politikası	9	29	49	69	89		
puan	3	2	3	3	4	15	60
7- Ücret	12	32	52	72	92		
Puan	2	4	4	4	4	18	72
8-Çalışma arkadaşları	16	36	56	76	96		
Puan	4	4	4	4	4	20	80
9- Yaratıcılık	2	22	42	62	82		
Puan	2	5	3	4	4	18	72
10- Kendi kendine yetme	4	24	44	64	84		
Puan	4	4	5	5	4	22	88
11- Değerler(ahlaki)	3	23	43	63	83		
Puan	5	4	5	4	4	22	88
12- Takdir	18	38	58	78	96		
Puan	5	4	3	4	4	20	80
13- Sorumluluk	17	37	57	77	97		
Puan	4	2	4	4	4	18	72
14- Emniyet	11	31	51	71	91		
Puan	5	4	5	4	3	21	84
15- Sosyal yardımlar	1	21	41	61	81		
Puan	3	5	4	5	5	22	88
16- Mevki-sosyal seviye	8	28	48	68	88		
Puan	5	5	1	4	4	19	76
17- Süpervizyon-insan ilişkileri	10	30	50	70	90		
Puan	4	4	1	4	3	16	64
18- Süpervizyon-teknik alanda	15	35	55	75	95		
Puan	4	3	4	3	4	18	72
19- Çeşitlilik	5	25	45	65	85		
Puan	4	2	3	2	3	14	56
20- Çalışma koşulları	3	33	53	73	93		
Puan	5	5	4	5	4	23	92
21- Genel memnuniyet	24	25	28	30	35		
	43	51	61	66	67		
	69	72	74	77	82		
	93	96	98	99	100		
Puan	4	2	5	4	3		
	5	5	5	2	4		
	3	4	3	4	4		
	4	4	3	4	5	77	77

İç tatmin	item													Ham puan	Percentil %
İtem	1	2	3	4	7	8	9	10	11	15	16	20			
Puan	3	2	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	49	82	
Dış tatmin															
İtem	5	6	12	13	14	19									
Puan	4	3	2	4	4	4							21	70	

Rotter Denetim Odağı Ölçeği: 2

PSİKOLOG TAKİP VE PSİKOTERAPİ İŞLEYİŞ PROSEDÜRÜ

1. AMAÇ: Yatarak ya da poliklinikten takibi olan hastaların/ailesinin duygusal, zihin ve davranışsal işlev ve süreçlerini inceleme, değerlendirme ve ihtiyaçlarının karşılanmasını kapsayan psikoterapi hizmetleri işleyiş sistematüğını oluşturmak .

2. KAPSAM: Tüm psikologlar.

3. TANIMLAR:

3.1. Psikoterapi: Belli bir kuramsal temele dayalı olarak yürütölen yapılandırılmış terapi seansı.

3.2. Kısa Görüşme: Hastanın günlük takibinde psikolojik durumunun değeriendirildiğı yapılandırılmamış görüşmeler.

3.3. Desdekleyici Terapi: Hastanın klinik durumu yapılandırılmamış 45-50 dakikalık terapi seansının tamamlanmasına el vermediğinde Ve/veya yapılandırılmış seanslara ek olarak yapılan desdekleyici psikolojik uygulamaları kapsayan terapötik görüşmeler.

3.4. Aile İçi Psikoterapötik Görüşme: Hasta Ve Ailesinin Eğitimi Presödörü’de tanımlanan hasta ve/veya ailesine yapılması gereken eğitimlerin yer aldığı görüşmeler.

3.5. Yatan hasta Aile görüşmesi: hastanın psikolojik tablosuyla ilgili olarak ailesi ile yapılan görüşmeler.

3.6. Gurup Terapi: Belli bir kuramsal temele dayalı olarak yürütölen 3-20 kişiden oluşarı uygun şekilde seçilmiş hasta gurubuna uygulanan terapi biçimi.

3.7. Ergoterapi. Hastanın mevcut yeteneklerini ortaya çıkarmak, geliştirmek ve sosyal ilişkilerini arttırarak, yaşam kalitesini yükseltmeye yönelik uygulamalar.

3.8. Amatem: Alkol ve madde kullanım bozuklukları tedavilerinin yapıldığı klinikdir. İlaç tedavilerinin yanında bireysel psikoterapiler,gurup terapileri, alkol ve madde ile ilgili SAMBA (Sigara, Alkol ve Madde Bağımlılığı Tedavi Programı). V.b. çeşitli eğitsel çalışmalar, rehabilitasyon ve dışarıya hazırlık faaliyetleri ve aile bilinçlendirme programları yapılmaktadır.

4.PROSEDÜR AKIŞI:

4.1.Poliklinik Hastası Psikoterapi Hizmetleri:

4.1.1. Polikliniklerde Psikoterapi hizmetleri, **NPİSTANBUL Beyin Hastanesi Poliklinik İşleyiş Prosedörü’ünde tanımlandığı şekilde randevulu olarak yürütölür.**

4.1.2. Psikoterapi seansları 45-50 dakikadır.

4.1.3. Kurumumuzda bir psikiyatrist tarafında muayenesi ve takibi olmayıp da sadece psikoterapi hizmeti almak için dışarıdan başvuran danışanlar için ilk gelişte **NPİSTANBUL Beyin hastanesi Poliklinik İşleyiş Prosedörü’nde tanımlandığı gibi Önerilen Doktor görüşmesini Tedavisini Reddetme Formu** imzalatılır.

4.1.4. Poliklinikten hizmet alan hasta/ danışanların psikoterapileri, multidisipliner tedavi yaklaşımı çerçevesinde hekim tarafından planlanır.

4.1.5. Hekimin tedavi planında belirlenen ihtiyaçlar doğrultusunda uygun olan terapötik yaklaşım psikologlarca yürütülür.

4.1.6. Çeşitli terapi yaklaşımlarında bilgi ve yetkinlik olan psikologların istihdamı **Pskoloji hizmetleri genel koordinatörü** tarafından planlanır.

4.1.7. Görüşmeden itibaren hasta/danışman ile ilgili tüm gözlemler, psikolojik testlerin bulguları ve psiko terapi görüşmelerin içeriği basılı **Psikoterapi dosyasında** ve otomasyon sisteminde e-imza ile kayıt altına alınır.

