

Gaziantep University Journal of Educational Sciences
Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi
e-ISSN: 2667-5145

Öğretmenlerin Anlamlı İş Algıları ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişki
The Relationship between Teachers' Meaningful Work Perceptions and
Decision-Making Styles

Ahmet GÖÇEN^a, Ali CÜLHA^b, Eyyup KUŞ^c

Article Info/Makale Bilgi

Received/Alındı: 03/01/2021

Revised/Düzeltildi: 07/08/2021

Accepted/Kabul edildi: 08/08/2021

Anahtar kelimeler:

Anlam, Anlamlı İş, Karar, Karar Verme Stilleri.

Keywords:

Keywords: Meaning, Meaningful Work, Decision, Decision Making Styles.

ÖZ

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin anlamlı iş algıları ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin anlamlı iş algılarının ve karar verme stillerinin yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. İlişkisel araştırma modeliyle gerçekleştirilen bu nicel çalışmada araştırmanın verileri anlamlı iş ölçeği ve karar verme stilleri ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın evrenini, Şanlıurfa ili merkez ilçelerdeki ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Uygun örneklem yöntemiyle seçilen 275 öğretmen bu araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Çalışmada veriler normal dağılım göstermediğinden Mann Whitney-U testi ve Spearman Sıra Farkları Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Araştırmada, erkek öğretmenlerin kaçınan ve anlık karar verme stillerini kadın öğretmenlere göre daha çok tercih ettikleri tespit edilmiştir. Ayrıca, öğretmenlerin anlamlı iş algısı ile bazı karar verme stilleri (rasyonel, sezgisel ve bağımlı karar verme) arasında pozitif yönde ve değişen düzeylerde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between teachers' meaningful work perceptions and decision-making styles. The study also examines teachers' meaningful work perceptions and decision-making styles according to the variables of age and gender. Conducted within correlational research model, this quantitative study employed scales of meaningful work and decision-making styles for data collection. The universe of the study consists of teachers working in secondary schools in the central districts of Şanlıurfa. 275 teachers selected in accordance with convenience sampling method constitute the working group of this study. Mann Whitney-U test and Spearman's rank correlation coefficient were used as the data did not have normal distribution. In the study, it was determined that male teachers prefer avoidant and spontaneous decision-making styles more than female teachers. In addition, it was observed that there is a positive relationship between meaningful work perceptions and some of decision-making styles (rational, intuitive and dependent decision-making) at varying levels.

Cite as: Göçen, A., Cülha, A. ve Kuş, E. (2021). Öğretmenlerin anlamlı iş algıları ile karar verme stilleri arasındaki ilişki. *Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 54-65.

^a Harran Üniversitesi, ahmet135@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9376-2084>

^b MEB, ali.63.44@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5215-0823>

^c MEB, eyyubkus@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2773-6328>



Giriş

İnsan, kendi varlığının kökeni da dâhil olmak üzere hayatında ve işinde bir anlam arayışı içerisinde. İnsan, kendisine sunulan anlamı benimsemeyen ziyade kendi hayatının anlamını keşfetme düşüncesini ön plana çıkarabilir (Ünal ve Turgut, 2017). Örgütsel manada da işyerinde anlam arayışı veya anlamlandırma isteğini görmek mümkündür.

Birey, anlamı örgüt içinde yakalayabilir (Holbeche ve Springett, 2009). Zaten bireyin işini anlamlı ya da amaçlı olarak algılaması, daha yüksek bir amaca hizmet etmesi, örgüt içinde de aranan özellikler olarak sayılabilir (Steger vd., 2012). Bu anlamlandırma, kararları ve değerlendirmeleri etkileyen yol gösterici bir ilke olarak yaşamda önemli bir hedef olabilir (Ros vd., 1999). Alınan kararlar farklı sonuçlara giden bir döngünün parçasını oluşturur. Hayatın anlam bulması alınan kararların bir sonucu veya gerekçesi olabilir (Çorapçı, 2015).

