

**T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SPOR MERKEZİ ÇALIŞANLARININ ÖZNEL İYİ OLUŞ
DÜZEYLERİNİN İŞ VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE
ETKİSİ: SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet DAĞ

Enstitü Anabilim Dalı : SPOR YÖNETİCİLİĞİ
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Nevzat MİRZEOĞLU

Mayıs 2019

T.C.
SAKARYA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SPOR MERKEZİ ÇALIŞANLARININ ÖZNEL İYİ OLUŞ
DÜZEYLERİNİN İŞ VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ:
SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ


YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet DAĞ

Enstitü Anabilim Dalı : SPOR YÖNETİCİLİĞİ

Bu tez 30/05/2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından
oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.


Prof. Dr.
Nevzat MİRZEOĞLU
Jüri Başkanı


Doç. Dr.
Hakan KOLAYIŞ
Üye


Dr. Öğr. Üyesi
Nurgül TEZCAN
KARDAŞ
Üye

BEYAN

Tez içindeki tüm verilerin akademik kurallar çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, görsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uygun şekilde sunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, tezde yer alan verilerin bu üniversite veya başka bir üniversitede herhangi bir tez çalışmasında kullanılmadığını beyan ederim.

Ahmet DAĞ

30/05/2019

TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam boyunca değerli bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım, beni her zaman motive eden ve bana yol gösteren, mkemmek bakış açısıyla akademik bilgisini benden esirgemeyen tez danıőmanım Prof. Dr. Nevzat MİRZEOğLU'na teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim süresince, gerek mesleki bilgisi, gerek farklı bakış açılarıyla bana birçok Şey katan değerli Hocalarımlın her birine müteőekkirim.

Hayatımlın her anında emeğini ve desteğini esirgemeyen ve her zaman beni yreklendiren canım annem, babam ve kardeőlerime sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Ve biricik oğluma...

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER	ii
KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
ÖZET.....	ix
SUMMARY	x

BÖLÜM 1.

GİRİŞ	1
1.1. Çalışmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Problemi	3
1.3. Çalışmanın Önemi	3
1.4. Tanımlar.....	4

BÖLÜM 2.

KURAMSAL TEMELLER.....	5
2.1. Öznel İyi Oluş.....	5
2.1.1. Öznel iyi oluş kavramı (subjective well being).....	5
2.1.2. Öznel iyi oluş kuramları.....	8
2.1.2.1. Erek kuramı (telic theory)	8
2.1.2.2. Çok yönlü uyumsuzluk kuramı (Multiple Discrepancy Theory)	9
2.1.2.3. Tavandan-tabana ve tabandan-tavana kuramı (Bottom-Up And Top-Down Theory)	10
2.1.2.4. Uyum kuramı	11
2.1.2.5. Akış kuramı	13

2.1.2.6. Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı.....	14
2.1.3. Öznel iyi oluşu etkileyen faktörler	16
2.1.3.1. Toplumsal yapı.....	16
2.1.3.2. Kültürel faktörler.....	18
2.1.3.3. Kişilik.....	19
2.1.3.4. Eğitim.....	21
2.1.3.5. Gelir	22
2.1.3.6. Yaş	23
2.1.3.7. Cinsiyet	23
2.1.3.8. Medeni durum	24
2.2. İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu.....	25
2.2.1. İş doyumu tanımı	25
2.2.2. İş doyumunun önemi.....	27
2.2.3. İş doyumunu belirleyen faktörler	28
2.2.3.1. Bireysel faktörler.....	30
2.2.3.2. Cinsiyet	31
2.2.3.3. Yaş	32
2.2.3.4. Eğitim seviyesi	33
2.2.3.5. Çalışma koşulları.....	34
2.2.3.6. Ücret.....	35
2.2.3.7. Örgütsel faktörler	36
2.2.3.8. Arkadaşlık ortamı.....	37
2.2.4. İş doyumu teorileri	38
2.2.4.1. Çift faktör teorisi	39
2.2.4.2. Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi teorisi.....	40
2.2.4.3. Erg teorisi	42
2.2.4.4. Başarma ihtiyacı teorisi.....	44
2.2.4.5. Vroom'un beklenti teorisi	45
2.2.4.6. Lawler-porter teorisi.....	46
2.2.4.7. Adams'ın ödül adaleti veya eşitlik teorisi.....	48
2.2.5. İş doyumsuzluğunun sonuçları.....	50
2.3. Yaşam Doyumu	52

2.3.1. Yaşam doyumu tanımı	52
2.3.1.1. Mutluluk kavramı	53
2.3.2. Yaşam doyumuna etki eden faktörler	56
2.3.2.1. Yaş	57
2.3.2.2. Cinsiyet	58
2.3.2.3. Eğitim seviyesi.....	58
2.3.2.4. Gelir durumu.....	59
2.3.2.5. Çalışma hayatı	60
2.3.2.6. Medeni durum.....	61
2.3.2.7. Toplumsal faktörler	62
2.3.3. Yaşam doyumunun ölçülmesi	63
BÖLÜM 3.	
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	65
3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı	65
3.2. Araştırmanın Modeli.....	65
3.3. Araştırma Grubu	65
3.4. Veri Toplama Araçları ve Süreci.....	66
3.5. Analiz Yöntemi.....	68
3.6. Sınırlılıklar	68
3.7. Sayıtlar.....	68
BÖLÜM 4.	
BULGULAR.....	69
BÖLÜM 5.	
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	75
5.1. Sonuç Ve Öneriler	85
KAYNAKÇA	87
EKLER.....	118
ÖZGEÇMİŞ.....	122

KISALTMALAR

ÖİÖ	: ÖZnel İyi Oluş
İTÖ	: İş doyumunu Ölçeği
MDT	: Multiple Discrepancy Theory (Çok Yönlü Uyuşmazlık Teorisi)
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
SWLS	: Yaşam Kalitesi Ölçeği
LSI	: Yaşam Doyumu Ölçeği (YDÖ)

TABLO LİSTESİ

Tablo 2.1.Öznel İyi Oluş Bileşenleri.....	7
Tablo 2.2. Psikolojik İyi Oluş Teori-kılavuzlu boyutların tanımları	15
Tablo 4.1. Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri	67
Tablo 5.1. Araştırma gurubunun kişisel bilgileri	69
Tablo 5.2. Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişki	70
Tablo 5.3. Öznel İyi Oluşun Yaşam Doyumu ve İş Doyumunu Yordayıp Yordamadığına İlişkin Bulgular	70
Tablo 5.4.Yaş Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Puanlarının Karşılaştırılması.....	71
Tablo 5.5. Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması	72
Tablo 5.6. Yaş Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması	73
Tablo 5.7. Cinsiyet Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.....	71
Tablo 5.8. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması	72
Tablo 5.9. Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	74
Tablo 5.10. Eğitim seviyesi Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Puanlarının Karşılaştırılması.....	71
Tablo 5.11. Eğitim seviyesi Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	73
Tablo 5.12. Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	74
Tablo 5.13. Çalışma Deneyimi Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Puanlarının Karşılaştırılması.....	72
Tablo 5.14. Çalışma Deneyimi Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	73

Tablo 5.15. Çalışma Deneyimi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.....	74
--	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Motivasyon Beklenti Modeli	47
---	----



SPOR MERKEZİ ÇALIŞANLARININ ÖZNEL İYİ OLUŞ DÜZEYLERİNİN İŞ VE YAŞAM DOYUMU ÜZERİNE ETKİSİ: SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Bu çalışmada, Sakarya'daki spor merkezlerinde (plates, vücut geliştirme, fitness, yüzme havuzu ve uzak doğu sporları) çalışan personelin öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumlarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada anket tekniği kullanılarak birincil veri toplanmıştır. Anketler Sakarya'da bulunan spor merkezlerinde çalışan toplam 150 personele uygulanmıştır. Araştırma da öznel iyi oluş envanterinin yanı sıra, iş doyum ölçeği, yaşam doyum ölçeği ve ilgili kişilerin demografik özelliklerini belirleyebilmek için 4 soruluk "Kişisel Bilgi Formu" kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tanımlayıcı istatistik metotları kullanılmış ayrıca araştırma problemine uygun olarak karşılaştırma ve ilişki istatistiklerine de başvurulmuştur. Elde edilen yaşam doyum puanları incelendiğinde 31 ve üstü yaş kategorisinde yer alan bireylerin yaşam doyumları 26-30 yaş grubunda yer alanlardan farklı olduğu dolayısıyla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyete göre öznel iyi oluş, yaşam doyum ve iş doyum ölçek puan ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Eğitim seviyesi değişkenine göre öznel iyi oluş ölçek puan ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Araştırma bulgularında öznel iyi oluş ile iş ve yaşam doyum arasında pozitif yönde anlamlı zayıf ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların iş doyum ile yaşam doyum arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişki saptanmıştır. Çalışanların iş doyumunu arttıkça yaşam doyumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öznel İyi Oluş, İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Spor Merkezleri, Personel.

THE EFFECT OF SUBJECTIVE WELL-BEING LEVELS OF JOB AND LIFE SATISFACTION OF SPORTS CENTER WORKERS: THE CASE OF SAKARYA PROVINCE

SUMMARY

The aim of this study was to investigate the effects of subjective well-being of employees working in sports centers (plates, bodybuilding, fitness, swimming pool and far east sports) in Sakarya on job and life satisfaction. The research was conducted with relational screening method. In the research, primary data were collected by using questionnaire technique. The questionnaires were applied to 150 employees working in sports centers in Sakarya. In addition to the subjective well-being inventory, 4-item "Personal Information Form" was used to determine the job satisfaction scale, life satisfaction scale and demographic characteristics of the individuals. Descriptive statistical methods were used in the analysis of the data and comparison and relationship statistics were used in accordance with the research problem. When the life satisfaction scores obtained were examined, it was found that life satisfaction of individuals in the age group 31 and above was different from those in the 26-30 age group and therefore, life satisfaction was higher. The difference between the mean scores of subjective well-being, life satisfaction and job satisfaction scale was not statistically significant. The difference between the mean scores of subjective well-being scale according to the level of education was not statistically significant. According to the findings of the study, there is a positively weak relationship between subjective well-being and job and life satisfaction. As a result of the correlation analysis between employees' job satisfaction and life satisfaction, a positive and significant relationship was found. It has been concluded that as job satisfaction increases, life satisfaction increases.

Keywords: Subject Well Being, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Sports Clubs, Staff.

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Pozitif psikolojinin çalışma konusu içinde olan öznel iyi oluş; mutluluk, iyimserlik, kişisel gelişim, akış, bilgelik, yaratıcılık ve hayal gücü gibi pozitif psikolojinin odaklarıyla ilişki içindedir. Psikolojide öznel iyi oluş, bireyin mutluluğunu veya yaşam doyumunu ölçmek için kullanılan bilimsel bir terimdir (Stutzer ve Frey, 2006, s. 326). Psikoloji bilimi, bireyin tek ve biricik olduğu üzerinde durmakta, çevresiyle uyum sağlayan bireylerin ruhsal açıdan daha sağlıklı olduğu görüşünü ön plana çıkarmaktadır. Dolayısı ile öznel iyi oluşun önemi gün geçtikçe artmış ve bu konu üzerinde çalışmalar yapılmaya devam etmektedir. Tarih boyunca, mutluluğu anlamak ve sürdürmek arzusu temel bir insan güdüsü haline gelmiştir (Oishi ve diğerleri., 2013, s. 559). Mutluluk, filozofların ve bilim adamlarının süregelen kaygılarından biri olmuştur. Aristoteles, mutluluğu, kişinin hayatındaki en yüksek ve tek gerçek hedef olarak görmüştür (Reeve, 1992, s. 567). Mutluluk çoğu insanın yaşamında nihai bir amaç olduğu için, çeşitli alanlardaki araştırmacılar “mutluluğun içsel değerini” ve “mutluluğun kaynaklarını” anlamaya çalışmışlardır. Bazı araştırmacılar mutluluğun gerçek anlamını tartışırken farklı sosyoekonomik veya demografik faktörlerin mutlulukla ilişkilerini bulmaya çalışmaktadırlar (Frey ve Stutzer, 2002, s. 402). Makroekonomi, siyaset bilimi ve psikolojiden elde edilen bulgular, genel olarak son 50 yılda, dünya nüfusunun ortalama gelirinin artmasına rağmen, çeşitli mutluluk göstergeleri, insanların mutluluk ve genel yaşam doyumlarının önemli ölçüde değişmediğini göstermektedir (Clark ve diğerleri, 2008, s. 95).

Sosyal yaşamın ağır baskısı altındaki bireylerin bedensel ve ruhsal gerilimden kurtulmaları, sağlık durumlarının korunmasında ve geliştirilmesinde spor en etkili araç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum bireylerin spor salonlarına ve spor merkezlerine yönelmesinde en etkin rolü oynamaktadır (Duran, 2013, s. 19). Çalışanların, katılımcılar açısından egzersizde devamlılık, spor tesisleri açısından ise

üye memnuniyeti ve hizmet kalitesini yükseltme konusunda önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Egzersiz katılımcılarını sportif anlamda yönlendiren, onlarla birebir iletişimde olan ve bir anlamda tesise ve spor yapmaya bağlılığı arttıran spor merkezi çalışanlarının mesleki başarıları hem iş hem de yaşam doyumlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir (Kelecek ve diğerleri, 2016, s. 9). Bu hususta spor ortamında önemli bir yeri olan spor merkezi çalışanlarının iş ve yaşam doyumlarını etkileyen öznel iyi oluş düzeyi araştırılması önem arz eden bir konu olarak görülmüştür. Çalışanları işlerinde maksimum potansiyeli gerçekleştirmek için motive etmek, herhangi bir organizasyon için en büyük zorluklardan biri haline gelmiştir. İnsan yaşamının önemli bir bölümü iş yerinde geçmektedir. Bu nedenle, iş görenin işinden hissettiği doyum oranı yaşamını büyük ölçüde etkilemekte, işinden aldığı haz ve bunun yaşamı üzerindeki olumlu ya da olumsuz tesir, aşamalı olarak onun ruhsal sağlığını, beden sağlığını, aile yaşamını, mutluluğunu ve son olarak da organizasyondaki verimliliğini etkilemektedir. Çünkü mutlu insanlar, daha sağlıklı, daha başarılı ve hem kişisel hem de işleriyle ilgili kapasitelerinde anlam kazanmaya ve daha fazla meşgul olmaya yatkınlık gösterirler (Lyubomirsky ve diğerleri, 2005, s. 111).