4.1.8. Hastanın/danışmanın psikoterapisi devam ederken ilaç veya yatarak tedavi gerektirebilecek bir durum tespit edilirse, (exitasyon, suicide, homicide riski v.b) takip eden psikiyatri uzmanı ile irtibata geçilerek bilgi verilir. Hasta/danışanına **İntihar kriz/güvenlik planı** imzalatır. Takip eden psikiyatri uzmanı yok ise hasta ve ailesine riskler anlatılarak psikiyatri randevusu düzenlenir, retetmeleri durumunda **önerilen tedaviyi Ret Etme Formu** doldurulur.

4.19. Terapi süreci içerisinde psikoterapisi yürüten psikoloğun bilgi ve yetkinliği dışında bir terapi ihtiyacı tespit edildiğinde hastaya gerekli bilgilendirmelere yapılarak; ya da hasta ikinci bir görüş alma ihtiyacını dile getirdiğinde (Evlilik, aile, EMDR, hipno terapi, cinsel terapi vb.) yetkinliği olan başka bir terapistle tanıştırtılarak randevularının düzenlenmesi sağlanır.

4.1.10. Hasta kurum dışı bir uzmandan ikinci bir görüş talep ediyorsa hastanın durumu hakkında ilgili uzmanla işbirliği sağlanır ve BİLMETD kayıt altına alınır.

4.1.11. Terapiyi sonlandırmq: Psikoterapi belli bir kuramsal yaklaşıma göre belirlenmiş bir çerçeve içinde; başlangıç, gelişim ve sonlanma aşamalarından oluşan bir süreci kapsar. Dayandığı kuramsal yaklaşıma göre sürdürülür ve sıklıklar değiştirebilmekle birlikte kurumumuzda genellikle, BDT yaklaşımında olduğu gibi başlangıçta öz özel durum yoksa haftada bir şekilde proglanır. Danışman kendini iyi hissetmeğe başladığında seans aralıkları 15 günde bire çıkabilir. Zamanla üç haftada bir , ayda bir şekilde kademeli olarak terapiler seyrekleştirilir. Terapi seanslarına 3, 6 ve 12. Aylarında güçlendirme seansları şeklinde devam ederek başlangıçta belirlenen hedeflere ulaşıldığında danışan/hasta ve terapist hemfikir olduğu noktada terapi sonlandırılır.

4.2. Yatan Hasta Psikoterapileri:

4.2.1. Yatışı kesinleşen hastanın yatış işlemleri yapılırken hastanedeki tedavi sürecinde psikoterapilerini yürütecek servis psikoloğu **Psikoterapi servis kooordinatörü** tarafından belirlenir, ve görevlendirmesi yapılır.

4.2.2. Görevlendirmenin ardından psikoloğu hastanın dosyasını inceler, servis hemşiresinden ve doktorundan ön bilgileri alır. Hastanın kurumda daha önce poliklinik takibi ve poliklinikte psikoterapisini yürüten bir psikoloğu varsa onunla iletişime geçerek bilgi alışverişi sağlanır.

4.2.3. Hasta ile ilgili ön bilgileri aldıktan sonra psikoloğu serviste hasta ile tanışır ve güven ilişkisi başlatılır.

4.2.4. Hastanın psikoterapi sürecin, yapılandırması için gerekli olan ayrıntılı değerlendirme görüşmesi ilk 12 saat içerisinde yapılır ve psiko terapi dosyasında kayıt altına alınır.

4.2.5. Hasta uygulaması planlanan psikolojik test ve ölçekler 48 saat içerisinde tanımlanır ve otomasyon programı be psikoterapi dosyası'nda kayıt altına alınır.

4.2.6. hastanedeki psikoterapötik uygulamalar, (bireysel psikoterapiler , gurup terapileri , ergoterapi uygulamaları vb.) ile ilgili hastasını bilgilendirir. Bu ilk görüşmeden itibaren hasta ile ilgili tüm gözlemler, psikolojik testlerin bulguları ve psikoterapötik görüşmelerin içeriği basılı **Psikoterapi Dosyası**da ve otomasyon sisteminde e-imza ile kayıt altına alınır.

4.2.7. Hastanın yatarak tedavisini yürüten doktoru ile birlikte mevcut tablo değerlendirilerek uygulanması gerekenpsikometrik test/ölçekler ve yürütülecek psiko terapinin türü(BDT, Analitik/Dinamik terapi, Aile terapisi, Çift terapisi, Hipno terapi Biofeedback, rehacom, play atention,EMDR, vs.) sıklığı belirlenir. Ve psiko terapi dosyasında yer alan formulasyon tablosunda kayıt altına alınır. İlgili psikologun takibini yürüttüğü hastasını her gün görme sorumluluğu vardır.

4.2.8. Hastanın ve ailesinin psiko terapi ve psikoeğitim ihtiyacı karşılanır; emasyonel, kognitif, fizyolojik, alanlardam mevcut olan öğrenme güçlükleri değerlendirilir. Bu güçlükler nedeniyle yapılanmış psikoterapi-psikolojik testleri uygulanamadığında gerekçeleri raporlanır ve kayıt altına alınır. Bu engellere yönelik sosyal hizmet çalışmaları, ergo terapi kısa görüşme, destekleyici terapi ve aile görüşmeleri ile verilen hizmet yürütülür.

4.2.9. Hastanın yatışını takiben ilk 24 saat içerisinde “yatan hasta ile görüşmesi” yapılır. Yatış işlemleri yapılırken hasta ailesi ile psikoloğu ve doktorunun yapacağı görüşmenin randavusu tıbbi sekreterler tarafından belirlenir. Hastanın psikoloğu tarafından yapılan görüşmede alınan bilgiler psiko –terapi dosyasında ve otomasyon sistemine kaydedilir.

4.2.10. “Hastanın İlk ve Yeniden Değerlendirilmesi Prosedürü”ne göre değerlendirilmesi yapılır. Psikoterapi dosyası ve otomasyon programında yapılan görüşmeler vetestler sonucunda oluşturulan ön formulasyon ve terapi planı kayıt altına alınır.

4.2.11. Hastanın terapi sürecine göre daha önce yapılan ön formulasyona ek olarak eklenen yeni bir hedef olduğunda ya da önceden belirlenen hedeflerdeki her bir adımın çalışmaları BİLMED’de yer alan terapi hedefi bölümünde kayıt altına alınır.

4.2.12. Hastanın belirlenen terapi hedefleri doğrultusunda kanıta dayalı terapi programı yürütebilmek için ön test-son test uygulaması yapılır. Hedef semtonlara yönelik ölçümler haftalık peryotlarla tekrarlanır.