Öğretim faaliyetlerinin genel manada anlamlı işler kapsamında olduğunu söylemek mümkündür. Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları, özerk olmaları, karar alma süreçlerine katılımları ve dönüt almaları kişisel gelişimlerine yönelik destekle yakından ilişkili olabilir (Toptaş, 2018). Bu noktada okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik biçimi öğretmenlerin anlam dünyası üzerinde belirleyici olabilir. Diğer açıdan bakıldığında öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları ile kendilerinin ve okul yöneticilerinin verdiği kararlar ile ilişkili olabilir. Bu çalışmada da temel olarak anlamlı iş ve karar stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu kavramlara ilişkin öğretmen algılarının yaş ve cinsiyet değişkenine göre irdelenmesi amaçlanmıştır.

Hayatın Anlamı

İnsanlar hayatlarında bir anlama sahip olmak ve anlamı aramak için motivasyona sahiptir (Steger vd., 2008). Hayatın anlamı, insanın bir amaç, misyon veya hedef doğrultusunda hayatını anlaması, anlamlandırması veya hayatında anlam bulmasıdır (Steger, 2009). Kişiler açısından anlamlılık kavramı bireyin işi ve davranışının topluma veya bireyin kendisine manevi olarak ne kadar katkı sağladığı ile ilgilidir (Göçen, 2019).

Hayattaki anlamın insan yaşamı boyunca iyiliği için önemli olduğu düşünülmektedir (Steger vd., 2009). Hayatın anlamı hakkındaki sorular önemli ölçüde felsefenin temelini oluşturan sürekli sorgulama düşüncesinden kaynaklanmaktadır (Singer, 2009).

Anlam arayışı; yaşamaya değer olan şey nedir, hayatın amacı nedir, hayatın anlamı nedir, sonunda ölüm varsa neden yaşamaya devam ediyoruz vb. soruların cevaplanmasıyla ilgilidir (Ünal ve Turgut, 2017). Bu anlam arayışı, insanın hayati gereksinimlerinden kaynaklanmakla birlikte doğal bir güdü olarak kabul edilebilir (Singer, 2009).

Anlamlı İş ve Öğretmenlik

Örgütsel literatürde anlamla ilgili çalışmalar yaygınlaşmakta, anlamlı işin bağlılık, sadakat, adanmışlık gibi örgütsel davranışlarla ilişkisi araştırılmaktadır (Chalofsky, 2003). Anlamlı iş, yaşamın ve işin olumlu yönlerini aktif olarak geliştirmeye odaklanmanın gerekliliğini vurgulayan pozitif psikoloji alanındaki önemli bir kavramdır (Seligman, 2002).

Anlamlı iş, çalışma eyleminin bireye sağladığı dışsal çıktılardan ziyade, bireyin işinde veya yaptıklarında içsel süreçlerde amaç bulması olarak tanımlanabilir (Arnold vd., 2007). İnsanlar hayatlarının önemli bir bölümünü işyerinde geçirdikleri dikkate alındığında insanlara üretmeleri için ilham veren, potansiyellerinin tamamının ortaya çıkarılmasına yardımcı olan, bireysel gelişimlerine katkı sunan ve diğer insanlara hizmet etmeyi sağlayan bir iş, hayatın

anlamli bir şekilde yaşanmasına etki edebilir (Ünal ve Turgut, 2017).

Birey için işin anlamını açıklamanın bir yolu işle ilişkilendirdiği temel değerleri anlamaktır. Bireyler işi, halkın beğenisini kazanma, güç kullanma, güvenlik kazanma veya bağımsızlıklarını ifade etme yolu olarak görebilirler (Ros vd.,1999). Anlamli iş, bir görevin tamamını yerine getirme mutluluğu, görevin önemi, katılım, itibar, işle ilgili değerleri ve iyi ücret gibi farklı özellikleri bir arada taşır (Steger vd., 2012).

Birey, örgüt içinde daha büyük anlam duygusu yaşadığında, elinden gelenin en iyisini yapabilmek için daha fazla çaba harcayabilir (Holbeche ve Springett, 2009). Öğretmenin işinde öğretme hazzını yaşaması, başka insanlara yararlı olma düşüncesi işini anlamli bulmasında rol oynayabilir (Toptaş, 2018). Öğretmenlik mesleğinin toplumdaki kutsiyeti ve bireysel manada öğretme eyleminin verdiği haz nedeniyle anlamli iş olarak algılandığı söylenebilir. Zira öğretmenliğin geniş kitleleri etkileme potansiyeli bu noktada rol sahibidir (Göçen ve Terzi, 2019). Eğitim faaliyetleri kapsamında öğretmenlerin işlerini anlamli bulmaları ile oluşan pozitif etkinin sadece kendilerine değil öğrencilere de yansması beklenmektedir. Bu noktada okul yöneticilerinin anlamli iş bağlamında uygun okul iklimini oluşurmada etkileri önemlidir (Toptaş, 2018).