1.1. Çalışmanın Amacı

Egzersiz katılımcılarını sportif anlamda yönlendiren, birebir iletişimde olan ve bir anlamda spor merkezine ve spor yapmaya bağlılığı artıran çalışanların mesleki başarılarının hem iş hem de yaşam doyumlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, Sakarya'daki spor merkezlerinde (plates, vücut geliştirme, fitness, yüzme havuzu ve uzak doğu sporları) çalışan personelin öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumlarına etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda çalışanların öznel iyi oluş, yaşam ve iş doyumları durumlarının bu bağımlı değişkenlerle ilişkisi de çalışmada sorgulanmıştır.

1.2. Araştırmanın Problemi

Bu araştırma kapsamında ‘Sakarya’daki spor merkezlerinde çalışan personelin öznel iyi oluş düzeyleri ile iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır? ve demografik faktörlere göre farklılık göstermekte midir? sorularına cevap aranmıştır.

Alt problemler

- Personelin öznel iyi oluş düzeyi ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki var mıdır?
- Personelin öznel iyi oluş düzeyi ile yaşam doyumunu arasında pozitif bir ilişki var mıdır?
- Personelin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve çalışma deneyimine göre öznel iyi oluş düzeyi farklılaşmakta mıdır?
- Personelin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve çalışma deneyimine göre iş doyumunu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?
- Personelin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve çalışma deneyimine göre yaşam doyumunu düzeyleri farklılaşmakta mıdır?

1.3. Çalışmanın Önemi

Çalışmanın önemini aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Spor merkezlerinde çalışan personelin öznel iyi oluş durumları ile yaşam ve iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi çalışanların iş performanslarının geliştirilmesine yönelik çalışmalara katkı sağlayabilir. Ayrıca, bu konuda yapılacak yeni araştırmalara da ışık tutması beklenmektedir.
- Spor merkezi çalışanlarının performans düzeyi, sosyal ve bilişsel yeterliği ve müşteriyle tatmin edici ilişkiler kurmasını etkileyen faktörlerden olan çalışma ortamı, çalışma süreleri, alınan ücret, sosyal güvenlik gibi etkenler açısından elde edilecek sonuçların tüm paydaşların bilgisine açılması bakımından önemlidir.
- Öznel iyi oluşla ilgili yurtdışında betimsel ve deneysel nitelikte birçok çalışma gerçekleştirilmiş olmasına karşın Türkiye’de öznel iyi oluşla ilgili çok az sayıda araştırma olduğu ve bu araştırmaların daha çok ergenlerin ve üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeylerini ve öznel iyi oluşlarını etkileyen

faktörleri incelemeyi amaçlayan araştırmalar olduğu görölmektedir. Ayrıca Spor Yönetimi alanında bu sayı son derece sınırlıdır. Bu açıdan çalışmanın spor yönetimi alan yazımına da katkı getirmesi beklenmektedir.

1.4. Tanımlar

Öznel iyi oluş (subjective well-being): Ruh hali ve duyguları (diğer bir ifadeyle pozitif ve negatif etkileri), yaşam doyumunu dikkate alan geniş kapsamlı ve global bir refah ölçütüdür (Diener ve diğerleri,1999).

İş doyumunu (job satisfaction) : İşgörenden işle ilgili önemli olarak gördüğü beklentileri, işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılamalarının sonucudur (Luthans, 1992) .

Yaşam Doyumu (life satisfaction) : Bireyin yaşamının yalnızca bir kesitinin değil genel yaşamının tümünden aldığı, iş dışı duygusal tepkisi ve hayata karşı genel bir tutumdur (Özdevecioğlu, 2003).

Spor merkezi: Bireylerin ve toplumların sosyal hayatlarını şekillendirmek, çeşitli sporif etkinlikler ortaya koymak amacıyla oluşturulan kurumsal yapılardır (Ramazanoğlu ve Öcalan, 2005).

Personel: Bir hizmet veya kuruluşun görevlileri, bir iş yerinde çalışanların tümüne denir (TDK)

BÖLÜM 2. KURAMSAL TEMELLER

2.1. Öznel İyi Oluş

Çalışmanın birinci kısmını oluşturan bu bölümde öznel iyi oluş kavramı tüm yönleriyle açıklanmaya çalışılacaktır. Daha sonra öznel iyi oluş kuramları ve öznel iyi oluşu etkileyen faktörler irdelenecektir.

2.1.1. Öznel iyi oluş kavramı (subjective well being)

Pozitif psikoloji alanı bireyleri ve toplulukları nelerin güçsüzleştirdiği yerine nelerin geliştirdiğine odaklanmaktadır. Gelişme; pozitif ruh sağlığı durumu, büyümek, başarmak, duygusal zindelik ve sosyal topluluklarda pozitif hareket etmek olarak tanımlanır (Michalec ve diğerleri, 2009, s. 391).

Pozitif psikoloji, olumlu deneyimlere üç zaman boyutuna göre yaklaşır: (1) geçmiş; iyi oluş ve yaşam doyumu; (2) şimdi; mutluluk ve akış deneyimi; (3) gelecek; iyimserlik ve umut. Pozitif psikoloji iyi oluş halini üç aşamaya ayırmıştır:

- Öznel aşama; geçmiş, şimdi ve gelecek boyunca olumlu deneyimleri ve durumları kapsar (mutluluk gibi)
- Bireysel aşama: iyi insan olma niteliklerine odaklanır (yetenek, bilgelik, sevgi ve yaratıcılık gibi)
- Grup aşaması; pozitif kuruluşları, vatandaşlığı ve toplulukları inceler (özgecilik ve iş ahlakı gibi) (Positive Psychology Center, 1998).

Diener (2006, s. 151), ruh halini öznel iyi oluş (ÖİÖ)' un önemli bir bileşeni olarak görür "çünkü kişinin hayatının istenen şekilde ilerlediğinin belirtisi olaylara verdiği tepkidir ". Pozitif duygunun varlığı, kişinin hayatında, öznel iyi oluşun daha yüksek olduğunu, yaşamını ise daha kararlı bir şekilde olumlu değerlendirmesini sağlar.

Öznel iyi oluş, ruh halini ve bireyin yaşam doyumunu içeren bir şemsiye terimdir. Öznel iyi oluşu araştırmanın tek gerçek yolu, kişinin kendi hayatını bireysel olarak değerlendirmesidir (Diener, 2006, s. 152).

Diener ve diğerleri (1999, s. 276), öznel iyi oluşu, pozitif ve negatif etkilenim, yaşam doyumunu ve çeşitli memnuniyetleri içerisine alan geniş kapsamlı, global bir refah ölçütü olarak görmektedir. Birey kendi yaşamını değerlendirirken hedeflerine ve hayat şartlarına göre doyum alıp almadığına karar vermelidir (Diener ve diğerleri, 1998, s. 33)

Sirgy (2002, s. 17), psikolojik temelli araştırmacıların yanı sıra diğer araştırmacılar tarafından da yaygın olarak kullanılan ÖİÖ'un kapsamlı bir tanımını sunmuştur: Öznel iyi oluş, üç bileşenden oluşan uzun vadeli duygusal bir süreçtir:

- a) yaşam alanlarındaki gerçek mutluluk veya toplam olumlu etki (neşe, sevgi, gurur vb.),
- b) olumsuz etki (keder, öfke, suçluluk, utanç, kaygı, vb.),
- c) son olarak kişinin hayatını değerlendirmesi.

Diener (1994, s. 103)'e göre ise öznel iyi oluş iki bileşenden oluşur: duygusal kısım ve bilişsel kısım. Duygusal kısım, anlık duygular tarafından yönlendirilen hedonik bir değerlendirme iken, bilişsel kısım kişinin hayatının tümüyle ilgili yapmış olduğu genel bir değerlendirmedir.

Diener (1994, s. 103), insanların yaşam koşullarını ve kendilerini değerlendirebilme kabiliyetine sahip olduklarını ileri sürmektedir. Birey sürekli olarak kendini değerlendiriyor ve bu değerlendirme sonuçlarını pozitif olarak görüyorsa, ÖİÖ seviyesi yüksek demektir.

Amerika'daki modern öznel iyi oluş çalışması, Andrews ve Withey'nin (1976) “İyi Olmanın Sosyal Göstergeleri: Amerikalıların Yaşam Kalitesine Yönelik Algıları” kitabı ile başlamıştır. Pozitif psikoloji, insanlığın gelişen yönlerini incelemenin önemini vurgulayan, alanın geleneksel zihinsel bozukluklara odaklanmasını tamamlayan bir

psikoloji dalıdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 5). Öznel iyi oluş, depresyon ya da çaresizlik gibi istenmeyen durumlar yerine, pozitif ve negatif duygulanım ve bu duygulanımların önemini kendine konu edinir. Negatif bir durumun olmaması, olumlu bir etkinin olduğu anlamına gelmeyebilir. Bunun yerine, olumlu faktörlerin varlığı, yaşamdan duyulan memnuniyeti gösterir (Yetim, 2001).

Bernstein ve diğerleri (2013, s. 821), öznel iyi oluşu “yaşam doyumunun, olumlu duygu durumlarının, sık karşılaşılan duygu deneyimlerinin, olumsuz duygu durumlarının bilişsel yargısının bir kombinasyonu olarak tanımlamaktadır.

Tablo 2.1.Öznel İyi Oluş Bileşenleri.

Pozitif Etki	Negatif Etki	Doyum	Alan
Sevinç	Suçluluk ve Utanç	Yaşam Tarzını Değiştirmeyi Arzulamak	İş
Haz	Hüzün	Mevcut yaşam doyumu	Aile
Hoşnutluk, Gurur	Kaygı ve öfke endişesi	Geçmişe yönelik doyum	Eğlence Sağlığı
Sevgi	Stres	Geleceğe yönelik doyum	Mali Durum
Mutluluk	Depresyon	Diğerleri için önemi	Kişilik
Coşku	Kıskançlık	Kişinin Hayattaki Görüşleri	Grup

Bireyin öznel iyi oluş düzeyi, yaşantı, ruh hali durumu gibi çeşitli faktörlerden etkilenebilir. Küresel bir ÖİÖ ölçeği elde etmek için özellik değerlendirmelerinin buna dâhil edilmesi önemlidir. Ruh halindeki dalgalanmalar gibi anlık durumlar, ÖİÖ seviyeleri üzerinde önemli bir etkiye neden olabilir (Diener ve diğerleri, 2003, s. 403; Eid ve Diener, 2004, s. 245). Kişinin sosyal etki alanlarının (örn., sosyal ve kişisel ilişkiler, iş, okul vb.), bireyin kendi yaşamını değerlendirmesinde ve bireyin ruh hali üzerinde önemli etkileri olacaktır (Diener ve diğerleri, 2003, s. 403).

Öznel iyi oluşa iki perspektiften bakılabilir; “Hedonik bakış açısı bireyin hayatının öznel pozitif değerlendirmelerini ve pozitif duygulanımını içerir”, “Eudiamonic görüş ise, iyi oluşun farklı olduğunu, haz üreten faaliyetlerin bireyin refahı için elverişli olmadığını savunmaktadır” (Ryan ve Deci, 2001, s. 141). Hedonik mutluluk (öznel iyi

oluş) pozitif duyguların daha sık, olumsuz duyguların ise daha az yaşanmasıdır (Kashdan ve diğerleri,2008, s. 219).

Öznel iyi oluşun, akademik başarı, ilerleme, yüksek öz kontrol ve sıkıntıların üstesinden gelme gibi çeşitli faktörlerle olumlu ilişkisi vardır (Howell, 2009, s. 1).

2.1.2. Öznel iyi oluş kuramları

Literatürde öznel iyi oluş, farklı teorilerle açıklanmıştır. Bu teoriler kişilik ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiye odaklanarak refah düzeyini artıran ve azaltan etmenleri ele almaktadır (Cihangir-Çankaya, 2005).

2.1.2.1. Erek kuramı (telic theory)

Erek kuramına göre, öznel iyi oluşu etkileyen birçok faktör vardır. Bunlardan ilki, insanlar genellikle kısa vadede mutluluğu beraberinde getirecek, ancak uzun vadede elde edilmesi zor hedefler belirlemişlerdir. İkinci olarak, insanların hedefleri ve arzuları çatışma içinde olabilmektedir. Çünkü ihtiyaçlar ve arzular bilinçsizdir. Üçüncü bir neden olarak, bireyler bir şekilde mutluluğu elde edememiş olabilirler. Son olarak, insanlar şartların kötü olması veya beceri düzeyleri nedeniyle hedeflerine ulaşmamış olabilirler (Diener, 2009, s. 11).

Öznel iyi oluşa dair Erek Kuramı, bireylerin bir hedefe ulaşması veya belirli bir göreve gelmeleri durumunda hissedilen mutluluğu göstermektedir. Mutluluk bir arzunun gerçekleşmesi sonucu oluşur (Diener ve Ryan, 2009, s. 391). Bir şeyin arzusunun bu arzunun yerine getirilmesinden daha fazla mutluluk verdiğini ve en çok hazzın hedefe ulaşma yolundaki ilerleyişten geldiğini önermektedir (Durayappah, 2011, s. 681).

Erek Kuramı üç kısımdan oluşmaktadır; sevme, ihtiyaç ve isteme. Bu kuram hedonik mutluluğu isteme, zevki en üst düzeye çıkarma ve acıyı en aza indirmeye odaklanır (Durayappah, 2011, s. 681).

Bir dizi hedeflere ulaşma isteği, günlük yaşamda bireysel planlama gerektirir. Ayrıca, hedefler oluşturmak bireylerin günlük yaşamlarında çeşitli sorunlarla başa çıkmalarına yardımcı olabilir ve sorunlu zamanlarda bile iyi olmaya devam etmelerini sağlayabilir. Bu teoriye göre, kişinin seçtiği hedef türleri öznel iyi oluşlarında bir fark yaratmaktadır. Bireyler makul seviyede ve günlük hayatlarını kolaylaştıracak biçimde bireysel hedeflerine devam ederken refahlarını geliştirebilirler (Dost, 2004).

2.1.2.2. Çok yönlü uyumsuzluk kuramı (Multiple Discrepancy Theory)

İkinci bir öznel iyi oluş modeli olan Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı, deneyimleri veya duyguları bazı standartlara göre karşılaştırdığımızı belirtmektedir. Wilson (1967), ihtiyaçların karşılanmasında memnuniyet, beklenti ve adaptasyon derecesinin etkili olduğunu açıklamıştır. Michalos (1985, s. 347), bireylerin kendilerini diğer insanlar, geçmiş koşullar, ideal doyum seviyeleri, ihtiyaçlar veya hedefler gibi birçok standartla karşılaştırdığını belirtmiştir.