4.2.13. Hastanın tedavisi gereği terapi sıklığı ile ilgili değişiklikler **Servis kayırları Bakımı ve Tedavi Hizmetleri Prosüdürün**’de yer alan maddelar doğrultusunda planlanır.

4.2.14. Hastanın ailesi ile yapılan görüşmeler **Psikiyatri Hastası ve Ailesi ile İletişim Talimatı**’nda tanımlandığı şekilde yapılır.

4.2.15. Hastaya uygulanması planlanan psikolojik test ve ölçekler, hastayı takip eden psikoloğu tarafından gerçekleştirilmediği durumda tıbbi sekreter tarafından NPGRUP

Pskolog Yetkinlik çizelgesi'ne göre diğer psikologların randevu uygunluğuna göre organize edilir. Öngörülen sürede uygulanması ve raporlanması hastanın psikoterapisini yürüten psikolog tarafından takip edilir.

4.2.16. Hastanın psikoterapisini yürüten psikoloğu hastanın günlük aktivitelerini tedavi ekibi ile birlikte planlar.

-Günaydın toplantılarına, gurup terapilerine ve ergoterapi uygulamalarına teşvik eder ve katılımını takip eder.-

- Hastanın psiko terapisinden sorumlu olan psikoloğu Ergo terapistler ile koordineli çalışır, hasta ile ilgili bilgi alır bilgi verir.

-Hastanın ergo terspi çalışmalarının içeriğini psikoterapötik açıdan değerlendirir.Sonuçlarını tedavi ekibinin diğer üyeleri ile paylaşır.

4.2.17. Hastaya verilen multidisipliner tedavi hizmeti çerçevesinde ;servis ekibinin günlük vizitelerine ek olarak, honsultan hekimin önderliğinde haftalık olarak tekrarlanan konsey vizitinde hastanın klinik tablosu yeniden değerlendirilerek tedavi gidişatı gözden geçirilir, mevcut ihtiyaçlara göre tedavisi planlanır.Hastanın sorumlu pskoloğu **Yatan hasta Pskolog Takip Listesi** ile vizitelere hazırlıklı gelir, o ana kadar yürüyen psikoterapötik süreci aktarılır, konsey değerlendirilmesinde notlarını alır ve sonraki hedeflerini yapılandırır psikoterapötik işleyişin devamını sağlar.

4.2.18. Takip eden psikoloğunvizitelere katılmadığı durumlarda Nöbet Devir Prosedürü' de tanımlandığı şekilde hastasını devreder.

4.2.19. Hasta yatışının ikinci haftasında taburculuğu sonrası poliklinik takibinde psikoterapisini yürütecek psikolog, psikoterapi hizmetleri koordinatörü ile bilikte belirlenir. Serviste psikoterapisini yürüten pskologu tarafından polikliniki psikologlarına hastanın klinik tablosu ile ilgili **Psikoterapi Dosyası** ile aktarılır ve e-posta gönderilerek bilgi verilir. Poliklinik ipskoloğu hasta ile ve imkanlar ölçüsünde ailesi ile tanışır, yine imkanlar ölçüsünde yatış süresince servis+politeknik psikoloğunun katıldığı ortak seanslar yapılarak psikoterapötik sürecin sürekliliğini sağlar.

4.2.20. Hastanın yatışı sürecinde elde edilen kazanımların sürekliliğinin sağlamak için psikoloğu gerek duyduğunda psiko terapötik bir müdahale olarak taburculuk sonrası yaşamlarında hasta ve ailesi tarafından dikkat edilmesi ve hayata geçirilmesi gereken hususları içeren **Taburculuk Sanrası Tedavi Uyum Sözleşmesi** hastaya ve aile temsilcisine imzalatılır ve bir nushası aileye verilir diğerleri dosyasına konur.

4.2.21. **Hasta ve Ailesi Prosedür**'ünde tanımlanan konular çerçevesinde hastanın ve ailenin psikoeğitim ihtiyaçları belirbelirlenir ve buna yönelik psikoeğitimler planlanır. Bunun yanı sıra sözel olarak verilen eğitimler psikolog tarafından yazılı hale getirilip hasta ve/veya ailesinin imzası alınarak basılı dosyasında arşivlanır.

4.2.22. Taburculuk işlemleri sırasında hastaya verilen epikriz formunda psikolog hastanın psikoterapisi ile ilgili bölümü usulüne uygun bir şekilde ve zamanında tamamlar

4.3. AMATEM Psikoterapi Hizmetleri.

4.3.1. AMATEM'e yatışı kesinleşen hastanın yatış işlemleri yapılırken hastanedeki tedavi süresincepsikoterapilerini yürütecek olan psikolog **psikoterapi hizmetleri koordinatörü**'nün görevlendirdiği kat psikoloğu tarafından belirlenir.

4.3.2. AMATEM birime hasta kabul ve servisteki bakım tedavi süreçleri yatan hasta psikoterapi hizmetleri işleyişinde tanımladığı şekilde yürütür. Bunun dışındaki farklılıklar aşağıdaki gibidir.

4.3.3. AMATEM biriminde yatan hastalara yapılandırılmış bir psikoterapi hizmetleri sunulmaktadır. Temel olarak bağımlılık terapilerinde hastanın ayrıntılı öyküsünün alındıktan sonra hangi değişim basamağında olduğu saptanır. Ve buna göre uygun müdahale yapılır. Kişi farkındalık öncesi evresinde ise farkındalık evresine farkındalık evresinde ise karar verme evresine ise eylem evresine karar verme evresinde ise eylem evresine, eylem evresinde ise sürdürme evresine geçmesi hedeflenir.

4.3.4. Yapılandırılmış Olan Psikoterapi Hizmetleri::

4.3.4.1. AMATEM Grup Terapileri: Tedavi süreci boyunca hastalara iki ayrı grup terapi hizmeti sunulur. Her gün SAMBA programı, haftanın iki gününe etkileşim grubu yapılır.

4.3.4.2. SAMBA (Sigara, Alkol, ve madde bağımlılığı tedavi programı): Sigara, alkol ve madde bağımlılığını tedavi amacıyla hazırlanmış onüç oturumda oluşan bir programdır.