Karar Verme Stilleri

Karar verme, bir veya daha fazla alternatif arasından birini seçerek hedeflerini gerçekteşirme olarak tanımlanabilir (Byrnes, 2013). Karar verme, insanın yaşamıyla ortaya çıkan ve bütün yaşamı boyunca devam eden, mevcut tüm seçenekler arasından amacına uygun bir seçim yapma sürecidir (Evren ve Ülengin, 1992). Miller ve Byrnes (2001) karar vermeyi farklı alternatifler arasında seçim yapma süreci olarak tanımlamaktadır.

İnsanlar karar verirken birtakım karar verme stillerinden yararlanırlar (Phillips ve Ogeil, 2011). Bir bireyin, karar verme durumuna yaklaşımı karar verme stili olarak adlandırılır (Galles vd., 2019). Karar verme stilleri, bireylerin belirli bir karar durumuyla karşı karşıya kaldıklarında gösterdikleri alışılmış tepki kalıplarıdır (Thunholm, 2004). Karar verme stili, bir bireyin karar verme görevlerini yorumlama ve yanıtlama için tipik bir model olarak tanımlanmıştır (Harren, 1979). Scott ve Bruce (1995) karar verme stilini, kararın alınması gereken belirli bir bağlamda belirli bir şekilde yanıt vermek için kullanılan alışılmış durum olarak tanımlamaktadır.

Araştırmacılar, literatüre ve ampirik araştırmalara dayanarak, beş farklı karar verme stilini içeren “Genel Karar Verme Stili” (Scott ve Bruce, 1995) adında yapı geliştirmişlerdir; bu yapı sezgisel, bağımlı, rasyonel, kendiliğinden-anlık ve kaçınan karar verme stilerinden oluşmaktadır. Bozkurt ve Ercan (2019) bu karar stillerini řu şekilde açıklamaktadır: *Sezgisel karar verme stili*, bireyin kaynak olarak sezgiye ve duygulara dayanabileceği karar verme stilidir. *Rasyonel karar verme stili*, karar verme aşamasında seçeneklerin mantıksal olarak değerlendirildiği bir karar verme stilidir. *Bağımlı karar verme stili*, karar verirken bireyin sosyal çevresinin önerilerini ve direktiflerini bir kaynak olarak aldığı karar verme stilidir. *Kendiliğinden -anlık karar verme stili*, bireylerin doğal süreçlerin karar alma aşamasında aktif oldukları karar alma stilidir. *Kaçınan karar verme stili*, karar vermede ertelemenin, sorumluluktan kaçınma eğiliminin belirgin olduğu karar verme stilidir.

Anlamli İş ve Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişki

Günümüz dünyasında hızlı bilgi akışını benimsemenin ve iş görenlerin değişen çevresel

koşullara uyumunun öneminin anlaşılması, örgüt psikolojisi alanında çalışanların işlerini anlamlı bulması gibi yeni bir yaklaşımın doğmasına yol açmıştır (Keleş, 2017). Her örgütte olduğu gibi eğitim örgütleri olarak faaliyet gösteren okullarda görev yapan öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmaları verimli olmalarını etkileyebilir. İnsanların iş hayatlarında karar vermeleri ve yaptıkları işe katkıda bulunmaları, yaptıkları işi anlamlı bulma durumlarından etkilenebilir. Anlam duygusunun oluşması insanların örgüt amaçları ve misyonu doğrultusunda karar alma sürecini etkilemektedir (Spreitzer, 1995).