Birden fazla tutarsızlık hakkında oldukça kapsamlı bir açıklama yapan Michalos (1985, s. 347), bu teoride, tarihsel öncelikleri kısaca gözden geçirmiş ve bazı ampirik testler sunmuştur. Testler, Guelph Üniversitesi'nin 1984 yaz dönemindeki 700 öğrenciden oluşan bir örneklem üzerinde yapılmıştır. Ana hatlarıyla yapılan araştırma sonuçları şu şekildedir:

- MDT, tüm grup için rapor edilen mutluluk puanlarındaki varyansın % 49'unu, küresel doyumda % 53'ünü ve 12 alan doyumunu skorundan yedisinde % 50 veya daha fazlasını açıklamıştır.
- MDT, tüm gruplarda finansal güvence doyumunu % 58, istihdamı % 59, rekreasyon etkinliğini % 56 ve benlik saygısının % 58'ini açıklamıştır.
- Ortalama olarak, kadınların küresel doyum ve mutluluk düzeyleri, erkeklerden daha fazla bulunmuştur

Brown ve Dutton (1995, s. 712), bireyin kendini iyi hissettireceğine inandığı durumlarda kendini başkalarıyla kıyaslama eğilimine girdiğini belirtmektedir. Aksine, kendini kötü hissettireceğine inandığı durumlarda, birey kıyaslama yapmaktan kaçınır.

Lyubomirsky ve Ross (1997, s. 1141) mutlu bireylerin kendisinden daha kötü koşullarda olanları düşünerek kıyaslama yapmaya eğilimli olduklarını, mutsuz bireylerin ise kendinden daha iyi koşullarda olanları düşünerek kıyaslama yapma eğiliminde olduklarını belirtmişlerdir. McFarland ve Miller (1994, s. 1061), bireyin kendisini başkalarıyla karşılaştırmasında kişilik özelliklerinin etkili bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. İyimser ve depresif olmayan bireyler karşılaştırma yaparken kendilerinden daha kötü durumda olan bireyleri düşünerek kıyaslama yaparlar. Bu nedenle, bu bireyler karşılaştırma yaparken daha olumlu ve pozitif davranmaya eğilimlidirler. Karamsar olan bireyler ise, kendilerinden daha iyi durumda olanları düşünerek kıyaslama yaparlar. Bu nedenle çoğunlukla mutsuz olurlar (Diener ve diğerleri, 1999, s. 980)

2.1.2.3. Tavandan-tabana ve tabandan-tavana kuramı (Bottom-Up And Top-Down Theory)

Diener ve diğerleri (1999, s. 981), tabandan tavana faktörleri; dışsal olaylar, durumlar ve demografik özellikler olarak sıralamışlardır. Andrews ve Withey (1976, s. 357), demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet, gelir, eğitim, etnik köken, medeni durum) ÖİÖ'daki varyansın sadece % 8'ini oluşturduğunu ortaya koymuşlardır.

Schimmack ve diğerleri (2002, s. 345), tabandan tavana doğru teorinin, yaşam doyumunun, kişinin hayatının bütün yönlerinin özet bir değerlendirmesi olduğunu varsayar. Örneğin, bir kişinin hayatından memnun olması, iyi bir sosyal ilişkiler ağına sahip olma, yeterli parasının bulunması ve yaptığı işten duyduğu doyum ile alakalı olduğu yönündedir.

Tavandan tabana modelde, olayların sübjektif yorumları, ÖİÖ'ü nesnel ölçütler dâhilinde etkiler (Feist ve diğerleri, 1995, s. 138). Tabandan tavana faktörler, refahı

etkileyen dış olayları tetikleyen bireysel faktörleri (değerler ve hedefler gibi) temsil etmektedir (Diener ve diğerleri, 1999, s. 277). Tabandan tavana modelde, bireyin eğilimi, belirli, düşük sıralı olayları filtrelemesi ve bu olayları yorumlamasına dayanır (Feist ve diğerleri, 1995, s. 138). Bu teori, öznel iyi oluşu bütüncül bir şekilde anlama ve entegrasyonunu tanımamızda önem arz etmektedir. Tavandan tabana teoriler, yaşam doyumunun kişilik faktörlerinden kaynaklandığını varsayar. Örneğin, nevrotik bir birey genel olarak ve işiyle, sosyal ilişkileriyle ve özellikle de gelirinden memnun olmama eğilimi gösterir (Brief v ve diğerleri, 1993, s. 646).

Schimmack ve diğerleri, (2002, s. 346), tabandan tavana modelinde, nesnel sağlık, öznel sağlık, nevrotiklik ve yaşam doyumunu ölçütlerini ele almışlardır. Bu model, sağlık doyumunun, nesnel sağlık ve nevrotikliğin ortak bir işlevi olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, nörotizmin sağlık doyumunu üzerindeki tabandan tavana etkisini göstermektedir. Bu model ayrıca yaşam doyumunun sağlık doyumunu etkilediğini göstermiştir. Böylece yaşam doyumunu, tabandan tavana, sağlığın tek bir kaynak olarak kullanıldığı bir şekilde inşa edilmiştir.

2.1.2.4. Uyum kuramı

Adaptasyon, zamanla yeni durumlara uyum sağlamayı ve başlangıçtaki mutluluk seviyesine dönmeyi tanımlar. Çünkü insanlar iyi ve kötü olaylara denk geldiklerinde, zaman içinde bu olaylara uyum gösterme ve önceki mutluluk seviyelerine geri dönme eğiliminde bulunurlar (Diener, 2000, s.34).

Uyum kuramı, bireylerin başlangıçta yeni olaylara ya da koşullara reaksiyon göstereceğini, fakat zamanla buna alışacak ve önceki düzeye döneceğini ileri sürmektedir (Özen, 2005).

Diener ve diğerleri, (2006, s.305), tarafından geliştirilen hedonik koşu bandı modeline göre, iyi ve kötü olaylar geçici olarak mutluluğu etkiler, ancak insanlar hızla hedonik tarafsızlığa uyum sağlarlar. Koşu bandı modelinde 5 önemli revizyonun gerekli olduğunu gösterilmiştir; İlk olarak, bireylerin set noktaları hedonik olarak nötr değildir.

İkincisi, insanların kısmen mizaçlarına bağlı olan farklı set noktaları vardır. Üçüncüsü, tek bir kişinin birden fazla mutluluk belirleme noktası olabilir: Hoş duygular, hoş olmayan duygular ve yaşam doyumu gibi farklı refah unsurları farklı yönlerde hareket edebilir. Dördüncü ve belki de en önemlisi, iyi oluş noktaları bazı koşullar altında değişebilir. Son olarak, bireyler olaylara adaptasyonları bakımından farklı tepki gösterirler; bazı bireyler kendi set noktalarını değiştirirken bazıları da dışsal olaylara tepki olarak değiştirmezler. Taylor (1983, s.1161), tehdit edici durumlara karşı bilişsel uyum kuramını önerir. Uyum sürecinin 3 tema etrafında odaklandığı iddia edilmektedir; deneyim anlamında arayış, özel olarak ve daha genel olarak olay üzerinde ustalık kazanma girişimi ve kendini geliştirici değerlendirmeler yoluyla özsaygıyı yeniden kazanma çabası. Başarılı düzenlemelerin, büyük ölçüde, sadece mevcut tehditlere karşı değil, aynı zamanda gelecekteki olası aksaklıklara karşı tampon oluşturan yanlısamları sürdürme ve değiştirme yeteneğine de bağlı olduğunu savunmuştur.

Silver (1982), omurilik kazası travması yaşayan bireyler üzerinde yaptığı araştırmada, bireylerin morallerinin başlangıçta oldukça düşük olduğunu (bu da onların adaptasyon yetersizliğini yaşadığını bizlere göstermektedir) ancak hızlı bir şekilde bu duruma uyum sağladıklarını belirtmiştir. Bireylerin duyguları negatif yönden pozitif yöne doğru zaman içinde evrilmiştir. Önemli olayların etkileri, üç aydan kısa bir sürede ÖİÖ üzerindeki etkisini kaybetmektedir (Suh ve diğerleri, 1996, s. 1091).

Headey ve Wearing (1992) yaptıkları çalışmada, dinamik denge modelinin kişiliğe uyumunu açıklamışlardır. Denge modeline göre, insanlar kendi kişilikleri tarafından belirlenen hoş olan ya da olmayan özelliklerini korumaktadırlar. Brickman ve Campbell'ın (1971, s. 287), set noktası teorisine göre, her insanın kendi mutluluk düzeyini tanımlayan kendi ayar noktası vardır. İnsanlar, iyi ve kötü olaylara farklı tepki verirler, ancak zaman içinde önceki mutluluk seviyelerine uyarlar ve bu düzeyi geri getirirler.

2.1.2.5. Akış kuramı

Csikszentmihalyi, pozitif psikolojinin kurucu babası ve kırk yıldır üzerinde çalıştığı akış kuramının yaratıcısıdır (Beard, 2015, s. 353). Akış, insanların toplu bir şekilde hareket ettiklerinde sahip oldukları bütünsel bir duyum olarak tanımlanmıştır (Csikszentmihalyi, 1975).

Akış kuramı, bir kişinin bir durumla ilgili zorlukları karşılayabilme ve başarma yetenekleri arasında bir denge algılaması sonucunda ortaya çıkan olumlu bir psikolojik durumdur. Akışın dokuz unsuru bulunur; mücadele-beceri dengesi, aksiyon-farkındalık oluşturma, açık hedefler, hızlı geribildirimler, verilen görev üzerindeki konsantrasyon, kontrol hissi, özbilinç kaybı, zamanın dönüşümü ve bir otonomik (öz hedef) deneyimi içerir (Csikszentmihalyi, 1975).

Csikszentmihalyi dokuz bileşenin önemli olduğunu, ilk dört bileşenin gerekli olduğunu vurgulamıştır. Açık hedefler ve hızlı geribildirimler, meydan okuma ve beceri dengesi, deneyimin bazı bölümlerinden daha fazla gerekli olarak görülür. Hareket ve farkındalığın birleşmesine neden olan derin konsantrasyonun, bu iki, derin yoğunluğun aslında diğerlerinin kaynağı olduğunu kabul etmiştir. Bunların hepsi, yaptığımız şeye odaklanmamıza bağlıdır (Beard, 2015, s. 353).

Seligman ve Csikszentmihalyi (2000, s. 5), aile, okul, dini topluluklar ve şirketler gibi bu güçlü yanları teşvik eden toplulukların gelişmeye ihtiyaç duyduğunu belirtmiştir. Csikszentmihalyi (1999, s. 821), yaşamın iyileştirilmesine ihtiyaç duyulduğu her yerde, akış teorisinin yolu gösterebileceğini iddia etmiştir.

Beard'ın (2015, s. 353), Csikszentmihalyi ile yaptığı röportajda: “Esasen, psikolojiye ilgi duyduğumda, insanların nasıl geliştiğine ve insanların kendileri için yaşamaya geçecek bir hayat kurabilmelerine dair çok geniş bir ilgim vardı. Çünkü İkinci Dünya Savaşında o kadar çok kötü şey yaşadım ki. Her şeyimizi kaybettik, bir erkek kardeşim öldü, diğer kardeşim Rusya'da esir alındı. 10 yaşındayken yetişkinlerin iyi bir yaşam sürmeyi bilmediklerine ikna oldum. Bu yüzden felsefe ve din üzerine kitaplar okurum. Hepsinin bana katkıda bulunacak ilginç bir şeyleri vardır ve bundan zevk alırım, ama

yine de daha sistemli ve günlük yaşamda daha uygulanabilir bir şeye ihtiyacım olduğunu hissettim, bu yüzden de psikolojiye ilgi duymaya başladım.”

Pozitif psikolojinin ana temalarından biri, kişinin yaptıklarına emildiğini veya batırıldığını ifade eden katılımdır (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000, s. 5). Yüksek katılım düzeyleri, "akış" olarak adlandırılır. Akış, içsel olarak motive edici bir deneyimi, yüksek düzeydeki beceri ve zorluklarla eşleşecek şekilde algılandığında, tipik olarak ortaya çıkan farkındalık halini tanımlamak için kullanılır. Akış olumlu bir deneyim olma eğilimindedir ve sıklıkla yüksek performans seviyesi ile ilişkilendirilir (Jackson ve Eklund, 2002, s. 133).

2.1.2.6. Ryff'in psikolojik iyi oluş kuramı

Psikolojik iyi oluş kuramı Ryff (1989, s. 1069) tarafından geliştirilmiştir. Ryff'in psikolojik iyi-oluş kuramı köklerini gelişimsel ve klinik psikolojideki kavramlardan almaktadır. Psikolojik iyi-oluş kuramına göre, bireyin psikolojik olarak sağlıklı olması, yaşamının bazı alanlardaki olumlu işlevselliğine bağlanmaktadır. Bu kuram altı tane birbirine bağlı boyuttan oluşan bir kavram olarak iyi olma özelliğini tanımlar: a) özerklik (yani kişinin bireysel kanaatlerine göre yaşaması), b) çevresel ustalık (yani kendi hayatını idare edebilme), c) kişisel gelişim (yani kişisel yetenek ve potansiyeli kullanma), d) diğerleriyle pozitif ilişkiler (örneğin, derin ve bağlantılı ilişki), e) yaşamdaki amaç (yani yaşamda anlam, amaç ve yönelime sahip olma) ve f) kendini kabul etme (yani, sınırların farkındalığı dahil olmak üzere, kendi kendini bilme). Kuramın alt boyutları ortaya konulduğunda Ryff'in psikolojik iyi oluş terimi pozitif işlevde olma ile alakalı batı kuramcılarının görüşlerinin ortak noktalarından oluştuğu görülmektedir. Bu sebeple psikolojik iyi oluş kuramı, pozitif işlevde bulunan insanın özelliklerini inceleyen kuramların bir toplamı durumundadır (Ryff, 1989, s. 1069).