4.3.4.3. SAMBA Programı Aşağıdaki Terapi Modalitelerden Yararlanmaktadır:

- Bilişsel Davranış Terapi,
- Diyalektik Davranış Tedavisi,
- Farkındalık ve Kabullenme Terapisi Motivasyonel Görüşme,

4.3.4.4. SAMBA'nın amaçları şunlardır:

- Alkol ve madde konusunda kişinin bilgilendirilmesini sağlamak,
- Bulaşıcı hastalıklardan korunmayı sağlamak ve zararlarını azaltmak -Yinelemeyi engelleyecek becerileri kazandırmak,
- Öfke ve stresle başa çıkma becerisini kazanmak,
- Etkili iletişim yöntemlerini öğretmek,
- Kişinin alkol/madde kullanımı ile ilgili düşünce hatalarının farkına varmasını sağlamak.

4.3.4.5. SAMBA Aile Eğitimi : Alkol veya madde kullanıcılarının eş, ebeveyn ve yetişkin çocuklarına yöneliktir. Altı oturumdan oluşur. Oturumlar inter aktif uygulamalar şeklinde düzenlenir. Aktivite ve didaktik öğeleri içerir. -Bağımlılık kavramı,

- Bağımlılık yapan maddeler ve etkileri,
- Bağımlılığın aileye etkileri,
- Değişimin adımları,
- Etkili iletişim yolları,
- Sık sorulan sorular ve yanıtları.

Minnesota memnuniyet anket (Uzun form -1977 baskı)



Mesleki Psikoloji Araştırmaları

ÜNİVERSİTY OF MİNNESOTA

Copyright 1977

Gizlilik

Bize verdiğiniz cevaplar ve diğer tüm bilgiler en uygun şekilde, güven içinde gizli tutulacaktır.

Günün Tarihi:.....

Adınız/soyadınız (yazıp yazmamakta serbestiniz.):

.....

1- Cinsiyetiniz: Erkek: _____, Kadın: _____

2- Yaşınız:

3- Tamamladığınız eğitim :

İlkokul: ☐ , Lise : ☐ , Üniversite: ☐ , Diğer:

4- Şu anda çalıştığınız işinizin adı nedir?.....
.....

5- Mevcut işinizde ne yapıyorsunuz?.....
.....
.....
.....
.....

6- Kaç senedir şimdiki işinizde çalışıyorsunuz?, ...yıl, ...ay.

7- Şu an yaptığınız iş eğitiminizi aldığınız iş mi?

.....
.....
.....

8- Ne zamandan beri bu işyerinde çalışıyorsunuz? yıl, ...ay.

9- Çalışmanız ekip çalışması mı, yalnız mı?.....

10- Sorumluluğunuz var mı?.....

Minnesota Memnuniyet Anketi

- Bu anketin amacı, size şu anda işiniz hakkında düşünceleriniz ve işinizle ilgili ne hissettiğinizi söyleyebilme şansı vermektir; aynı zamanda işinizden memnun ve memnuniyetsizlik yönlerini ifade ettirir.
- Cevaplarınızla ve sizin gibi çalışan kişilere dayanarak, insanların sevdikleri ve beğenmedikleri şeyler hakkında daha iyi bir fikir edinmeyi umuyoruz.
- Daha ileriki sayfalarda mevcut işinizle ilgili ifadeler bulacaksınız.
- Her ifadeyi dikkatle okuyun.
- İfadenizle açıklanan görev tanımınız hakkında ne kadar memnun olduğunuza karar verin.

Açıklamanın akılda tutulması gerekenler:

- *İşinizin beklediğinizden fazlasını verdiğini düşünüyorsanız, "Çok Tatm. Ed.." altındaki kutuyu işaretleyin (Çok Tatmin edici);*
 - *İşinizin size beklentilerinizi verdiğini düşünüyorsanız "Tat. edi." altındaki kutuyu işaretleyin. (Tatmin edici);*
 - *İşinizin size beklediğinizi verip vermediğini aklınızdan geçirmiyorsanız, "N" başlığının altındaki kutuyu işaretleyin (Ne Tatmin Edici ne değil)*
 - *İşinizin size beklediğinizden daha az zevk verildiğini düşünüyorsanız "Tat. Edi. Değ." altındaki kutuyu işaretleyin. (Tatmin edici değil);*
 - *İşinizin size beklediğinizden daha az şey verdiğini düşünüyorsanız, "Hiç tat. Ed. Değ." altındaki kutuyu işaretleyin. (Çok memnuniyetsiz).*
- **Unutmayın:** İşiniz hakkında ne kadar memnun olduğunuza karar verirken yukarıdaki ifadeleri aklınızda bulundurun.
 - Bunu tüm sorular için yapın. Lütfen her maddeye cevap verin.
 - Açık ve dürüst olunuz. Mevcut işinizle ilgili duygularınız hakkında gerçek bir resim verin.

Kendinize şu soruyu sorun: İşimin bu yönünden ben ne kadar memnunum?

Çok Tatm. Ed. (Çok tatmin edici) Bu, işimin bu yönünden çok memnun olduğum anlamına geliyor.

Tat. Ed. (Tatmin Edici) Bu, işimin bu yönünden memnun olduğum anlamına geliyor.

N, işimin bu yönüyle memnun olup olmadığımı karar veremediğim anlamına geliyor.

Tatm. Ed. Değ. (Tatmin edici değil) İşimin bu yönünden memnun olmadığımı anlamına geliyor.

Hiç Tat. Ed. Değ. (Hiç tatmin edici değil) İşimin bu yönüyle çok memnun kalmadığımı anlamına geliyor.

Şu andaki işim hakkında , ne hissettiğim.