Literatür incelendiğinde anlamlı iş algısı ile karar verme stillerini birlikte inceleyen çalışmalara rastlanılmamıştır. Her iki kavramla ilgili olarak kavramsal çerçeve dikkate alındığında anlamlı iş algısı ile karar verme stilleri arasında bir ilişkinin olabileceği düşünülmüştür. Eğitim örgütleri kapsamında öğretmenlerin sahip oldukları anlamlı iş algısının karar verirken sergiledikleri stillerle ilişkisi olabilir. Buradan hareketle öğretmenlerin anlamlı iş algıları ve karar verme stillerinin bazı değişkenler açısından incelenmesinin yanında iki kavram arasında bir ilişkinin olup olmadığı araştırılmış ve bu çalışma ile aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin anlamlı iş algıları ve karar verme stilleri arasında bir ilişki var mıdır?
2. Öğretmenlerin anlamlı iş algısı ve karar verme stilleri yaş ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

Yöntem

Bu bölümde sırasıyla araştırma modeline, evren ve örnekleme, veri toplamada kullanılan ölçme araçlarına, elde edilen verilerin incelenmesine ve çözümlenmesine yönelik bilgiler yer almaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel yöntemler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan nicel araştırma deseni ilişkisel araştırma modelidir. Çalışmada temel olarak iki olguya ilişkin algılar arasında ilişki incelenmiştir. İlişkisel araştırmalarda bir katılımcı grubun araştırma sürecinde yer alması, birden fazla sürekli değişkenin birbiriyle ilişkisinin araştırılması söz konusudur (Gliner vd., 2015). Çalışmada kavramlar arası ilişkinin incelenmesi sonrasında öğretmen algıları iki farklı değişkene (yaş ve cinsiyet) göre karşılaştırmalı olarak irdelenmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Şanlıurfa'nın merkez ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü verilerine göre merkezde 12.874 öğretmen yer almaktadır. Örneklem grubu ise uygun örneklem yöntemiyle yapılandırılmıştır. Uygun örneklem seçilme sebebi bu yöntemin araştırmacıların görev yaptığı ilçelerdeki yakın okullardan daha hızlı ve etkin veri toplama imkânı tanınmasıdır. Araştırmanın örnekleme 275 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem grubuna ait bazı özellikler Tablo 1'de verilmiştir:

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlere Ait Betimsel Bilgiler

Özellik	Grup	N	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	138	50,2
	Erkek	137	49,8
Yaş	33 yaş ve altı	178	64,7
	33 yaş üstü	97	35,3
Toplam		275	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmanın örneklem grubunda kadın ve erkek öğretmenler birbirine yakın oranda yer almaktadır. Ayrıca yaş olarak da araştırmaya katılan öğretmenlerin %64’ünün 33 ve altı yaşta olduğu, %36’sının 33 yaşının üzerinde olduğu görülmektedir. Burada yaş grubunun 33 yaş altı ve 33 yaş üstü ile şeklinde gruplanmasının sebebi genel olarak katılımcıların 23 ve 33 yaş arasında ve 34 yaş ve üstü arasında yoğunlaşması sebebiyledir. Bu nedenle toplam katılımcı sayısını çok az sayıda katılımcı içeren küçük gruplara bölmek adına iki ana grup oluşturulmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Göçen ve Terzi (2019) tarafından geliştirilen “Anlamli İş Ölçeği” ile Scott ve Bruce (1995) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Taşdelen (2001) tarafından yapılan “Karar Verme Stilleri Ölçeği” kullanılmıştır. Anlamli İş Ölçeği “işte anlam, işte anlam arayışı, iş ilişkileri, işte aşkınlık, işte tevazu ve işte anlam liderliği” olmak üzere 6 boyut ve 21 maddeden oluşmaktadır. Karar Verme Stilleri ölçeği rasyonel, sezgisel, bağımlı, kendiliğinden-anlık ve kaçınan karar verme stilleri olmak üzere 5 boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Her iki ölçek beşli Likert tipi olup, ölçek maddeleri; kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılıyorum (5) derecelendirilmektedir. Bu araştırmadaki güvenilirlik çalışmaları bağlamında Anlamli İş Ölçeğinin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı .84; Karar Verme Stilleri Ölçeğinin Cronbach’s Alpha güvenilirlik katsayısı ise .83 olarak tespit edilmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek amacıyla Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmış, Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık), Histogram, Q-Q Plot test sonuçları ile verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden non-parametrik testler kullanılmıştır. Anlamli iş algısı ve karar verme stillerinin cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamli farklılık gösterip göstermediğini belirlemede Mann Whitney-U testi kullanılmıştır. Anlamli iş algısı ile karar verme stilleri algıları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyini belirlemede Spearman Sıra Farkları Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. İlişki düzeyini belirlemede Köklü, Büyüköztürk ve Bökeoğlu’nun (2006) 0.01-0.29 = düşük düzey, 0.30-0.70= orta düzey, 0.71-0.99 = yüksek düzey ilişki şeklinde belirttikleri aralıklar temel alınmıştır.