Ryff'in Psikolojik iyi oluş kuramı, insan vücudunun yaşam stresi karşısında tamponlama etkisini nasıl göstereceğini, pozitif insan işlevini belirlemedeki rolünü araştırır. Yakın tarihli bir gözden geçirmede, yazar (Ryff, 2014, s. 10) son birkaç on yıl boyunca modele ilişkin özetlenmiş araştırma bulgularını ve Psikolojik iyi oluşun

zihinsel ve fiziksel hastalıkların geniş bir yelpazesinin varlığını ortaya çıkarmıştır (Ryff, 1989, s. 1069).

Tablo 2.2. Psikolojik İyi Oluş Teori-kılavuzlu boyutların tanımları.

<p>Özerklik Yüksek Skorer: Kendini belirleme ve bağımsız olma; Sosyal baskılara karşı direnme ve belirli şekillerde hareket etme; Davranışı içerden düzenler; kendini kişisel standartlarla değerlendirir. Düşük skorer: Başkalarının beklentileri ve değerlendirmeleri ile ilgilenir; önemli kararlar vermek için başkalarının kararlarına dayanır; belirli şekillerde düşünmek ve hareket etmek için sosyal baskılara uygun bir bireydir.</p>
<p>Çevre ustalığı Yüksek skorer: Çevrenin yönetimi konusunda ustalık ve yeterlilik duygusuna sahiptir; Dış faaliyetlerin karmaşık dizisini kontrol eder; çevreleyen fırsatları etkin bir şekilde kullanır; Kişisel ihtiyaçlara ve değerlere uygun bağlamları seçebilir veya oluşturabilir. Düşük skorer : Günlük işleri yönetmekte güçlük çeker; çevresindeki içeriği değiştiremez veya geliştiremez; çevresindeki fırsatlardan habersizdir; dış dünya üzerinde kontrol duygusu eksiktir.</p>
<p>Kişisel Gelişim Yüksek skorer: Devam eden gelişim duygusu vardır; kendini büyüyen ve gelişen bir varlık olarak görür; yeni deneyimlere açık; kendi potansiyelinin farkındadır; kendini ve davranışlarını zaman içinde iyileştirir; daha fazla bilgi ve etkinlik yansıtan şekillerde değişir. Düşük skorer: Kişisel durgunluk hissi vardır; zamanla iyileşme veya gelişme hissinden yoksundur; hayattan sıkıldığını ve ilgisiz olduğunu hisseder; yeni tutum ve davranış geliştiremez.</p>
<p>Başkalarıyla Olumlu İlişkiler Yüksek skorer: Başkalarıyla sıcak, doyum edici ve güvene dayalı ilişkilere sahiptir; başkalarının refahı ile ilgilenir; güçlü empati, şefkat ve samimiyete sahiptir; İnsan ilişkileri yüksektir. Düşük skorer: az sayıda yakınlaşma, başkalarıyla olan ilişkilerine güvenmeme; başkaları hakkında endişe duymaz; kişilerarası ilişkilerde izole edilmiştir ve hayal kırıklığı vardır; başkalarıyla önemli bağları sürdürmek için taviz vermeye istekli değildir.</p>
<p>Hayattaki Amaç Yüksek skorer: Yaşamda hedefleri vardır ve bir yönlülük duygusu vardır; varoluş ve geçmiş yaşamın anlamı olduğunu hisseder; Yaşam amacını veren inançlara sahiptir; yaşamak için amaç ve hedefleri vardır. Düşük skorer: Hayatında anlam duygusu yoktur; çok az amacı vardır, yön duygusu yoktur; geçmiş yaşamda amaç görmez; Hayatı anlamlandıran bakış açılarına ya da inanca sahip değildir.</p>
<p>Kendini kabullenmek Yüksek skorer: Kendine karşı olumlu bir tutum sergiler; İyi ve kötü nitelikler de dahil olmak üzere benliğin birçok yönünü kabul eder; Geçmiş yaşam hakkında olumlu hisseder. Düşük skorer: Kendinden memnun değildir; geçmiş yaşamda gerçekleşen şeylerden hayal kırıklığına uğramıştır; belirli kişisel nitelikler hakkında sorunludur; istediği şeyden farklı olmak ister.</p>

Ryff (1989, s. 1069) ölçeklerini oluştururken ana hedeflerinden biri, hedonik düşüncelere indirgenemeyen iyilik hallerini ölçmektir. Gerçekten de, özerklik,

yaşamdaki amaç ve çevresel ustalıkla ilgili hedeflerin, insanları en azından kısa vadede ıstırap çekmesine neden olduğunu öne sürmüştür. Bununla birlikte, bu sonuçlar, anlam ve yönüyle birlikte yaşamın arzulanan yan noktaları olarak görülmektedir (Ryff ve Singer, 1996, s. 14). Ryff'in amacı, ruh hallerine indirgenemeyen iyilik halini ölçmek olduğundan ve ölçeklerin insanları açıkça temsil edici terimlerle hayatlarını nitelendirmelerini istemesinden dolayı (örneğin, `` Benim hayatta bir amacım ve yön duygum var "), "bilişsel iyi oluş" terimini kullanmıştır (Ryff, 1989, s. 1069). Birçok faktör analizinde İyi oluş'un duygusal ve bilişsel yönleri arasındaki ayrımın önemli olduğu kanıtlanmıştır. İyi oluşun bilişsel ölçütleri bir faktöre yüklükken, duygusal ölçütleri bir diğere yüklenmiştir (Andrews ve Withey, 1976, s. 357; Diener ve Emmons, 1985, s. 1105). Duygudurum hallerine kıyasla, bilişsel durumlar zaman içinde daha istikrarlı olma eğilimindedir. Duygusal ve bilişsel iyi oluşun bileşenleri ilginç farklılıklar gösterir. Örneğin, dindarlık, kişisel faktörler ve kişinin yalnızca dünyadaki inancı gibi belirli değişkenler, bilişsel durum ile daha yakından ilişkili bulunmuştur (Eid ve Diener, 1999, s. 662).

2.1.3. Öznel iyi oluşu etkileyen faktörler

Dolan ve diğere, (2008, s. 94), ÖİÖ alanında var olan konuların literatür taramasında ÖİÖ'ü etkileyen yedi alanın var olduğunu belirtmişlerdir: 1) gelir ; 2) kişisel özellikler (yaş veya cinsiyet gibi); 3) sosyal olarak geliştirilmiş özellikler (eğitim gibi); 4) zamanımızı nasıl geçirdiğimiz; 5) Bireyin kendisine, başkalarına, hayata karşı takındığı tutum ve inançlar; 6) ilişkiler; ve 7) daha geniş ekonomik, sosyal ve politik çevre.

2.1.3.1. Toplumsal yapı

Bazı sosyologlar, öznel iyi oluşun, öznenin psikolojiye bırakılması gerektiğini belirtmişlerdir, çünkü bu ruhsal bir durumdur ve toplum olmanın bir koşulu değildir. Bunun nedeni, bireylerin öznel iyi oluşlarının, içinde yaşadıkları sosyal sistemin kalitesi hakkında önemli bilgiler içermesidir. Sosyolojinin amaçlarından biri, daha iyi bir topluma katkıda bulunmaktır ve öznel iyi oluş çalışması, daha yaşanabilir bir toplum için ipuçları sağlar (Veenhoven, 2004, s. 658). İyi topluma bu endüktif yaklaşım, aynı

zamanda, iyi toplum hakkındaki spekülâtif kuramların ve bu konudaki ideolojik önyargılara karşı bir panzehirin karşıtıdır. Politika yapıcılar arasında öznel iyi oluşu teşvik eden yükselen bir talep vardır. Sosyologların öznel refah konusunda daha fazla kaygılı olmasının bir diğer nedeni de öznel refahın sosyal davranışların belirleyicilerinden biri olmasıdır. Çoğu sosyolog, mutlu insanların tipik olarak daha iyi vatandaşlar olduklarını, siyasi konularda daha iyi bilgilendirildiklerini, oy haklarını daha sık kullandıklarını, kendilerini daha çok sivil eylemde bulduklarını ve aynı zamanda daha az radikal olduklarını belirtmişlerdir (Lyubomirsky ve Diener 2005, s. 803).

Öznel iyi oluşu kavramsallaştırmanın yolu retorik kullanımından kaynaklanmaktadır. Öznel iyi oluş kavramı; bir şeyin faydalı olduğu ve bu nedenle kavramsal olarak iyi duygularla bağlantılı bir şey olduğunu ifade eder. Açıkçası, bu şekilde kavramsallaştırma analitik olarak daha az mantıklıdır. Öznel refahla birlikte bir şapkaya refah için uygun şartları koyarsak, buna neyin sebep olduğunu asla göremeyiz. Sonuç olarak, bu tür kavramlar, en büyük sayının en büyük mutluluğunu üreten sosyal koşullar için faydacı bir araştırmada anlamlı bir şekilde uygulanamaz. Bu amaçla uygulanan kavramlar döngüsel akıl yürütmeye neden olur. Örneğin, öznel iyi oluşu, sosyal bütünleşmeyle bağlantılı olan bağlanma duygusu olarak tanımlarsak, toplumsal bütünleşme, tanım olarak, öznel iyi oluş için bir koşuldur. Bu tür kavramlara dayanan ampirik araştırmalar, yankı öncesi hazırlıktan daha fazlasını yapamaz. Bu tipik olarak sosyolojide yaygın olarak kullanılan iyilik indeksleri ile alakalı bir durumdur (Veenhoven, 2000, s. 1).

Sosyoloji kitaplarında öznel deneyimlere dair sözler, çoğu zaman anomi, yabancılaşma, yoksunluk ve öznel yoksulluk gibi olumsuz durumları içerir. Öznel iyi oluşun sosyolojik nosyonları tipik olarak daha spesifiktir ve yalnızca ne kadar iyi hissettirdiğinden ziyade, aynı zamanda ne hakkında olduğunu da gösterir. Anomie ahlaki iklimle ilgili rahatsızlıktır ve yabancılaşmanın içinde yer almayan bir sistem tarafından yönetilmek duygusudur (Beerling, 1978, s. 790). Bu özgüllük yine başka bir farkla bağlantılıdır: öznel iyi oluşa dair sosyolojik nosyonlar sadece kişinin ne hakkında hissettiği ile ilgili değil, aynı zamanda neden birinin böyle hissettiği ile ilgilidir yani,

neden kavramının bir parçasıdır. Anomie sadece bir akıl durumu olarak görülmez, aynı zamanda toplumda normatif erozyona bir tepki olduğuna inanılır. Öznel iyi oluşu düşünmenin bu yolu, sosyolojinin kurucu babası olan Comte (1851-1854) çalışmasında görülebilir. Onun "bonheur" (mutluluk) nosyonu, toplumsal ilerlemeden kaynaklanan sıklık duyguları ve fikir birliği ile birleştirilen entelektüel aydınlanma durumunu ifade eder (Ple, 2000, s. 423).

2.1.3.2. Kültürel faktörler

Öznel iyi oluş koşulları kültürler arasında değişkenlik gösterir. Eğer öznel iyi oluş, kültüre özgü bir yapı ise, belirleyicileri de kültürel olarak spesifik olacaktır. Dolayısıyla öznel iyi oluşun korelasyonları üzerine yapılan ampirik çalışmalar, kayda değer kültürel çeşitlilik ve neredeyse hiçbir evrensel örüntü içermemelidir. Yine de mevcut veriler başka şekilde gösterilir. Öznel iyi oluşun uluslararası ortalaması ortak bir örüntüyü ortaya koymaktadır. Öznel iyi oluş, politik olarak demokratik ve iyi yönetilen ve kültürel iklimin güven ve hoşgörü ile karakterize edildiği, iyi bir maddi yaşam standardı sağlayan ülkelerde sistematik olarak daha yüksektir. Bu durum toplumsal özelliklerin, uluslararası öznel refah farklılıklarının % 75'ini açıklamaktadır (Veenhoven ve Kalmijn, 2005, s. 421).

Genel olarak, kültürel perspektif, refahın doğası ve deneyimlerinin kültürel olarak oluşturulduğunu ve bu nedenle batılı bir refah kavramının kolektivist kültürlerde refahı analiz etmede yetersiz olduğunu varsayar (Lu ve Gilmour, 2004, s. 271). Yerli kültürün mutluluk kavramının oluşturulmasında önemli bir rol oynadığı ve bireyin kendi refahını sorgulama girişiminde bulunduğu, “özden gelen görüşlerin (örneğin, bağımsız ve birbirine bağımlı benlik”) düzenleyici mekanizmalar olarak işlev görmesi önerilmektedir. Batılı refah kavramı, öz-yönelimli hedeflerin aktif bir şekilde takip edilmesini ve algılanan potansiyellerin gerçekleşmesini gerektirir (Lu ve Gilmour, 2004, s. 272).

Bireyci ülkelerde, kendini tanıma ve özerklik değerlerine dayanan motivasyonel yönelimin, duygusal iyi oluşa yol açtığı, çünkü bu değerlerin bireyci kültürün içinde yer

almasından ötürü tartışıldığı savunulmaktadır. Bununla birlikte, kolektivist ülkelerde, özerklik, bağımsızlık ve kendini gerçekleştirme daha az vurgulanır (Markus ve Kitayama, 1991, s. 224; Oishi, 2000).

Bazı kültürel deterministler; bireysellik, liberalizm, bağımsızlık, özgüven, kültürel değerler, bireysel özerklik ya da kendi kaderini tayin etme gibi görüşlere inanmışlardır (Chirkov, 2009, s. 254). Bireyci ve kolektivist benlik kurgusu arasındaki farklılıklar dikkate alındığında, kültürün rolü çok önemlidir. Eski - Batı demokrasilerinde baskın olan -duygusal bağımsızlık ve kendini gerçekleştirme üzerinde durmaktadır. Kolektivist benlik kurgusu, duygusal bağımlılık, kolektif kimlik, grup dayanışması ve toplumsal ve ailevi yükümlülükler Asya ülkelerinde, Güney Amerika ve Afrika'da baskın bir şekilde görülmektedir (Hofstede, 1980, s. 42; Hui ve Triandis, 1986, s. 225; Sinha ve Verma, 1987, s. 123; Kim ve diğerleri, 1994, s. 19). Bireyci kültürlerde, insan ilişkilerini sürdürmek, duyguları ifade etmek kolektif kültürlerden daha fazla önem kazanmıştır (Kang ve diğerleri, 2003, s. 1596).

2.1.3.3. Kişilik

Kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşu etkilediği yapılan çalışmalarla desteklenmiştir. Zaman içinde ve çeşitli şartlara göre değişkenlik göstermeyen bazı kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşun pozitif duygulanım ve negatif duygulanım boyutlarıyla ilişkili olduğu görülmektedir (Lyubomirsky ve Dickerhoof, 2010, s. 229).