- 1. Hiç tatmin edici değil
- 2. Tatmin edici değil
- 3. Ne tatmin edici, ne değil
- 4. Tatmin edici
- 5. Çok tatmin edici

	1	2	3	4	5
1-Başkalarına yardım edebilme imkanı	X.	X.	X.	X.	X.
2-Kendi fikirlerimden bazılarını deneme fırsatı	X.	X	.X.	X.	X.
3- İşimin ahlaka aykırı olmadığından emin olarak işi yapmak.....	X	X	X	X	X
4- Kendi kendime çalışma için bir şans	X.	X.	X.	X.	X
5-İşinizin çeşitliliği	X.	X.	X	X.	X
X.					
6-Diğer çalışanların beni yol gösterici saymaları.....	X.	X.	X.	X.	X
7- En iyi yaptığım işi yapma şansı	X.	X.	X.	X.	X
8-İşimin toplumda saygın bir yerinin olması.....	X.	X.	X.	X.	X
9-Bu işyerinin çalışanlarına yönelik politikalar ve uygulamaları...	X.	X.	X.	X.	X
10-Üssümle birbirimizi anlama şekli.	X.	X.	X.	X.	X
11-İşimin güvenliği.....	X.	X.	X.	X.	X
12-Yaptığım işin ücreti	X.	X.	X.	X.	X
13- Bu işteki çalışma koşulları (ısıtma, aydınlatma, havalandırma vb.)...	X.	X.	X.	X.	X.
14- Bu işte ilerleme olanağı	X.	X.	X.	X.	X
15-Üstlerimin “teknik-bilgisi” nasıl	X.	X.	X.	X.	X
16-İş arkadaşlarımla işbirliği ruhu.....	X	.X.	X.	X.	X
17- İşimi planlamaktan sorumlu olmam.....	X.	X.	X.	X.	X
18-İyi bir iş yaptığımda takdir edilmem	X.	X.	X.	X.	X
19-Yaptığım işin iyi sonuçlarını görebilmek	X.	X.	X.	X.	X
20- Zamanın çoğunu aktif olarak geçirmek.....	X.	X.	X.	X.	X

Şu andaki işim hakkında , ne hissettiğim.

- 1. Hiç tatmin edici değil
- 2. Tatmin edici değil
- 3. Ne tatmin edici, ne değil
- 4. Tatmin edici
- 5. Çok tatmin edici

	1.	2.	3.	4.	5
21- İnsanlara hizmet etme imkanı	X.	X.	X.	X.	X
22-Kendi başıma yeni ve orijinal şeyler yapma şansı.....	X.	X.	X.	X.	X
23-Dini inancıma aykırı olmayan şeyler yapabilmek	X.	X.	X.	X.	X
24-İş yerinde kendi başıma çalışma imkanı.	X.	X.	X.	X.	X
25- Zaman zaman farklı şeyler yapma imkanı.....	X.	X.	X.	X.	X
26. Diğer çalışanlara işi nasıl yapacaklarını söyleme imkanı.	X.	X.	X.	X.	X
27- Yeteneklerime çok uygun olan işi yapma şansı	X.	X.	X.	X.	X
28. Toplulukta "bir varlık" sayılma şansı	X.	X.	X.	X.	X
29- İş yerini yönetme şekli.....	X.	X.	X.	X.	X
30. Üstlerinizin çalışanları idare etme şekli	X.	X.	X.	X.	X
31. Mesleğimin güvenilir bir gelecek sağlaması	X.	X.	X.	X.	X
32. Arkadaşlarım kadar para kazanma imkanım	X.	X.	X.	X.	X
33.İşyerimin içinde bulunduğu fiziki şartlar.....	X.	X.	X.	X.	X
34. Bu işimde ilerleme şansım	X.	X.	X.	X.	X
35. Amirlerimin karar verme yetkinliği	X.	X.	X.	X.	X
36. İş arkadaşlarımla yakın ilişki kurma imkanım	X.	X.	X.	X.	X
37. Kendi başıma karar verebilme şansı ..	X.	X.	X.	X.	X
38. Yaptığım iş için takdir edilme şekli	X.	X.	X.	X.	X
39. İyi yaptığım bir işten övünebilme	X.	X.	X.	X.	X
40. Her zaman bir şeyler yapabilme olanaklarına sahip olma.....	X.	X.	X.	X.	X

Şu andaki işim hakkında , ne hissettiğim.

- 1. Hiç tatmin edici değil**
- 2. Tatmin edici değil**
- 3. Ne tatmin edici, ne değil**
- 4. Tatmin edici**
- 5. Çok tatmin edici**

	1.	2.	3.	4.	5
41. İnsanlara yardım etme imkanı.....	X.	X.	X.	X.	X
42. Her zaman Farklı bir şey denemek imkanı.....	X.	X.	X.	X.	X
43. Yaptığım işin vicdanıma aykırı olmaması.....	X.	X.	X.	X.	X
44. İşimde kendi başıma olmam.....	X.	X.	X.	X.	X
45. İşin yeknesaklığı (Tek düze, monotonolması)	X.	X.	X.	X.	X.
46. Başkalarını denetleme imkanı	X.	X.	X.	X.	X
47. En iyi yeteneklerimi kullanma olanağı	X.	X.	X.	X.	X
48. Önemli kişilerle beraber olma olanağı	X.	X.	X.	X.	X
49. Çalışanlara şirket politikaları hakkında bilgi verilmesi.....	X.	X.	X.	X.	X
50. İşverenin elemanlarını kayırma.....	X.	X.	X.	X.	X
51. İşimin devamlı bir iş olması..	X.	X.	X.	X.	X
52. Diğer şirketlerdeki benzer işlerle karşılaştırıldığında maaşım.....	X.	X.	X.	X.	X
53. Çalışma koşullarının memnun edici oluşu	X.	X.	X.	X.	X
54. Terfilerin dağılımı.....	X.	X.	X.	X.	X
55. Üssün çalışanlara iş veriş tarzı	X.	X.	X.	X.	X
56. İş arkadaşlarımla samimiyeti	X.	X.	X.	X.	X
57. Çalışanların iş yerindeki sorumluluğu bilmeleri.....	X.	X.	X.	X.	X
58. Yaptığım iş için elde ettiğim takdir edilme	X.	X.	X.	X.	X
59. Yapmaya değer değer bir iş yapıyor olmak.....	X.	X.	X.	X.	X
60. Her zaman meşgul kalabilmek.....	X.	X.	X.	X.	X

Şu andaki işim hakkında , ne hissettiğim.