Bulgular

Bu bölümde araştırma problemine yönelik bulgular sırasıyla yer almaktadır.

Öğretmenlerin anlamlı iş algıları ile karar verme stilleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular

Öğretmenlerin anlamlı iş algıları ile karar verme stilleri arasındaki ilişki verilerin normal dağılım göstermemesi gerekçesiyle Spearman Sıra Farkları Korelasyon katsayısının hesaplanması ile tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin Anlamlı İş Algıları ile Karar Verme Stilleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Spearman Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı Sonuçları

	Rasyonel	Sezgisel	Bağımlı	Kaçınma	Anlık Karar
Anlamlı İş	.429**	.301**	.236**	-.089	.097

*p<0.05

Tablo 2’de araştırmaya katılan öğretmenlerin anlamlı iş algıları ile rasyonel, sezgisel, bağımlı karar verme stilleri açısından pozitif yönde ve değişen düzeylerde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($p<.05$). Bu durumda anlamlı iş ve rasyonel (orta düzey), sezgisel (orta düzey), bağımlı (düşük düzey) karar verme stilleri arasında pozitif ve farklı düzeylerde anlamlı bir ilişkiden söz etmek mümkünken, kaçınma ve anlık karar boyutları açısından anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin anlamlı iş algıları ve karar verme stillerine ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları

Öğretmenlerin anlamlı iş algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına ait veriler Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Anlamlı İş Algılarına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	P
Anlamlı İş	Kadın	138	134.65	18581.50	8990.500	-.702	.483
	Erkek	137	141.38	19368.50			

Tablo 3’teki bulgulara göre öğretmenlerin anlamlı iş algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı söylenebilir ($U= 8990.500$, $p>.05$). Bu durum kadın ve erkek öğretmenlerin anlamlı iş algılarının belirgin şekilde birbirinden farklı olmadığını göstermektedir.

Öğretmenlerin karar verme stillerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına ait veriler Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Karar Verme Stillere İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutu	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	P
Rasyonel	Kadın	138	142.85	19713.50	8783.500	-1,032	.302
	Erkek	137	133.11	18236.50			
Sezgisel	Kadın	138	146.37	20199.00	8298.000	-1,761	.078
	Erkek	137	129.57	17751.00			
Bağımlı	Kadın	138	133.05	18361.00	8770.000	-1,045	.296
	Erkek	137	142.99	19589.00			
Kendiliğinden-Anlık	Kadın	138	124,81	17223,50	7632.500	-2,770	.006
	Erkek	137	151,29	20726,50			
Kaçınan	Kadın	138	119,75	16525.00	6934.000	-3,836	.000
	Erkek	137	156,39	21425.00			

Tablo 4'teki cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin karar verme stilleri alt boyutları bakımından incelendiğinde kendiliğinden-anlık ve kaçınan alt boyutlarında erkekler lehine anlamlı şekilde farklılık tespit edilmiştir ($U= 7632.500 / 6934.000$ $p<.05$). Bu bulguya göre erkek öğretmenlerin kendiliğinden-anlık ve kaçınan karar stillerini kadın öğretmenlere göre daha yaygın olarak tercih ettikleri görülmektedir. Rasyonel, sezgisel ve bağımlı karar verme stillerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin anlamlı iş algıları ve karar verme stillerine ilişkin Mann Whitney-U testi sonuçları

Öğretmenlerin anlamlı iş algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına ait veriler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Yaş Değişkenine Göre Öğretmenlerin Anlamlı İş Algılarına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Ölçek	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	P
Anlamlı İş	23-33 yg	161	123.26	19845.00	6398.000	-.392	.695
	34+ yg	82	119.52	9801.00			

Tablo 4'teki bulgulara göre öğretmenlerin anlamlı iş algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı söylenebilir ($U= 6398.000$, $p>.05$).