Bireyler, kişilik özellikleri bağlamında yaşadıkları olayları yorumlayarak olaylara tepki verme eğilimi gösterir, bu durum kişilik özelliklerinin öznel iyi oluşu etkilediğini göstermektedir (DeNeve ve Cooper, 1998, s. 124).

Larsen ve Diener (1985, s. 631), insanların ruh halleri zaman ve koşullar altında kararlılık gösterir; bu nedenle, ÖİÖ üzerinde durumsal faktörler ilişkili değildir. Kişilik tam da bu noktada sahneye çıkmaktadır. Rustin ve Larsen (1997, s. 607) yaptıkları çalışmada, dışadönüklük ve nevrotiliğin kişilik boyutları ile ÖİÖ'un olumlu ve olumsuz duygulanım boyutları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Duyguların özellikle

kavga veya anksiyete, öfke ve sıkıntı gibi uç duyguların limbik sistemle bağlantılı olduğu belirtilmiştir. Bu nedenle, daha yüksek nörotisizm düzeyine sahip insanlar, düşük nörotisizm düzeyine sahip olanlara kıyasla daha fazla olumsuz duyguya sahiptir. Öte yandan, dışadönük insanlar, sosyal, heyecan, yenilik ve değişim gibi uyarıcı davranışlarda yer alırlar. Bu davranışlar olumlu duygularla bağlantılıdır.

Umut teorisi, öğrenilmiş iyimserlik, öz-yeterlilik ve benlik saygısı gibi alanlara sahiptir. Yüksek umut, akademi, atletizm, fiziksel sağlık, psikolojik uyum ve psikoterapi gibi disiplinlerle daha fazla ilgilidir. Yüksek umutlu bireylerin problem çözmede daha iyi oldukları, genellikle olumlu duygusal repertuarları gösterdikleri ve hedef arayışları sırasında karşılaştıkları zorluklarla daha iyi başa çıktıkları görülmüştür (Snyder, 2002, s. 249).

Stringer ve Irwing (1998, s. 409), yaptıkları araştırmada ümitli olmanın pozitif etkililik ile anlamlı korelasyon ve olumsuz etki ile anlamlı derecede negatif korelasyon gösterdiğini irdemişlerdir. Steel, Schmidt ve Schultz (2008, s. 138), yaptıkları çalışmada, dışadönüklük ile pozitif duygulanım; nörotisizm ile negatif duygulanım arasında sıkı bir ilişki olduğunu saptamışlardır.

Doğan (2012, s. 56), çalışma sonuçlarına göre nevrotik kişilik özelliği ile öznel iyi oluş arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Dışadönüklük, sorumluluk, yumuşak başlılık ve deneyime açık olma kişilik özellikleriyle öznel iyi oluş arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuştur. Ayrıca nevrotik kişilik özelliğinin öznel iyi oluşu negatif yönde; dışadönüklük kişilik özelliğinin ise pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna varmıştır.

Soto (2015, s. 45), tarafından yapılan araştırmada 5 büyük kişilik özelliği (nörotisizm, dışadönüklük, açıklık, duyarlılık ve geçimlilik) ile öznel iyi oluş (yaşam doyumu, olumlu ve olumsuz duygulanım) arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada 16367 Avustralyalı yetişkinle uzun süreli bir çalışma yürütülmüştür. Katılımcılara 2005 ve 2009 yılları arasında yıllık anketler uygulanmıştır. Yaşam doyumu, katılımcıların doyum derecelerini belirten dokuz alanda (sağlık, yaşam tarzı, yaşam durumu, mali durum, tutum, değerler, iş, iş yeri ve ebeveynlik) değerlendirilmiştir. Bilinçli ve

duygusal olarak kararlı olan bireylerin iyi oluşlarının zamanla arttığı gözlenmiştir. Yüksek başlangıç seviyesine sahip bireylerin daha kabul edilebilir, bilinçli, duygusal olarak daha kararlı hale geldiğini göstermiştir. Kişilik özelliklerinin ve iyi oluşun zaman içinde birbirlerini karşılıklı olarak etkiledikleri sonucuna ulaşmışlardır.

2.1.3.4. Eğitim

Okul faaliyetlerinden memnun, iyi ilişkilere sahip olan ve zamanını iyi yöneten üniversite öğrencileri diğer öğrencilere göre daha mutlu olma eğilimindedirler (Chan ve diğerleri, 2005, s. 20). Bu bulgular Gibbs ve Dean (2014, s. 416) tarafından desteklenerek, öğrencilerin çalışmalarında mutluluk ve doyum düzeyleri arasında belirgin bir farklılık saptanmış, doyum düzeyi yüksek olan öğrencilerin daha mutlu oldukları bulunmuştur.

Helliwell (2003, s. 331) eğitimin yaşam doyumunu, ekonomik geliri, fiziksel ve ruhsal sağlığı, algılanan güveni ve sosyal katılımı dolaylı olarak etkilediğini vurgulamıştır. Cunado ve Gracia (2011, s. 723), eğitimin sadece düşük eğitilmiş bireylerin mutluluk seviyesinde bir farklılık yarattığını ancak önceki araştırmaların eğitim ve mutluluk seviyeleri arasında doğrusal bir ilişki kurmadığını belirtmiştir. Lee (2008), eğitimin mutluluğa giden yol olduğuna inanmaktadır: “ mutluluk, dünya kültürü tarihindeki tüm zamanlar ve ülkeler için her bireyin nihai amacıdır”.

Hartog ve Oosterbeek (1998, s. 245) eğitimin, zenginlik, sağlık ve mutluluk üzerindeki etkilerini tahmin etmek için düzenli bir probit model kullanmışlardır. Eğitim ve mutluluk arasındaki ilişki için baştan aşağı U şeklinde bir parabol olduğunu göstermişlerdir. Üniversiteye devam etmek de mutluluk üzerinde önemli ve olumlu bir etkiye sahiptir.

Clark ve Oswald (1994, s. 648), yapılan bu literatür çalışmalarına katılmamakla birlikte, eğitim ile ÖİÖ arasında negatif bir korelasyon olduğunu vurgulamışlardır. Bu eğitimin ÖİÖ üzerindeki etkileri konusunda genel bir fikir birliği bulunmadığı görüşünü desteklemektedir.

2.1.3.5. Gelir

Campbell ve diğeri, (1976, s. 573), Amerika nüfusunun "mutluluğunu" ölçmek için 1951 ile 1972 yılları arasında yaptıkları araştırmada; kendilerini "çok mutlu" olarak nitelendiren nüfusun oranı, özellikle de zengin kısmının, ekonomik ve sosyal göstergelerinin hızla yükseldiğini saptamışlardır. Yaşam doyumu, duyuşsal yaşam kalitesi ve algılanan stres olmak üzere üç genel ölçüm ölçeği çalışması yapılmıştır. Gelir ile doyumun, mutluluk ile ilişkili olduğunu bildirmişlerdir.

Easterlin'in (1974, s. 89), bireylerin öznel mutluluklarına dair ifadelerden oluşan, 1946'dan 1970'e kadar, Asya, Afrika ve Latin Amerika'da toplam on dokuz ülkeyi kapsayan 30 kesitsel çalışmanın sonuçlarına göre; ülkeler içinde gelir ve mutluluk arasında belirgin bir pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Her bir ankette, en yüksek statü grubundakilerin, ortalama olarak, en düşük gelir grubundakilerden daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Friedman (1978), temel insan ihtiyaçlarının karşılandığı koşullar altında, gelir faktörünün yalnızca aşırı yoksulluk seviyesindeki ülkelerde hayati bir etkiye sahip olduğunu, gelirin mutluluk üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır.

Csikszentmihalyi (1999, s. 821), maddi zenginliğin mutluluğu beklenen seviyede etkilemediğinin dört sebebini ortaya koymuştur; ilk olarak, insanlar belirli bir gelir seviyesine ulaştıkça, alıştıkları gelir düzeyine ulaşp, gelir ve mülkün bir sonraki seviyesine ulaşmaya başlarlar. İkinci sebep olarak, insanların sahip oldukları malları, rahatlıkla yaşamak zorunda oldukları şeylere göre değil, en çok sahip olan diğer bireylerle karşılaştırmaktadırlar. Üçüncü olarak, hiçbir kimse, maddiyatın ve paranın tek başına birisini mutlu edeceğini iddia edemez. Son olarak, bireyler psikik enerjilerini maddi zenginlik haline getirdikçe, diğer mutluluk alanlarına odaklanmak için daha az enerjiye sahip olacaklardır. Bunun yerine, aile yaşamını doyum etmek, yakın arkadaşlara zaman ayırmak, çeşitli fırsatları kovalamak gibi diğer faktörler mutluluğu büyük ölçüde etkileyecektir.

2.1.3.6. Yaş

Ballas ve Tranmer (2012, s. 70), bireylerin yaş değişkeninin mutluluk ve esenlik üzerinde önemli negatif etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Frijters ve diğerleri, (2005, s. 660), gençlerin gelir düzeyindeki artışın, yaşlı insanlardan daha fazla yaşam doygunluğu sağladığı sonucuna ulaşmışlardır. Ferrer-i-Carbonell ve Gowdy (2007, s. 509) yaşam doyumu verilerini kullanarak yapmış oldukları ÖİÖ çalışmasında, çevresel etmenlerin, evlilik ve stres gibi psikolojik faktörlerin, ÖİÖ düzeylerinde 32 yaşına kadar gerilediğini, 34 yaşında ise en düşük seviyeye ulaştığını tespit etmişlerdir. Blanchflower ve Oswald (2004, s. 1359), mutluluğun erkek ve kadınlar için farklı düzeylerde olduğunu, erkeklerin mutluluk düzeyinin en az 37 yaşında, kadınların ise en az 4 yıl sonra yani 41 yaşında olduğunu belirtmişlerdir.

Mroczek ve Spiro (2005, s. 189), ÖİÖ' un bir başka boyutu olan yaş ve pozitif duygu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu çalışmada ÖİÖ'un olumlu etkisinin 65 yaş civarında en yüksek seviyeye ulaştığını belirtmişlerdir. Bu model ters U-ilişki olarak adlandırılmaktadır.

Frey ve Stutzer (2002, s. 402), genç ve yaşlı bireylerin orta yaşta bireylerden daha mutlu olduklarını iddia etmişlerdir. Gelir, medeni durum, istihdam ve sağlık gibi demografik faktörleri kontrol altında tuttukları çalışmada, 30-35 yaş grubunun daha mutlu olduğu sonucuna varmışlardır.

Ryff ve Keyes (1995, s. 719), yaptıkları çalışmada, yaşam amacının ve kişisel gelişimin yaşla birlikte azaldığı, çevre hâkimiyetinin yaşla birlikte arttığı, kendini kabul ve özerkliğin yaşa bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur.

2.1.3.7. Cinsiyet

Wood ve diğerleri, (1989, s. 249), yaptıkları çalışmada kadınların depresyon ve zihinsel sağlık düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonuç, erkeklerin ve kadınların farklı sosyal rollere sahip olması olarak yorumlanmıştır. Erkek ve kadınların ortak inançlarının ve beklenen davranışlarının mutluluk düzeylerini

etkilediğini savunmuşlardır. Sosyal rollerin, erkek ve kadınların davranışlarını etkilediğini ve bireylerin farklı beceriler ve davranışlar geliştirdiğini belirtmişlerdir.

Certel ve diğerleri, (2015, s. 307), yaptıkları çalışmada, öğrencilerin cinsiyet faktörüne göre duygusal öz-yeterlik boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Erkek öğrencilerin duygusal öz-yeterliği kız öğrencilere göre anlamlı olarak daha yüksek çıkmıştır.

Wood ve diğerleri, (1989, s.249)'a göre, kadınlar, erkeklere kıyasla daha duygusal tepkilere sahiptir çünkü kadınlar evde anne, iş dünyasında hemşire, öğretmen gibi toplumdaki bekçi rolleri doldurmaktadırlar. Bu roller duygusal ifadelerin ihtiyaçlarını içermektedir. Ryff (1995, s.99), yaptığı çalışmada, kadınların, diğer insanlarla pozitif ilişkileri ve kişisel gelişim alt ölçeklerinden aldıkları puan ortalamasının erkeklerden daha yüksek olduğunu bulgulamıştır. Ayrıca, kadınların kişisel gelişim puanları erkeklerden daha yüksek bulunmuştur.

2.1.3.8. Medeni durum

Ülker Tümlü ve Recepoğlu (2013), üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre akademik personelin psikolojik dayanıklılık düzeyleri, medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermemesine rağmen bekâr akademik personelin psikolojik dayanıklılık düzeyinin, evli olan akademik personelin psikolojik dayanıklılık düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Lee vd. (1991, s. 839), yaptıkları çalışmada evli insanların, hiç evlenmemiş veya boşanmış olan insanlardan daha mutlu olduğunu göstermiştir.

Stack ve Eshleman (1998, s.527), ABD'de boşanma oranlarının yüksek olduğunu, bunun nedeni olarak da bireylerin daha az destek almalarını ve kültürel dinamiklerin etkili olduğunu bildirmiştir. Düşük boşanma düzeyine sahip olan milletlerde, bireyler

yüksek mutluluk düzeyine sahiptir. Dolayısıyla, milletlerin farklılıkları mutluluk düzeyindeki etkileri açıklayabilir.

Stavrova vd. (2012, s. 1063), evli bireylerin, birlikte yaşayan çiftlerden genel olarak daha mutlu olduklarına dair bir kültürlerarası çalışma yürütmüşlerdir. Bu fenomeni birlikte yaşama açığı olarak adlandırmışlardır.

2.2. İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu

Bu bölümde iş doyumu ve yaşam doyumunun kavramsal çerçevesi, iş doyumu ve yaşam doyumuna etki eden faktörler ve kuramlar açıklanmaya çalışılacaktır.

2.2.1. İş doyumu tanımı

Osbourne (2015), iş doyumunu, bireyin işini değerlendirmesinden elde ettiği haz veya olumlu duygulara dayalı bir iç durum yaratma olarak tanımlamıştır. Vroom (1964) iş doyumunu, bireyin iş rolleri ve işçi motivasyonu ile ilgili ilişkilerini ele aldığı tutum olarak tanımlamıştır. İş doyumunu etkileyen faktörler; yüksek ücret, saygılı ve katılımcı gözetim, promosyon fırsatları, iş arkadaşlarıyla olan etkileşim, görev tanımları ve iş yöntemleri.