- 1. Hiç tatmin edici değil**
- 2. Tatmin edici değil**
- 3. Ne tatmin edici, ne değil**
- 4. Tatmin edici**
- 5. Çok tatmin edici**

	1.	2.	3.	4.	5
61. Başkaları için iyi şeyler yapma olanağı.....	X.	X.	X.	X.	X
62. İş yapmak için yeni ve daha iyi yollar geliştirme olanağı	X.	X.	X.	X.	X
63. Başkalarına zarar vermeyen bir işi yapıyor olmak	X.	X.	X.	X.	X
64. Başkalarından bağımsız olarak çalışma imkanı.....	X.	X.	X.	X.	X
65. Her gün farklı bir şey yapma olanağına sahip olma	X.	X.	X.	X.	X
66. Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı.....	X.	X.	X.	X.	X
67. Yeteneklerimi kullanma imkanını bulma	X.	X.	X.	X.	X
68. Başkalarının gözünde önemli kişi olma	X.	X.	X.	X.	X
69. İşyeri politikalarının pratikte uygulanma şekli	X.	X.	X.	X.	X
70. Patronum çalışanlarımızın şikayetlerine nasıl bakıyor	X.	X.	X	X	X
71. Sürekli bir iş olması.....	X.	X.	X.	X.	X
72. Yaptığım iş ve aldığım ücret	X.	X.	X.	X.	X
73. İşin fiziksel çalışma koşulları.....	X.	X.	X.	X.	X
7 4. Bu işte ilerleme olanağı	X.	X.	X.	X.	X
75. Üstümün zor durumlarda yardım etme şekli.....	X.	X.	X.	X.	X
76. İş arkadaşlarımla arkadaşlık kurabilmemin kolaylığı.....	X.	X.	X.	X.	X
77. Kendi karar ve fikirlerimi kullanma özgürlüğü.....	X.	X.	X.	X.	X
78. Normalde işimi iyi yaptığımın bana belirtiliş tarzı.....	X.	X.	X.	X.	X
79. Her zaman elimden gelenin en iyisini yapabilme şansı	X.	X.	X.	X.	X
80. Sürekli "hareket halinde" olma imkanı	X.	X.	X.	X.	X

Şu andaki işim hakkında , ne hissettiğim.

- 1. Hiç tatmin edici değil**
- 2. Tatmin edici değil**
- 3. Ne tatmin edici, ne değil**
- 4. Tatmin edici**
- 5. Çok tatmin edici**

	1.	2.	3.	4.	5
81. Başkalarına az da olsa yardım edebilme şansı	X.	X.	X.	X.	X
82. İş yapmak için kendi yöntemlerimi deneme fırsatı.	X.	X.	X.	X.	X
83. Kimseyi aldattığım duygusuna kapılmadan işimi yapma şansı	X.	X.	X.	X.	X
84. Başkalarından uzakta çalışabilme şansı.....	X.	X.	X.	X.	X
85. İşimde çok farklı şeyler yapabilme fırsatı.....	X.	X.	X.	X.	X
86. Başkalarına ne yapacaklarını söylebilme şansı	X.	X.	X.	X.	X
87. Yeteneklerim ve becerilerimden faydalanabilme şansı.....	X.	X.	X.	X.	X
88. Toplumda bir yer olma	X.	X.	X.	X.	X
89. Şirketin çalışanlarına karşı davranışı biçimi	X.	X.	X.	X.	X
90. Patronum ve çalışanları arasındaki kişisel ilişki.....	X.	X.	X.	X.	X
91. İşten çıkarmalar ve yer değiştirmelerden kaçınılma tarzı.....	X.	X.	X.	X.	X
92. Maaşımın diğer çalışanlarıkiye karşılaştırıldığında.....	X.	X.	X.	X.	X
93. Çalışma koşulları	X.	X.	X.	X.	X
94. Benim mesleğimde ilerleme şansım.....	X.	X.	X.	X.	X
95. Patronumun çalışanları eğitme şekli.....	X.	X.	X.	X.	X
96. İş arkadaşlarımla birbirleriyle ile geçinme tarzı.....	X.	X.	X.	X.	X
97. İşimizdeki sorumluluk.....	X.	X.	X.	X.	X
98. İyi bir iş çıkardığım için övgü almam.....	X.	X.	X.	X.	X
99. İşten aldığım başarı duygusu.....	X.	X.	X.	X.	X
100. Devamlı meşgul olabilmek imkanı.....	X.	X.	X.	X.	X

ROTTER İN İÇ-DIŞ DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ

Bireylerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumunu, pekiştiricilerin bireyin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti ya da inancını ölçmek.

ROTTER'İN İÇ-DIŞ DENETİM ODAĞI

ÖLÇEĞİ Tanıtım

Ölçtüğü Nitelik : Bireylerin genellenmiş kontrol beklentilerinin içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumunu, pekiştiricilerin bireyin kendi içindeki ya da dışındaki güçlerin kontrolünde olduğuna dair sahip olduğu genel beklenti ya da inancını ölçmek.

Ölçek türü : Kendini değerlendirme ölçeği. Grup olarak da uygulanabilir. Kimlere Uygulanabileceği :

Bireylere uygulanır.

Uygulama Süresi : Zaman sınırlaması yoktur.

Kapsamı : 29 maddeden oluşan zorunlu seçmeli bir ölçektir. Bu maddelerden 6 tanesi ölçeğin amacını gizlemek için yerleştirilen dolgu maddesi olduğundan puanlanmamaktadır. 23 madde ise , iç ve dış inançlara ait tercihli ifadelerden oluşmuştur.

Materyal : Soru formu (Cevaplar soru formu üzerinde işaretlenir)

Uygulama İçin Pratik Bilgiler

Uygulanışı : Bireylerin kendi kendilerine cevaplandırabilecekleri, uygulanışı kolay bir ölçektir.

Yönergesi : Formun başlangıcında nasıl yanıtlanacağı ile ilgili bilgi vardır.

Yanıtlanması : Ölçeği yanıtlayan kişiden kendisine uygun gelen cümleyi seçmesi ve bunu işaretlemesi istenir.

Puanlanması : Maddelerin bazılarının “a” seçenekleri 1 puan, bazılarının “b” seçenekleri 1 puan almaktadır.

Yorumlanması : Ölçek puanları 0 ile 23 puan arasında değişmekte, yükselen puanlar dış denetim odağı inancında artışı göstermektedir.

Uygulayıcının Nitelikleri : Bu tür ölçeklerin sınırlılıklarını bilen araştırmacıların ya da uygulayıcıların kullanması uygundur.

ÖZGÜN FORM

Genel Bilgi

Özgün Adı : Generalized Expectancies for Internal vs. External Control of Reinforcement.

Geliştirenler : Rotter (1966)

Kaynaklar : Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal vs. External Control of Reinforcement. Psychological Monographs. 80,1–28.