Öğretmenlerin karar verme stillerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan Mann Whitney-U testi sonuçlarına ait veriler Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre Karar Verme Stillere İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Ölçek Alt Boyutu	Gruplar	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	P
Rasyonel	33 yaş ve altı	178	135.87	24184.00	8253.000	-,613	.540
	33 yaş üstü	97	141.92	13766.00			
Sezgisel	33 yaş ve altı	178	133,56	23773.50	7842.500	-1,261	.207
	33 yaş üstü	97	146.15	14176.50			
Bağımlı	33 yaş ve altı	178	135.78	24169.50	8238.500	-.631	.528
	33 yaş üstü	97	142.07	13780.50			
Kendiliğinden-Anlık	33 yaş ve altı	178	131.56	23417.00	7486.000	-1,828	.068
	33 yaş üstü	97	149.82	14533.00			
Kaçınan	33 yaş ve altı	178	136.63	24320.50	8389.500	-.388	.698
	33 yaş üstü	97	140.51	13629.50			

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin karar verme stilleri alt boyutları bakımından incelendiğinde tüm alt boyutlarda anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>.05$).

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmaya katılan öğretmenlerin anlamlı iş algıları ile karar verme stillerinden rasyonel, sezgisel, bağımlı karar verme stilleri arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre öğretmenlerin işlerini anlamlı bulmalarıyla özellikle onların rasyonel karar verme stilleri arasında orta düzeyde bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Sezgisel ve bağımlı karar verme stilleri açısından daha düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Karar verme pozisyonundaki insanların iç dünyalarının, örgütsel değişkenlerin ve dış çevrenin onların karar verme stillerini etkileyebileceğini söylemek mümkündür (Nas, 2010). Alanyazın incelendiğinde anlam ve karar verme stilleri arasında ilişkiyi irdeleyen çalışmalar ile karşılaşılmazken motivasyon ve karar verme stilleri üzerine yapılan bir çalışmada motivasyon ve bağımlı karar verme stili arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Irum vd., 2020). Neticede öğretmenlerin karar verme stilleri ile anlamlı iş algılarının birbirini etkileyebileceği söylenebilir.

Araştırmada cinsiyet değişkeni açısından bazı gruplar lehine anlamlı fark tespit edilmişken yaş değişkeni açısından anlamlı iş ve karar verme stillerine göre herhangi bir anlamlı fark bulunmamıştır. Cinsiyet değişkeni açısından erkek öğretmenlerin kaçınan karar verme stilini kadın öğretmenlere göre daha fazla tercih ettikleri görülmüştür. Kaçınan karar stili, karar vermenin güç olduğu durumlarda risk ve sorumluluktan kaçınarak kararın ertelenmesidir (Çelik, 2020). Çorapçı (2015) ve Temur (2012) yaptıkları çalışmalarda erkek öğretmenlerin kaçınan karar stilini kadın öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha çok tercih ettiklerini ifade etmiştir. Araştırmada elde edilen diğer bir bulgu erkek öğretmenlerin kendiliğinden-anlık karar stillerini kadın öğretmenlere göre daha yaygın olarak tercih etmeleridir. Anlık karar verme stilinde daha çok ani, doğal kararların verilmesi söz konusudur (Çelik, 2020). Demircan (2018) araştırmasında erkek öğretmenlerin karar verme süreçlerinde kadınlara göre daha fazla erteleyici veya aceleci eğiliminde olduklarını, kadın öğretmenlerin karar verme süreçlerinde daha optimum tavırlar sergilediklerini ifade etmiştir. Bu açıdan iki

bulgunun alanyazındaki bazı çalışma sonuçları ile benzerliğe sahip olduğu görülmektedir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Örneklem grubunun sadece Şanlıurfa ili merkez ilçelerinde görev yapmakta olan öğretmenlerden oluşması bir sınırlılık olarak görülebilir. Ayrıca nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiş olması da yöntem açısından bir sınırlılık olarak görülebilir. Öğretmenlerin anlamlı iş algıları ve karar verme stilleri arasında nicel çalışmaların artırılması, özellikle boyutlar arasındaki ilişkilerin ortaya konması ve bu ilişkilerin nitel çalışmalar ile desteklenmesi alana katkı sağlayabilir. Özellikle kaçınan ve anlık karar verme gibi stillerinin bu çalışmada aynı cinsiyet grubu tarafından daha sık tercih edilmesinin kültürel ve psikolojik altyapısı araştırılabilir.