Spector'a (1997) göre, iş doyumu, insanların işlerini sevme derecesidir. Bazı insanlar çalışmaktan zevk alırlar ve işini yaşamlarının merkezi bir parçası olarak görürler, bazıları ise çalışmak zorunda olduğunu görmektedirler. İş doyumu “bir kişinin işini veya iş deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan haz veya olumlu bir duygusal durum” olarak tanımlanmıştır (Locke, 1976, s. 1297).

Zhu (2012, s. 293) 'a göre, bugünün toplumunda, çalışma koşullarının ne kadar pozitif ölçüldüğü konusunda iş doyumu bir adım öne çıkmaktadır. İş doyumu bir iç durumdur ve bir kişinin işini ne kadar çok sevdiği veya hoşlanmadığı ile alakalıdır. Smith vd. (1969), iş doyumunun bir kişinin işine yönelik duygu ve tutumlarından dolayı kişinin

davranışının etkilenmesidir. İşinden veya yönetim sürecinden memnun olmayan bireyin, performansı ve davranışları da bundan etkilenecektir.

İş doyumu, işgörenlerin önemli olarak gördüğü beklentileri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılamalarının bir sonucudur. İş doyumu örgütsel davranış alanında sıklıkla çalışılan en önemli hususlardan biridir. İş doyumunda üç önemli etken vardır: Bunlardan ilki iş doyumu işin durumuna verilen duygusal bir tepkidir. Bu nedenle gözle görülemez, ancak anlaşılabilir. İkincisi iş doyumu genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığı ile alakalıdır. Üçüncü olarak iş doyumu işçilerin kendilerine çok iyi davranıldığını, adil bir ücret sistemi olduğunu hissetmeleri durumunda işlerine karşı olumlu bir tutum sergileyebilirler (Luthans, 1992).

İş doyumu, bir bütün olarak işin öznel bir değerlendirmesini ifade eder. İşin tamamlanması için çeşitli bileşenler vardır: Finansal ödüller, ilgi, becerilerin kullanımı, çeşitlilik, mesleki itibar, özerklik, iş arkadaşları ile olan ilişkiler, karar verme sürecine katılım, çalışılan süre, fiziksel çevre ve ulaşım. İşin özü memnuniyet, işçinin ve işin uyumudur (Mortimer, 1979).

Smith vd. (1969), iş doyumunun beş boyutundan söz etmiştir. Bunlar:

- İşin kendisi
- Ücret
- Yükselme olanakları
- Denetim
- İş arkadaşları.

Yöneticiler işgörenlerin iş doyumu ile çeşitli nedenlerle ilgilenirler. Bunlar: İşgörenin kendisini iyi hissetmesinden sorumlu olan kişilerin yöneticiler olarak görülmesi ve iş ortamını çalışmak için daha hoş hale getirmenin yöneticilerin görevidir ayrıca işe devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma ve çalışma performanslarıyla yakından ilişkili olan kişi de yöneticinin kendisidir (Çetinkanat, 2000, s.3).

2.2.2. İş doyumunun önemi

Araştırmacılar, çalışanların yaşam kalitesiyle yakından ilişkili olduğu için çalışanların iş doyumuna büyük önem vermiştir. Çalışan memnuniyeti doğrudan müşteri memnuniyeti ile bağlantılıdır. Hizmette personelin iş doyumunu arttıkça daha yüksek müşteri memnuniyeti yaratılabilir (Rogers vd. 1994, s.14). İş doyumunu, insanların ihtiyaç duydukları ya da hali hazırda yaşanmakta olan sonuçları içeren geçmiş zamanlardan ziyade, çalışma hususundaki tutumları ile ilgilidir. Motivasyon, bireylerin bir sonuca doğru çaba gösterdiği mevcut zamanı gösterir. Bu bağlamda farklı olmakla birlikte, memnuniyet ve motivasyon birbiriyle ilişkilidir ve her ikisi de çalışanların değerlendirilmesinde kullanılır. Motivasyon, kurumlarda bireylerin faaliyetlerini etkileyen, iş doyumunu ile sonuçlanan önemli bir konu olarak tanımlanmıştır (Padde, 1993).

Yüksek iş doyumunu ile çalışan, şirkete daha güçlü bir kurumsal bağlılık ve daha yüksek niyet gösterme eğilimindedir. Ters durumda, düşük iş doyumunu gerçekleştirir (McFillen vd. 1986, s. 37). Jenner (1994, s. 24), çalışanın iş doyumunu veya moralini arttırmanın, devamsızlığı ortadan kaldırma, ciroyu ve nihayetinde üretkenliği arttırmak için önemli bir teknik olduğunu belirtmiştir. Barber (1986), iş doyumsuzluğunun devamsızlık ve ciro oranları ile yakından ilişkili olduğunu vurgulamıştır. İş doyumunu, organizasyonun müşteri hizmetleri, kişisel gelişim, takım çalışması, liderlik, organizasyonel iklim, örgüt kültürü, iş doyumunu ve verimlilik gibi birçok yönünü etkilemektedir (Appelbaum vd. 1973).

İş doyumunu elde edemeyen ve mutsuz olan bireylerin işe karşı eğilimleri azalır, sık sık işe geç gelmeye ya da devamsızlık yapmaya başlarlar, işe gitmekten daha cazip başka şeylerin arayışı içinde olurlar. Yaptığı işten mutsuz olan bireyler cezalandırmalardan kaçınmak için ya işe geç gitmeye ya da devamsızlık yapmaya başlarlar (Çetinkanat, 2000, s. 3). İş doyumunu iş performansından kaynaklanan hazzal duygu halini ifade eder. Çalışan memnuniyeti, bir kurumun insan kaynakları stratejilerinin tüm yuvarlak bir modülü olarak kabul edilir (Simatwa, 2011, s. 114).

İş doyumunun kurumları nasıl etkilediğinin büyüklüğü göz önüne alındığında, Pearman (1998), bu faktörlerin herhangi bir organizasyonun başarısı için kritik olduğunu belirtmiştir. Yönetici ve liderler, iş doyumunun organizasyon için ne kadar önemli olduğunun farkında olmalıdır. Bu farkındalık, örgütsel gelişim stratejilerini uygularken liderlerin etkinliğini artırabilir.

Anlamlılık, çalışanlar tarafından faydalı ve değerli olduklarının hissedilmesi ve katkılarının fark yarattığının görülmesi sonucunda ortaya çıkar (Kahn, 1990, s. 692). Psikolojik anlamlılık, doyumunu artırarak iş ilişkisini etkilemektedir (Geldenhuis vd., 2014, s. 1). Bu olumlu iş deneyimlerinin yaşam doyumunu üzerindeki potansiyel rolü, optimal iş tecrübelerinin yaşamdan genel olarak memnun kalmaya katkıda bulunabilmesi gerçeğiyle vurgulanmaktadır (Lyubomirsky vd., 2005, s. 111).

Blum ve Naylor (1968), iş doyumunu “ücretler, çalışma koşulları, kontrol, terfi, sosyal ilişkiler gibi değişkenler dışındaki yaklaşımlara göre oluşturdukları işçilerin genel bir tutumu” olarak tanımlamaktadır. İş doyumunu, çalışan ve iş arasındaki duygusal bağın toplamıdır. Bireyin motivasyonu ve verimliliği için iş doyumunu çok önemlidir. İş doyumunu işyerinde katılımı artırmaya yardımcı olur, işten çıkarmaların ve hatta iş kazalarının sayısını azaltabilir.

Salanova ve Kirmanem (2010, s. 407) yaptıkları araştırmada, iş doyumunu düzeyinin içsel ve dışsal motivasyon faktörlerinden, denetimin niteliğinden, çalışma grubuyla sosyal ilişkilerden ve bireylerin işlerinde başarılı veya başarısız olmalarından etkilendiğini sonucuna varmışlardır.

2.2.3. İş doyumunu belirleyen faktörler

İş doyumunu etkileyen bir dizi faktörler vardır. Bunlar; ücret, genel çalışma koşulları, terfi, eğitim ve gelişim fırsatları, çalışmanın niteliği, meslektaşlar ve amirlerden destek görme, iletişim ve güvenlik (Liden vd. 2000, s. 407).

Gilmer vd. (1966, s. 280), iş doyumunu etkileyen 10 faktörü özetlemiştir:

- Güvenlik, istikrarlı bir şirkette tam bir yetkinlik ile çalışmak.
- Terfi fırsatları için teşvik edilmek.
- Şirket ve şirket yönetiminden memnun olmak.
- Ücret.
- İş Unsurları.
- Denetim .
- İşin Sosyal Boyutları.
- İletişim.
- Çalışma koşulları; ışık, ses, havalandırma, dinlenme alanı, kantin, çalışma saatleri.
- Avantajlar, bonus, ödül, sigorta, yemek ve tatil gibi fırsatların karşılanma beklentisi.

Harrell ve Thomas (1964) iş doyumunun bireysel ve işten kaynaklı faktörleri olduğunu belirtmiştir:

- Bireysel faktörler:

Cinsiyet, konut, yaş, çalışma süresi, eğitim, kişilik.

- İşten kaynaklı faktörler:

İşin türü, gerekli beceriler, fırsatlar, yaşanılan yer, iş güvenliği. Brech (1966), iş doyumunu ile ilgili faktörleri şöyle sıralamıştır:

- İş istikrarı.
- Makul bir gelir.
- Başarı İçin Fırsatlar.
- Adalet.
- İş pozisyonu.
- Güçlendirme.

2.2.3.1. Bireysel faktörler

Sousa-Poza ve Sousa-Poza (2000, s. 517), yakın zamanda yaptıkları bir çalışmada, iş doyumunun en önemli belirleyicileri olarak; bir çalışanın işini ilginç bulup bulmaması, yöneticileri ve meslektaşları ile iyi ilişkiler geliştirmesi, yüksek bir gelire sahip olup olmaması, bağımsız olarak çalışmasına izin verilip verilmemesi ve kariyer gelişim fırsatlarını açıkça tanımlanmış olmasını sıralamışlardır.

Harrell ve Thomas (1964), çalışanın işe başladığı ilk zamanlarda en yüksek doyum düzeyinde olduğunu ve zamanla ortalama beş-sekiz yıl sonra daha az doyum düzeyine ulaştığını bildirmiştir. Arvey vd. (1989, s. 187), iş doyumunu için önemli bir bileşen olarak gördükleri genetik hipotezini test etmek için erken yaşlardan itibaren ayrı olarak yetiştirilen tek yumurta ikizlerini kullanmışlardır. 34 tek yumurta ikizlerine, kapsamlı bir iş geçmişi değerlendirmesi olan Minnesota İş Doyum Anketi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, genel iş doyumunda gözlemlenen varyansın yaklaşık % 30'unun genetik faktörlere bağlı olduğu tespit edilmiştir.

Park (2014, s. 184), Güney Kore'deki sosyal hizmet çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri inceledikleri çalışmada üst düzey refah merkezlerindeki 130 sosyal çalışmacıdan toplanmış veriler hiyerarşik çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Sosyal hizmet uzmanlarının üst düzey refah merkezlerindeki iş doyumunu, öz yeterliklerinden, yaşlı yetişkinlere yönelik olumlu tutumlarından, meslektaşlarıyla ilişkilerinden ve denetimden etkilendiği bulgulanmıştır.

Otel ve restoran çalışanlarına yönelik yapılan bir çalışmada, bireysel ve örgütsel faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Analiz sonucunda, “iş özellikleri”, “katılımcı karar verme”, “denetleyici liderlik”, “içsel motivasyon” ve “baskı, stres” in iş doyumunun yordayıcısı olduğu ortaya konulmuştur (Kim ve Jogaratnam, 2010, s. 318).

Güney Kıbrıs'ta orta öğretim kurumlarındaki öğretmenlerin bireysel özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışma yedi faktörün tanımlanmasıyla sonuçlanmıştır: okul iklimi, paydaşlar, eğitim desteği, okul yönetimine katılım, öğrenci ,

okul gelişimi, mesleki gelişim ve istihdam koşulları. Deneyimli öğretmenler belirlenen boyutlardan ikisinde (temel paydaşlar ve okul yönetimine katılım) önemli ölçüde daha yüksek iş doyumunu bildirmişlerdir (Menon ve Athanasoula-Reppa, 2011, s. 435).

2.2.3.2. Cinsiyet

Bazı araştırmalarda erkek ve kadınların iş doyumunu anlamlı bir fark göstermezken, pek çok araştırmada erkeklerin kadınlara göre istihdamlarından daha fazla memnun oldukları bulunmuştur. Öte yandan, bazı araştırmalar ise kadınların işlerinden erkeklerden daha fazla memnun oldukları yönünde ters bulgulara ulaşmıştır. Harell ve Thomas (1964) yaptığı araştırmada, imalat sanayinde çalışan kadınların iş doyumunun erkeklerden daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Kadınlar; fırsat, görev, insan ilişkileri, eğitim, fiziksel durum, çocukluk deneyimi ve sosyal statüye bağlı olarak erkeklerden farklı özellikler sergilemişlerdir.

Sergiovanni (1970, s. 1235), ABD, Illinois Üniversitesi'nde yaptığı çalışmada; cinsiyet, iş pozisyonu ve okul türünün iş doyumunu ve memnuniyetsizlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre:

- Kabul, başarı ve sorumluluk gibi faktörlerin çalışanın iş doyumuna etki ettiği,
- Danışman ve meslektaş ilişkisi, yönetim, politika ve yaşam standartları, iş doyumunun bileşenlerini oluşturduğu,
- Cinsiyet, çalışma pozisyonu ve çalışılan okul türünün iş doyumunu etkilediği bulgulanmıştır.

Rast ve Tourani (2012, s. 91), yaptıkları araştırmada çalışanların işlerinden yeterince memnun olduklarını, erkek ve kadın çalışanların iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuşlardır. Mumtaz vd. (2016, s. 46), genel olarak, erkek ve kadın ortaöğretim okulu müdürlerinin, yetenek, çalışma koşulları, işe alma, denetim, eğitim politikaları gibi boyutlar haricinde, iş pozisyonlarından içsel ve dışsal olarak memnun oldukları sonucuna ulaşmışlardır. Benzer şekilde, Bender vd. (2005, s. 479), erkek ve kadın çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulamamışlardır. Oshagbemi

(2000, s. 331), cinsiyetin iş doyumu üzerinde önemli bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı şekilde Saleem ve Mahmood (2010, s. 213), kadın çalışanların erkek çalışanların istihdamlarından daha fazla memnun oldukları sonucuna ulaşmıştır.