Teknik Değerlendirme

Geliştirilmesi :

Güvenirlik : Rotter(1966) iç uyum hesaplarının, .69 ile .73 arasında olduğunu belirtmiştir. Ölçeğin madde-toplam puan korelasyonlarının .11 ile .48 arasında değiştiği, iki-yarı test güvenirlik katsayısının çeşitli örneklemelerde .65 ile .79 arasında bulunduğu bildirilmiştir. (Savaşır ve Şahin, 1997,94-95) Geçerlik :

TÜRKİYE UYARLAMASI

Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği

Türkçe Formu : Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği'nin (RİDKOÖ)

Uyarlayan : İhsan DAĞ (1991)

Genel Bilgi

Teknik Değerlendirme

Geliştirilmesi: Dağ(1991) tarafından yapılan Türkiye uyarlamasında, uygulanan temel bileşenler analizi sonucunda ölçekten, toplam varyansın %47.7'sini açıklayabilen yedi faktör bulunmuştur.

Güvenirlik : Ölçeğin test-tekrar test güvenirlik katsayısı $r = .83$, KR-20 tekniği ile hesaplanan güvenirlik katsayısı .68, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise .71 olarak bulunmuştur.

Geçerlik : Denetim odağı ölçeğinin yapı geçerliliği faktör analizi ile incelenmiştir.

Analiz sonucunda ölçekteki maddelerin yük değerleri .33 ile .61 arasında değişmektedir. Maddelerin ayırt etme güçlerine sahip oldukları söylenebilir.

Rotter'in İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeğinin Türkiye'de Kullanıldığı Araştırmalar ve Yayınlar

KELEŞ, Onur Bağlum (2000) . “Eğitim Yöneticilerinde Sorun Çözme ve Denetim Odağı

İlişkisi” (İstanbul ili örneği) Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi. Ankara-2000

Rotter Denetim Odağı Ölçeği

Bu anket, toplumumuzdaki bazı önemli olayların farkı insanları etkileme biçimini bulmaya amaçlamaktadır. Her maddede “a” ya da “ b “ harfiyle gösterilen iki seçenek bulunmaktadır. Lütfen, her seçenek çiftinde sizin kendi görüşünüze göre gerçeği yansıttığına en çok inandığınız cümleyi (yalnız bir cümleyi) seçiniz.

Seçiminizi yaparken, seçmeniz gerektiğini düşündüğünüz ve yada doğru olmasını arzu ettiğiniz cümleyi değil, gerçekten daha doğru olduğuna inandığınız cümleyi seçiniz.

Bu anket bazı durumlara ilişkin, kişisel inançlarla ilgilidir, bunun için “doğru” ya da yanlış cevap diye bir durum söz konusu değildir.

Anketteki cümle çiftleri ile ilgili tercihlerinizi belirtmeye geçmeden önce cevap kağıdının baş tarafında yer alan tanıtıcı bilgiler bölümünü eksiksiz doldurunuz ve sonra da anketi cevaplamaya başlayınız. ilgili şıkkın karşısındaki “(X)” şeklinde

parantez içerisine işaretleyiniz. Bazı cümleler sizin (statünüze) durumunuza uygun olmayabilir. Ancak bu anket genel amaçlı olduğu için kendinizi ilgili maddede belirtilen durumda algılamaya çalışarak “onun yerinde ben olsaydım” şeklinde düşünerek seçiminizi yapınız.

Bazı maddelerde her iki cümleye de inandığınızı ya da hiçbirine inanmadığınızı düşünebilirsiniz. Böyle durumlarda kendi görüşünüz açısından gerçeğe uygun olduğuna daha çok inandığınız cümleyi seçiniz seçim yaparken her bir cümle için bağımsız karar veriniz; önceki tercihlerinizden etkilenmeyiniz.

1. a) Ana babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar çok problemlili oluyor.

b) Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşan serbest bırakılmalarıdır.

2. a) İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.

b) insanların talihsizlikleri yaptıkları hataların sonucudur.

3. a) Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.

b) insanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcarsa harcasın, her zaman savaş olacaktır.

4. a) İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç gören.

b) insan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.

5. a) öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.

b) öğrencilerin çoğu, notların tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.

6. a) Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.

b) Lider olamayan yetenekli insanlar, fırsatları değerlendirememiş kişilerdir.

7. a) Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.

b) Kendilerini başkalarına sevdiremeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.

8. a) İnsanın kişiliğinin belirlenmesinden en önemli rolü kalıtım oynar. b)

İnsanların nasıl biri olacaklarını kendi hayat tecrübeleri belirler.

9. a) Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.

b) Ne yapacağıma kesin karar vermek kadere güvenmemekten daima daha iyidir.

10. a) iyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz

b) Sınav sorulan derste işlenenle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki çalışmanın anlamı kalmıyor.

11. a) Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır; şansın bunda ya hiç ya da çok küçük payı vardır.

b) İyi bir iş bulmak, temelde, doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.

12- a) Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.

b) Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir. Ve sade vatandaşın bu konuda

yapabileceği fazla bir şey yoktur.

- 13- a) Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminimdir.
b) Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü bir çok şey zaten iyi yada kötü şansa bağlıdır.
14. a) Hiçbir yönü iyi olmayan insanlar vardır.
b) Herkesin iyi bir tarafı vardır.
15. a) Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.
b) Çoğu durumda, yazı tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.
16. a) Kimin patron olacağı genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.
b) insanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur yada çok azdır.
17. a) Dünya meseleleri söz konusu olduğunda çoğumuz, anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyız.
b) insanlar, siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarını kontrol edebilirler.
18. a) Birçok insan, rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.
b) Aslında “şans” diye bir şey yoktur.
19. a) insan, hatalarını kabul edebilmelidir.
b) Genelde en iyisi insanın hatalarını örtbas etmesidir.
20. a) Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur
b) Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğuna bağlıdır.
21. a) Uzun vadede yaşamımızdaki kötü şeyler, iyi şeylerle dengelenir.
b) Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.
22. a) Yeterli çabayla siyasal yolsuzlukları ortadan kaldırabiliriz.
b) Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur
23. a) Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerini bazen anlamıyorum.
b) Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.
24. a) iyi bir lider, ne yapacaklarına halkın bizzat karar vermesini bekler.
b) İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunu bizzat belirler.
25. a) Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim
b) Şans ya da talihin yaşamında önemli bir rol oynadığına inanmam.
26. a) insanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.
b) İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırsa hoşlanırlar.
27. a) Okullarda atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.
b) Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.
- 28 a) Başıma ne gelmişse kendi yaptıklarımdandır.
b) Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.

- 29 a) Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarını çoğu kez anlamıyorum.
b) Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.