Kaynakça

- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of occupational health psychology, 12*(3), 193.
- Bozkurt, Ö., & Ercan, A. (2019). Çalışanların işe adanmışlıklarında karar verme tarzları belirleyici olabilir mi?. *Electronic Journal of Social Sciences, 18*(70).
- Byrnes, J. P. (2013). The nature and development of decision-making: A self-regulation model. Psychology Press.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International, 6*(1), 69-83.
- Çelik, İ. (2020). Üniversite öğrencilerinin çevrimiçi bilgi arama stratejileri ile eleştirel düşünme eğilimleri ve karar verme stilleri arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 20*(2), 782-794.
- Çorapçı, A. (2015). *Sınıf öğretmenlerinin karar verme stilleri ve iş doyum düzeylerinin tespiti* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Karaman.
- Demircan, Y. (2018). *Beden Eğitimi öğretmenlerinin, problem çözme becerileri karar verme stilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Evren, R., & Ülengin, F. (1992). *Yönetimde çok amaçlı karar verme*. İstanbul Teknik Üniversitesi.
- Galles, J., Lenz, J., Peterson, G. W. & Sampson Jr, J. P. (2019). Mindfulness and Decision-Making Style: Predicting Career Thoughts and Vocational Identity. *The Career Development Quarterly, 67*(1), 77-91.
- Gliner, J. A., Morgan, G. A & Leech, N. L. (2015). Araştırmanın tanımları, amaçları ve boyutları (2. Baskıdan çeviri). (S. Turan Çev. Ed, S. Turan ve S. Aylin Bayar Çev.). *Uygulamada araştırma yöntemleri: Desen ve analizi bütünleştiren yaklaşım içinde* (ss. 3-17). Nobel Yayınları.
- Göçen, A. & Terzi R. (2019). Eğitim örgütleri için anlamlı iş ölçeği. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 39*(3), 1487-1512.
- Göçen, A. (2019). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi, 8*(1), 135-153.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 119-133.
- Holbeche, L., & Springett, N. (2009). *In search of meaning at work*. Roffey Park Institute.

- Irum, U., Bajwa, R. S., & Khawar, R. (2020). Motivation and decision-making styles at work: A comparison of public private sector managerial positions. *Review of Education, Administration & LAW*, 3(1), 77-89.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamli iş ile psikolojik iyi oluş ilişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.
- Köklü, N., Büyüköztürk Ş. & Bökeoğlu, Ö.Ç. (2006). *Sosyal Bilimler için İstatistik*. Pegem Yayıncılık.
- Miller, D. C., & Byrnes, J. P. (2001). Adolescents' decision making in social situations: A self-regulation perspective. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 22(3), 237-256.
- Nas, S. (2010). Karar verme stillerine bilimsel yaklaşımlar. *Denizcilik Fakültesi Dergisi*, 2(2), 43-65.
- Phillips, J. G., & Ogeil, R. P. (2011). Decisional styles and risk of problem drinking or gambling. *Personality and Individual Differences*, 51(4), 521-526.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied psychology*, 48(1), 49-71.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1995). Decision-making style: The development and assessment of a new measure. *Educational and psychological measurement*, 55(5), 818-831.
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2, 3-12.
- Singer, I. (2009). *Meaning in life: The creation of value*. MIT press.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Steger, M. F. (2012). Making meaning in life. *Psychological Inquiry*, 23(4), 381-385.
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Steger, M. F., Kashdan, T. B., Sullivan, B. A., & Lorentz, D. (2008). Understanding the search for meaning in life: Personality, cognitive style, and the dynamic between seeking and experiencing meaning. *Journal of Personality*, 76(2), 199-228.
- Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43-52.
- Taşdelen, A. (2001). Öğretmen adaylarının bazı psiko-sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(10), 40-52.
- Temur, Ö. F. (2012). Öğretmen algılarına göre yöneticilerin karar verme stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: Rize ili örneği. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Rize.
- Thunholm, P. (2004). Decision-making style: Habit, style or both?. *Personality and Individual Differences*, 36(4), 931-944.
- Toptaş, B. (2018). Öğretmenlerin işlerini anlamlı bulma düzeyleri ve işlerini anlamlı bulmalarını etkileyen etmenler. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 521-542.
- Ünal, Z. M. & Turgut, T. (2017). The existential motivation: Searching for meaning-the contribution of meaningful work on meaning in life. *Methods*, 20(1), 1-8.