New Brunswick'daki öğretmenlerin mesleki doyumlarının, öğretmenlik yetkinliği, yönetim kontrolü, örgüt kültürü ve işyeri koşulları ile nasıl ilişkili olduğu incelenmiştir. Bulgular, kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına nazaran öğretmen olarak mesleki rollerinden daha çok memnun olduklarını göstermiştir. İşyeri koşulları, yönetim kontrolü, öğretim yetkinliği ve örgüt kültürü öğretmenlerin doyumunu olumlu yönde etkilemiştir. (Ma ve MacMillan, 1999, s. 39).

2.2.3.3. Yaş

Barrington ve Franco (2010) tarafından yapılan bir çalışma, Birleşik Krallık vatandaşları arasındaki iş doyumu düzeyinin tüm yaş gruplarında düşük olduğunu göstermiştir. Phillips ve Connell (2003, s. 161)'e göre iş doyumu, "çalışanların yaptıkları işin içeriğine ne derece sahip oldukları" ile alakalıdır. İş doyumunun, çalışanın kendisinden, maaştan, terfi etme, denetleme ve meslektaşları ile olan ilişkisinden memnun olma ile alakalı beş faktörden oluştuğunu açıklamıştır. McCann (2002, s. 144) 'e göre yaş ve cinsiyet gibi çeşitli demografik faktörler çalışanlar arasındaki iş doyumunu etkilemektedir. Örneğin, 59 ve üzeri yaş grubunda olan işçilerin verimliliğinin, yaşı 58 ve altında olanlardan daha düşük olduğu bildirilmiştir.

ABD'de 1707 kamu çalışanına yönelik yapılan araştırmada yaş ile iş doyumu arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuçlar, iş doyumunun yaşla birlikte arttığını göstermiştir. Genç çalışanların genel olarak işleriyle ilgili daha az doyum aldıkları bulgulanmıştır (Lee ve Wilbur, 1985, s. 781).

1541 erkek ve kadın çalışandan oluşan bir çalışmada, her iki cins için de yaş ile iş doyumu arasında ılımlı fakat tutarlı bir pozitif ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, erkekler arasındaki korelasyonda, iş ödülllerinde yaşlanma ile bir artış görülmüştür (Glenn vd., 1977, s. 189).

Genel olarak iş doyumunun yaş ile doğrusal olarak arttığı düşünülmektedir. Ancak, ikna edici argümanlar ve bazı ampirik kanıtlar, ilişkinin U şeklinde olduğunu, iş doyumunun ilk yıllarda ılımlı bir seviyeden düştüğünü ve daha sonra düzenli olarak emekliliğe doğru arttığını göstermektedir. İngiliz çalışanlara yönelik yapılan araştırmada genel iş doyumunu, ücretten memnun olma ve işin kendisiyle ilgili doyum için, çok anlamlı bir U şekli olduğu görülmüştür. Ayrıca, çalışanlar bağlamında özgür ruh sağlığı için benzer bir yaş paterninin ortaya çıktığı, hem iş doyumunu hem de bağlamsız akıl sağlığının, yaşam boyu ve kişisel koşulların iş dışı faktörlerden etkilendiğini göstermiştir (Clark vd., 1996, s. 57). Yaş ve iş doyumunu ilişkisinin hem biçimi hem de büyüklüğünün daha doğru ve bilgili yorumlanmasına olanak sağlamak için her iki ilgi alanının ele alındığı kadın hemşirelere yönelik yapılan araştırmada, yaş ve iş doyumunu arasında hem U şeklinde hem de doğrusal bir ilişki olduğu tezi desteklenmiştir (Kacmar ve Ferris, 1989, s. 201).

Yapılan bir çalışmada, gelişmekte olan ülkelerdeki yükseköğretimde çalışan akademik personelin iş doyumunu etkileyen faktörler incelenmiştir. Uganda'daki iki üniversiteden alınan 182 katılımcıdan oluşan bir örneklem kullanılmıştır. Analiz sonucunda, memnuniyetin öngörülmesinde en yaygın faktörlerin, çalışanların davranışları, gözetimi ve öğretimin içsel özellikleri ile ilgili olduğu bildirilmiştir. Mevcut analiz, yaş, rütbe ve görev süresinin akademik iş doyumunu önemli ölçüde yordadığını göstermiştir (Ssesanga ve Garrett, 2005, s. 33).

2.2.3.4. Eğitim seviyesi

Slattery vd. (2006, s. 279), eğitim ve gelişim gibi yeni personel geliştirme faaliyetlerinin geçici işçiler arasında iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ebeveynler, daha eğitilmiş olmaları ve daha yüksek statülü iş sahibi olmaları nedeniyle, çocuklarının genç yetişkinler olarak sahip olacakları mesleklerin durumunu doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedirler. Ebeveynler çocuklarına bu ayrıcalıkları eğitim kazanımı yolu ile aktarmaktadır. Yapılan araştırma sonucundaki bulgular, bu ilişkiler konusundaki anlayışı genişletmiş ve yükseköğretime yapılan yatırımın meslek

statüsüne, kadınların ve erkeklerin nihai iş doyumuna dönüştürülmesiyle ilgili önemli soruları gündeme getirmiştir (Andres ve Grayson, 2003, s. 181).

İspanyol bireylerin temsili bir örneğini kullanılarak yapılan çalışmada, işgörenlerin eğitimlerinin, kendileri tarafından değerlendirilen doyum düzeyleri incelenmiştir. Analiz sonucunda, hem eğitim düzeyi hem de diğer çalışanların özellikleri kontrol edildikten sonra, işe bakış açısına göre boyut ve yön bakımından iş doyumunun farklı olduğu görülmüştür (Vila ve García-Mora, 2005, s. 409).

Hemşirelerin iş doyumlarının örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, dönüşümcü liderlik ve eğitim düzeyiyle olan ilişkisi yapılan bir araştırmada incelenmiştir. Sonuçlar, hemşirelerin örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna yönelik en güçlü tutumlarının, organizasyonlarına güçlü bağlılık duyguları ve işin kendisinden duydukları doyum duygusu olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında bağımlı değişken, iş doyumunu ve bağımsız değişkenler olan örgütsel bağlılık, örgütsel destek, eğitim seviyesi ve dönüşümcü liderlik arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Mahmoud, 2008, s. 286).

Özel bankacılık sektöründe çalışan Kuveytli kadınların eğitim seviyeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmanın bulguları, işin kendisine odaklanmaktan ziyade, doyumun artmasına yönelik daha geniş bir yaklaşımın gerekli olduğunu göstermiştir. Araştırma, katılımcıların eğitim geçmişinin, iş doyumunu için önemli olduğunu göstermiştir (Metle, 2001, s. 311).

2.2.3.5. Çalışma koşulları

McGinnis (1985, s. 191) denetçilerle ilgili olarak yaptığı çalışmada, astların motivasyon ve iş doyumları ile ilgili şu önerileri geliştirmiştir: 1) liderliğinizden en iyisini beklemek; 2) mükemmellik için yüksek, ama gerçekçi standartlar oluşturmak; 3) başarısızlığın ölümcül olmadığı bir ortam yaratmak; 4) başarıyı tanımak ve alkışlamak; 5) rekabetçi dürtüye dikkat çekmek; 6) işbirliğine prim vermek; ve 7) motivasyonu yüksek tutmak için adımlar atmak.

Vroom (1983, s. 367)'a göre, organizasyona başarı getirecek insan kaynakları geliştirilmeli ve sürdürülmelidir. Yeni çalışma uygulamaları ve hızlı teknolojik gelişmeler birçok işin doğasını değiştirmektedir. İstihdam koşullarındaki bu mevcut eğilimler, iş doyumunu seviyelerini azaltabileceği ve çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığına doğrudan zarar verebileceğini göstermiştir (Paoli, 1992, s. 229).

Çalışanların işini düzenli olarak sürdürmeleri ve yaptıkları işten ilham almalarıyla bir kurumun karlılığını sürdürmesi arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur. Sürekli artan karışıklıklar ve zorluklar karşısında çalışanların iş doyumunu vazgeçilmez olacaktır (Rane, 2011, s. 12).

Ramayah vd. (2001), iş doyumunun yöneticiler açısından daha fazla dikkat çekmesinin iki nedenden ötürü önemli olduğunu belirtmiştir: Bu nedenlerden ilki, yöneticilerin çalışanlarını motive edici bir çalışma ortamı sağlamada ahlaki sorumluluğa sahip oldukları inancı. Diğer neden ise, iş doyumunu yüksek olan işçilerin şirkete olumlu katkıda bulunabileceğine inanmalarıdır. Bunlar, çalışanların iş doyumunun önemli olduğunu ve bu doyumun şirketin performansına doğrudan bir etkisi olabileceğini göstermektedir.

Haneberg (2010, s. 232), içsel motivasyon, ilgi alanına dayalıdır ve dışsal motivasyon da uyum temellidir. İşveren içsel motivasyonu arttırmak için, tutku, yaratıcılık ve yüksek enerjiyle çalışanların ilgisini çekebilir. Öte yandan dışsal motivasyon ise, çalışanların maaşlarını yükseltmek, onlara övgüler düzmek, daha önemli görevler vermek gibi olumlu bir güçlendirme sağlayarak geliştirilebilir.

2.2.3.6. Ücret

Weiqi (2007, s. 17), tarafından yapılan çalışmada, iş doyumunu oluşturan faktörler, öğretmenlerin çalışma hevesi ve yıpranma düzeyleri üzerindeki etkiler analiz edilmiştir. Sonuç olarak, ortaokul öğretmenlerinin bir bütün olarak, eğitim sistemi, öğrenci kalitesi, liderlik ve yönetim, iş başarısı, çalışma koşulları, maaş ve iş stresi gibi boyutlarıyla işlerinden memnun olmadıkları bulgulanmıştır.

Holmberg vd. (2016, s. 429), tarafından yapılan çalışmada İsveç psikiyatri hemşireleri arasında iş doyumunu üzerindeki faktörler belirlenmiştir. Maaş sadece memnuniyetsizliğin önlenmesinde değil, iş doyumunu ile de pozitif bir ilişki göstermiştir.

Youhang ve Dongmao (2015, s. 23), tarafından Çin'de 30 üniversitede yapılan bir ampirik çalışmada, beşeri sermaye, aile ve okul, iş arama koşulları gibi üniversite mezunlarının istihdamını etkileyen önemli faktörler incelenmiştir. Araştırma sonucunda, mesleki statü, işin uyumlaştırılması, maaş gibi faktörlerin mezunların iş doyumlarının düşmesinde etkili olduğu görülmüştür.

Singapurlu bir perakende petrol şirketinin 165 saha çalışanına yönelik yapılan çalışmada, iş özellikleri, eğitim fırsatları, yaş ve maaşın iş doyumunu düzeyini etkilediği sonucuna varılmıştır (Hosie vd., 2013, s. 3980).

Güney Afrikalı diyetisyenlerin genel iş doyumunu ölçen çalışmada, düşük maaş düzeyleri, alınan ücretin yeterli olmaması ve terfi fırsatlarının olmaması gibi nedenlerden dolayı iş doyumlarının düşük olduğu görülmüştür (Visser vd., 2012, s. 112). Al-Zoubi'e (2012, s. 1) göre, hükümet ya da özel sektörde çalışan birçok yönetici ve uygulayıcı, iş doyumunu artırmak için büyüme yolunu maaşları ve finansal faydaları arttırmak olduğuna inanmaktadır. Çalışanlar ayrıca maaş artışının iş doyumunu kesinlikle arttıracığına ve çalışanların motivasyonunu yansıtacak ve insan performansı ya da ürün ya da hizmetlerin kalitesini arttıracığına inanmaktadırlar.

2.2.3.7. Örgütsel faktörler

İş doyumunu geliştirmek için iş uygulamalarında değişiklikler yaparak çalışanların sağlık düzeylerinin iyileştirilebileceği fikri zorlayıcıdır. Bireysel işyeri müdahalelerinin çalışanların iş doyumunu ve sağlık seviyeleri üzerindeki etkilerinin uygun bir şekilde izlendiği, karşılaştırmalı boyutsal çalışmalara artık ihtiyaç duyulmaktadır. Bu arada, iş doyumunun sağlıkla bağlantılı ve özellikle de zihinsel esenliğe bağlı olduğu hipotezi vardır. Örgütler, çoğu iş doyumunsuzluğuna neden olan iş uygulamalarını belirlemeye ve ortadan kaldırmaya yönelik stres yönetimi politikaları geliştirmeyi düşünmelidirler.

Organizasyonlar, iş uygulamalarında yapılan değişikliklerin hızlı bir şekilde etkili olacağını varsaymamalıdır. İlgili organizasyonel önlemler kullanılarak, hastalık ve devamsızlık oranları gibi sağlık faktörleri de dâhil olmak üzere, sıkı bir değerlendirmeye ihtiyaç vardır. Gerekirse organizasyonun özel ihtiyaçları için iyi bir iş doyumunu ölçüğü geliştirilebilir (Faragher, Cass ve Cooper, 2005, s. 105).

Wangdi (2016), ücret, terfi olanakları, kariyer gelişim fırsatları, makul çalışma ortamı, ödüllendirme, örgüt içi iletişim, iyi bir denetim gibi örgütsel faktörlerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu saptamıştır. Ayrıca, çalışanların iş doyumlarında sevgi, öz-yeterlilik, umut ve öznel esneklik gibi psikolojik faktörlerin önemli bir rol oynadığı sonucuna varmıştır.

Joshi ve Sharma (1997, s. 48), özel sektör yöneticilerinin iş doyumunu ve örgütsel faktörlerin iş doyumunu üzerindeki rolünü araştırmışlardır. Araştırmadan sadece iki değişkenin, yani iş içeriği ve eğitimin iş doyumunun en iyi yordayıcıları olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, görev içeriği, eğitim, terfi olanakları, şikayetlerin ele alınması, ücret, katılım, tarafsızlık, tanınma, destek ve sıcaklık, iletişim, üst yönetim taahhüdü ve performans değerlendirmesinin, yönetim memnuniyeti ile pozitif ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Shanock ve Eisenberger (2006, s. 689), örgütsel desteğin, iş doyumunu, duygusal bağlılık ve performansla ilişkili olduğunu ve çalışanların iş bırakma ve devamsızlık gibi davranışlarında azalmaya katkıda bulunduğunu vurgulamışlardır.