ROTTER DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ CEVAP KAĞIDI

Adı soyadı:.....

Sınıfı :..... Okul No:..... Uygulama

tarihi:...../...../.....

Cinsiyeti :

- 1- (a) (b) 11- (a) (b) 21- (a) (b)
2- (a) (b) 12- (a) (b) 22- (a) (b)
3- (a) (b) 13- (a) (b) 23- (a) (b)
4- (a) (b) 14- (a) (b) 24- (a) (b)
5- (a) (b) 15- (a) (b) 25- (a) (b)
6- (a) (b) 16- (a) (b) 26- (a) (b)
7- (a) (b) 17- (a) (b) 27- (a) (b)
8- (a) (b) 18- (a) (b) 28- (a) (b)
9- (a) (b) 19- (a) (b) 29- (a) (b)
10- (a) (b) 20- (a) (b)

ROTTER DENETİM ODAĞI ÖLÇEĞİ CEVAP KAĞIDI

Adı soyadı:.....

Sınıfı :..... Okul No:..... Uygulama

tarihi:...../...../.....

Cinsiyeti :

- 1- (a) (b) 11- (a) (b) 21- (a) (b)
2- (a) (b) 12- (a) (b) 22- (a) (b)
3- (a) (b) 13- (a) (b) 23- (a) (b)
4- (a) (b) 14- (a) (b) 24- (a) (b)
5- (a) (b) 15- (a) (b) 25- (a) (b)
6- (a) (b) 16- (a) (b) 26- (a) (b)
7- (a) (b) 17- (a) (b) 27- (a) (b)
8- (a) (b) 18- (a) (b) 28- (a) (b)
9- (a) (b) 19- (a) (b) 29- (a) (b)
10- (a) (b) 20- (a) (b)

ETİK KURUL ONAYI

SAYI: 18.05.6.YÖK.2.115.0.05.0.06-2017/96	08.05.2017
Sayın Prof. Dr. Nurettin Tolun (Leyla Arslan)	
Çukurova Üniversitesi Gelişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'nun 10 Nisan 2017 tarihinde, 04 Nolu toplantısında değerlendirilme üzere olduğu " Klinik Psikologların İş Mirasnamelerinde Çok Yönlü İncelemesi " adlı araştırma projesinin etik açıdan uygun olduğuna karar verilmiştir.	
Bilgilerinizi rica ederim.	
 Doç. Dr. Cengiz TAY Gelişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanı	

ÖZGEÇMİŞ

1. **Adı Soyadı:** Leyla Arslan
2. **Doğum Tarihi:** 1.8.1958
3. **Ünvanı:** Uzman Klinik psikolog
4. **Öğrenim Durumu:** Yüksek lisans

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	psikoloji	Hacettepe Üniversitesi	1980
Y.Lisans	Konuşma bozuklukları- Psikodramatik grup psikoterapisi	Anadolu üniversitesi eğitim Fakültesi Abdülkadir Özbek Psikodrama Enstitüsü	1983 2001
	İsg Tezsiz yüksek lisans	Üsküdar üniversitesi	2014
Doktora	-	-	-

5. Akademik Ünvanlar:

Yardımcı Doçentlik Tarihi:

Doçentlik Tarihi:

Profesörlük Tarihi:

6.Yönetilen Yüksek Lisans ve Doktora Tezleri—6.1.Yüksek Lisans Tezleri--

.

Mesleki İlgili Alanları: Klinik psikolog (sağlık bakanlığı sınavını kazandı 11 yıldır “NPİ” grupta çalışıyor),konuşma terapisti , özel eğitimci ,eğitim uzmanı ,psikolog ve müdür olarak Milli eğitim müdürlüğünden emekli oldu. Klinik psikoloji doktora öğrencisi.

8.Yayınlar:

1- Çocuklardaki Konuşma Bozuklukları Ve Tedavi Yöntemleri, Marmara üniversitesi yayınevi,2004,İstanbul.

2-Pozitif Psikoloji Kitabında 5. Bölüm: Timaş yayın evi,2011,İstanbul- Çeşitli dergilerde makaleler

9.Projeler: M.E.B.Rehberlik Ve Araştırma Merkezince Uygulanan İSTANBUL İli Psikososyal Müdahale Hizmetleri- Okul Yöneticileri Ve Rehber Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimleriyle İlgili Çeşitli Projeler.

10. İdari Görevler: İstanbul Validebağ Öğretmen Huzurevi Kurucu müdür ve Üsküdar Rehberlik ve araştırma merkezi kurucu müdür

11 .Bilimsel Kuruluşlara Üyelikler:Psikologlar derneği

12. Ödüller. MEB.Tarafından verilen ,aylıkla ödüllendirmeler ve taktir belgelerleri

13. Son iki yılda verilen dersler :Pozitif Psikoloji,kişilik kuramları,psikolojiye giriş

14. SERTİFİKALAR

1 **a-Konuşma Terapisi Kursu** (1 kademe) ve (2.kademe) Milli Eğitim

Bakanlığı,1983 **b-İşitme Özürlülerin Eğitimi**, Milli Eğitim Bakanlığı ,1987.

c- Konuşma Terapisti Kursu ,Anadolu Üniversitesi,1984

2- Özel öğrenme Güçlüğü Çekenlerin Eğitimi ve WISC R Kullanımı

(1,2,3Kademe) Milli Eğitim Bakanlığı 1995

3- Öğretmenlik sertifikası ,Hacettepe üniversitesi,1980

4- Eğitimde Sürekli Kalite Geliştirme, TÜSSİDE ,2002

5- Okul Rehberlik Programları Geliştirme ,Milli Eğitim Bakanlığı,1995

6- Kriz Yönetimi ve Stratejik planlama Milli Eğitim Bakanlığı,2000

7- İstanbul ili Psikososyal Müdahale Hizmetleri, Milli Eğitim Bakanlığı,2002

8- Rorschach ve TAT Testinin psikanalitik yorumu,2004

9- Psikodrama Asistanlık belgesi , 2004

10- Emdr Eğitimi,Davranış Bilimleri Enstitüsü,2008

11- Beden Odaklı terapi,Davranış Bilimleri Enstitüsü,2014

12.Psikolojinin Tıbbi Uygulamaları Yetki Belgesi, Sağlık Bakanlığı,2012

13. İş Sağlığı ve Güvenliği Tezsiz Yüksek Lisans, Üsküdar Üniversitesi, 2014