Extended Abstract

Introduction

Humans are in search of meaning in their life and job. The idea of discovering one's meaning in his/her own life is more preferred than adopting the meaning offered to him (Ünal & Turgut, 2017). One way of explaining the meaning of work for people is to understand their values with the work itself (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999). The individuals can capture the meaning within the organization (Holbeche & Springett, 2009). Indeed, individuals' perception of their work as meaningful or purposeful and serving a higher purpose can be counted among the characteristics sought within the organization (Steger et al., 2012). This meaning can be an important goal in life as a guiding principle that affects decisions and evaluations (Ros et al., 1999).

The meaning of life implies people understand, make sense of or find meaning in their life in line with a purpose, mission or goal (Steger, 2009). Meaning in life is thought to be important for human well-being (Steger et al., 2009). Meaningful work is an important concept in the field of positive psychology that emphasizes the need to actively focus on improving the positive aspects of life and work (Seligman, 2002). Studies on meaning become widespread in the organizational literature, and its relationship with organizational behaviors such as commitment, loyalty, and devotion are discussed (Chalofsky, 2003).

People make use of a number of decision-making styles (Phillips & Ogeil, 2011). An individual's approach to the decision-making situation is named as decision-making style (Galles et al., 2019). There are diverse decision-making measures in the literature, one of which is "General Decision-Making Style" (Scott & Bruce, 1995) that evaluates five different decision-making styles. This scale includes five decision-making styles: intuitive, dependent, rational, spontaneous-instantaneous and avoidant decision-making styles.

This study, based on the possible relationship between meaningfulness and decision making, aims to answer these questions:

1. Is there a relationship between teachers' "meaningful work" perceptions and "decision-making styles"?
- 2- Do teachers' meaningful work perceptions and decision- making styles show a significant difference according to the variables of age and gender?

Method

This research has been carried out within quantitative methods. The quantitative research design used in the research is the correlational research model. The universe of the study consists of teachers working in the central districts of Şanlıurfa in the 2020-2021 academic year. According to the data from Şanlıurfa Provincial Directorate of National Education, there are 12,874 teachers in the city center. The sample group is structured according to the convenience sampling and 275 teachers participated in the study. In the study, "Meaningful Work Scale" developed by Göçen and Terzi (2019) and "Decision Making Styles Scale" developed by Scott and Bruce (1995)- adapted into Turkish by Taşdelen (2001)- were used. Both scales are five-point Likert type. Cronbach's Alpha reliability coefficient of Meaningful Work Scale in this study is .84; Cronbach's Alpha reliability coefficient of Decision-Making Styles Scale is .83.

In order to test whether the data obtained in the study are normally distributed, the Kolmogorov-Smirnov Test normality test was applied. It was determined that the data were

not normally distributed based on the results of Skewness and Kurtosis, Histogram, Q-Q Plot test. So, non-parametric tests were used in the analysis.

Findings

In regard to correlation between decision-making styles and meaningful work perceptions of teachers, it has been seen that there is a positive and varying level of relationship between teachers' meaningful work perceptions and their rational, intuitive and dependent decision-making styles. In particular, there was found a positive moderate relationship between teachers' meaningful work perceptions and their rational decision-making style.

When the decision-making styles and meaningful work perceptions of teachers according to the age and gender variable were examined, there was found a significant difference in terms of gender according to decision making styles. Thus, males seem to prefer avoidant and spontaneous decision-making styles more than females.

Conclusion

As there is positive correlation between meaningful work perceptions and rational, intuitive and dependent decision-making styles, it is possible to say that the inner worlds, organizational variables and external environment of people in a decision-making position can affect their decision-making styles. Finding meaning in life may be a result or justification of the decisions taken (Çorapçı, 2015).

In terms of gender variable males who have been generally positioned in managerial roles throughout the history seem to decide with avoidant and spontaneous style compared to females in the sample. Çorapçı (2015) and Temur (2012) found that males displayed avoidant decision making style more. Demircan (2018) stated males can be more impatient in their decisions than females.