2.2.3.8. Arkadaşlık ortamı

McNeese-Smith (1999, s. 1332), tarafından hemşirelere yönelik yapılan araştırma bulgularında iş doyumunun: hasta bakımı, çevre, dengeli iş yükü, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, kişisel faktörler, maaş, hemşirenin kültürel geçmişi gibi konular iş doyumunu ile ilişkilendirilmiştir.

Winstead vd. (1995, s. 199) tarafından 722 çalışana yönelik yapılan araştırmada, iş

arkadaşlıklarının kalitesi ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma iş yerindeki en iyi arkadaşlık ve iş doyumunu niteliklerini ölçmüştür. Araştırma bulguları personel için işyerindeki arkadaşlığın niteliğinin iş doyumunu için bir öngörü olduğunu ortaya koymuştur.

Tainan Mikro Kültür Parkındaki işletmeler ve çalışanlara yönelik olarak yapılan araştırma sonuçlarında duygusal zekâ ve işyeri arkadaşlığı, iş yeri dostluğu, iş doyumunu ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Huang, 2016, s. 567). İşyerindeki ortalama duygudurum düzeylerinin ve iş doyumunun tahminine katkısını değerlendiren ve duygulanım ile iş arasındaki ilişkiyi yönlendirmede duygudurumun rolünü inceleyen araştırmada, ortalama çalışma deneyimi-örneklemli iş doyumunu düzeylerinin, iş doyumunun genel tutumsal yapısını gösterdiği bulgulanmıştır (Ilies ve Judge, 2004, s. 367).

İstanbul'daki ilköğretim okullarında çalışan 369 öğretmeni kapsayan araştırmada, iş yerindeki yalnızlık boyutları ile iş doyumunu arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. İş yerindeki yalnızlık boyutları ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca duygusal yoksunluğun ve sosyal arkadaşlığın birlikte içsel doyum ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir (Tabancalı, 2016, s. 263).

İş odaklı etkileşimlerle arkadaşlık kurmayı sağlayan çok yönlü ilişkilerin iş performanslarını nasıl zorladıkları veya engelledikleri belirsizdir. Sigorta şirketi çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, bir kişinin sosyal ağındaki işyeri arkadaşlıklarının, iş performansının süpervizör derecelendirmeleri ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Bununla birlikte, duygusal tükenmenin iş performansı üzerinde dolaylı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Methot vd., 2016, s. 311).

2.2.4. İş doyumunu teorileri

Çalışma psikolojisinin içinde yer alan iş doyumunu ile ilgili zamanla birçok teori geliştirilmiştir. Çalışanları organizasyonel ortamda motive etmek ve yöneticileri

aydınlatmak için iyi bir araç olan iş doyumunu bu kuramların çerçevesine sığdırılmaz zira bu kuramların hiçbiri tam ve evrensel bir anlayışa sahip değildir. İş doyumuna katkıda bulunan teoriler aşağıda sıralanmıştır.

2.2.4.1. Çift faktör teorisi

Herzberg'in (1959) teorisinde iş doyumunu etkileyen iki faktör vardır; içsel faktörler ya da güdüleyiciler, dışsal faktörler ya da hijyenler. Motivasyon-Hijyen Kuramı olarak da bilinen Herzberg'in araştırma bulguları, iş doyumunu ve motivasyonunun güçlü belirleyicileri olarak beş faktörü göstermiştir. İçsel faktörler: başarı, tanınma, çalışmanın kendisi, sorumluluk ve ilerlemedir. Herzberg şirket politikası gibi dış çevresel faktörleri de belirlemiştir: yönetim biçimleri, denetim, maaş, çalışma koşulları ve kişilerarası ilişkiler. İş yerinde eğer hoşnutluk varsa, bireyler doyum alırlar, yoksa motive olmazlar (Herzberg, 1959, s. 49).

Herzberg, işçilerin, başarı, tanınma, büyüme, ilerleme ve işe ilgi gibi faktörler tarafından özünde doyum aldıklarına inanmaktadır. Buna ek olarak, çalışanların şirket yapıları, politikaları ve yönetimi gibi değişkenler, insanların iş esnasında aldıkları denetleme türü, çalışma koşulları, kişilerarası ilişkiler, maaş, statü ve güvenlik gibi değişkenler tarafından dışlanmış olduğuna inanmaktadır. Bu dışsal faktörler, daha yüksek motivasyon seviyelerine yol açmamakta, ancak onlar olmadan da doyum olmamaktadır (Herzberg, 1959, s. 50). Hijyen faktörlerinin belirli örnekleri organizasyonel politika, kişiler arası ilişkiler, işin kendisidir. Etkileyen koşullar, iş yolundaki trafik, kariyer kararlılığı, denetim ve garantili emeklilik fonu gibidir. Motivatörler ise kişisel gelişim, iş tutkusu, sosyal sorumluluk, ilerleme, saygı, övgü, tanınma ve başarı hissi için fırsat tanınması gelmektedir (Daft, 2003, s. 345).

Chelladurai (2006), Herzberg'in çalışmasının en önemli bulgusunun, motivatörlerin ya da büyüme faktörlerinin işin içeriğiyle ilişkili olduğu, hijyen faktörlerinin ise çalışmanın yapıldığı bağlamla ilgili olduğunu ortaya koymaktadır. Spector'a (1997) göre, iş doyumunu sağlamak için kuruluşun işi daha ilginç, zorlayıcı ve kişisel olarak ödüllendirmek gibi motive edici faktörlere odaklanması gerekmektedir. Herzberg

“hijyen” terimini memnuniyetsizliği önlemek amacıyla gerekli olan faktörleri tanımlamak için kullanmıştır, ancak bu, kendileri için doyum veya motivasyon sağlamamaktadır.

Borkowski (2005, s. 231), Herzberg’in çift faktör teorisinin birçok yazar ve araştırmacı tarafından eleştirildiğini belirtmiştir. Çift faktör kuramının en önemli eleştirilerinden birisi, tek bir faktörün bir kişi için bir motivasyon kaynağı olabileceği ancak bir diğeri için iş doyumsuzluğuna yol açabileceğinin göz ardı edilmesidir. İş yerinde iş doyumunu ve iletişim en önemli unsurlardır. Eğer bireyler işlerinden memnun değillerse ve iletişim hatları açık değilse, sık sık kurum genelinde verimlilik ve moral konusunda sorunlar ortaya çıkacaktır (Herzberg, 1974, s. 18).

2.2.4.2. Maslow’un ihtiyaç hiyerarşisi teorisi

Maslow (1970) tarafından geliştirilen İhtiyaç Hiyerarşisi, bireylerin ihtiyaçlarını ve arzularını anlamak için temel bir model oluşturmuştur. Teori, daha yüksek arzu seviyesine ilerlemeden önce belirli ihtiyaçların karşılanması gerektiği önermesiyle kurulmuştur. Hayatta kalmak için yiyecek, giyecek ve barınak gibi temel ihtiyaçların karşılanması gerekir. Gruneberg (1979) Maslow'un teorisini, işçilerin iş doyumuna dair bazı kanıtlar sağlamak için kullanmıştır. Daha düşük seviyeli mesleklerde çalışan bireylerin ücret ve güvenlik ile daha fazla motive olmaları daha olası görülmüştür. Temel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra, daha yüksek düzeydeki meslekler daha yüksek düzeydeki ihtiyaçların karşılanmasıyla daha çok ilgili olmuştur.

Maslow'un (1970) ihtiyaç hiyerarşisi kuramında fizyolojik ihtiyaçlar ilk sırada gelir, daha sonra güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı (aidiyet), saygınlık ihtiyacı (öz saygı, özgürlük veya özerklik) ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları yer alır. Tüm bu ihtiyaçların gerçekleştirilmesi veya engellenmesi dış faktörlere bağlıdır. Bu faktörlerin bir kısmı doğası gereği ekonomiye bağlı olduğu için, daha fakir ülkelerde fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları zengin ülkelere göre daha belirgindir (Oishi vd., 1999, s. 980). Varlıklı uluslarda yaşayan insanlar yaşamlarından daha fazla memnun olmaları beklenir çünkü ortalama olarak Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi teorisinde daha yüksek bir

seviyede bulunmaktadır (McMahon, 2006) . İkincisi, varlıklı uluslarda fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları daha kolay elde edilebildiğinden, o ülkelerdeki insanlar, özerklik ve kendini gerçekleştirme gibi daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlara ilişkin yaşam doyumu kararlarını temel alabilmektedirler.

Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisi, bireylerin ihtiyaçlarını aşağıdan yukarı doğru önceden tanımlanmış bir sırayla, yerine getirmelerini özetlemektedir yani bireyler, daha yüksek ihtiyaçları karşılamaya çalışmadan önce daha düşük ihtiyaçları karşılamaya itilmektedir. Herhangi bir ihtiyaç karşılandığında, artık güçlü bir motivasyon olmaktan çıkar. Fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerin pratikte yerine getirilmesinin ardından, yüksek ihtiyaçların (sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme) belirgin olarak baskın bir endişe kaynağı olacağı düşünülmektedir (Bateman ve Snell, 2009).

Maslow'un teorisini kullanarak, yöneticiler, çalışanlarının iş doyumu ihtiyacını yerine getirebilirler. Bu tür ihtiyaçların yerine getirilmesi için çalışanlara uygun ödüller vermek etkili olabilir. Örneğin, yöneticiler, işçilerin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için işçilere bir kafeterya düzenleyebilir. Aynı şekilde işçilerin tazminat, emeklilik maaşı ve sağlık tesisi gibi güvenlik ihtiyaçlarını da karşılayabilirler (Schermerhorn vd., 2011).

Yöneticiler, işçilerin sosyal ihtiyaçları için işçiler arasındaki sosyal sorumluluk ilişkilerini güçlendirerek iş doyumu elde edebilirler. Yöneticiler, zorlu işleri planlayabilir, işçilere görev atayabilir ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak için karar alma sürecine onların katılımını sağlayabilirler. Kendini gerçekleştirme, yönetici eğitiminin ve zorluklarının düzenlenmesi, yaratıcılığın teşvik edilmesi yoluyla yerine getirilebilir (Ayele,2014).

Madura'ya (2006) göre, firmalar çalışma saatlerinden sonra sosyal etkinlikler yoluyla çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olmalıdır. Böylece insan doğasının bir parçası olan, bir kişinin sevilme ve desteklenme hissi yerine getirilebilir. Sevgi ve aidiyet ihtiyaçları karşılandığında ise insanoğlunun diğer ihtiyaçları daha yüksek bir aşamaya geçecektir.

Kreitner ve Kinicki (2006), günümüzde çalışanların çoğu temel ihtiyaçlarını karşılayabilmektedir. Bu temel ihtiyaçlar karşılandığından dolayı çalışanlar güvenlik ihtiyaçları gibi diğer daha yüksek ihtiyaçlara yöneleceklerdir. Güvenlik ihtiyaçları insanın doğası gereği psikolojiktir. Çalışanlar arasında “işyerinde kendini güvende duyma” ihtiyacında ani bir artış olduğunu belirtmiştir. Güvenlik ihtiyaçları karşılandığında ise insanlar daha yüksek ihtiyaç seviyelerine geçeceklerdir; sevgi ve aidiyet ihtiyaçları gibi.

2.2.4.3. Erg teorisi

İlk olarak 1969 yılında Clayton Alderfer tarafından önerilen “ERG modeli” işçiler için ortak üç tür ihtiyacı tanımlamaktadır: varoluş, günlük yaşamın temel gereksinimleri; bağlılık, sosyal etkileşim ihtiyacı; ve büyüme; yaratıcılık, benlik saygısı ve değerli görülme gibi. Herhangi bir sektördeki yöneticilerin, iş verimliliğini ve iş doyumunu en üst düzeye çıkarmak için işçileri en etkili şekilde nasıl motive edebileceklerini açıklamaya çalışan esnek bir davranış şablonudur.

Yale Üniversitesi'nde bir psikolog olan Clayton Alderfer (1969, s. 142), “Örgütsel Davranış ve İnsan İhtiyacının Yeni Teorisinin Ampirik Testi” başlıklı makalesinde Maslow'un modelinin önemli bir revizyonunu gerçekleştirmiştir. Maslow'un modelinin üç nedenden dolayı sorunlu olduğunu vurgulamıştır: 1) herhangi bir katmandaki tüm bireylerin aynı olduğu varsayılmıştır; 2) bireysel ihtiyaçların hiyerarşiden ziyade eşzamanlı olduğu gerçeği hesaba katılmamıştır (örneğin, kendini gerçekleştirme süreci devam ederken bile, yiyecek ve barınma ihtiyacı asla ortadan kalkmamaktadır); 3) işçilerin, en yüksek güdü seviyesine mantıksal olarak nasıl yükseleceğini ve bu yüksek güdü seviyesini nereden takip edeceklerini açıklamamıştır.

Alderfer (1969, s. 143)'e göre, Maslow'un teorisi, bireysel farklılıkları, her işçinin işyerine nasıl benzersiz bir yaşam deneyimi ve kişisel ve profesyonel hedefler getirdiğini hesaba katmamıştır. Alderfer Maslow'un temel ihtiyaçlarını yeniden düzenlemiş ve onları üç ile beş alan arasında basitleştirmiştir. Varoluş alanında, Alderfer düzenli bir maaşın sağladığı temel fiziksel ihtiyaçları gruplandırmıştır:

beslenme, barınak, sağlık, güvenlik gibi. Bu ihtiyaçlar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki ilk iki seviye ile ilişkilendirilmiştir. İkinci alanda, ilişkinlik; Alderfer, işçilerin amirleriyle, çalışma yerindeki arkadaşlarla ve aile üyeleriyle olan ilişkileri de dahil olmak üzere, bir dizi topluluk içindeki konumlarını yansıtan daha karmaşık sosyal ihtiyaçları karşılamak için motive olduklarını öne sürmüştür. Her sosyal ilişki, bir işçinin işyerine bakışını ve sorumluluklarına nasıl yaklaştığını etkiler. Bağlantılılık; Maslow'un hiyerarşisinde seviye 3 ve seviye 4'ün yönleri ile kabaca ilişkilidir. Üçüncü alan, büyüme; Alderfer, işçilerin bir değer ifade etmeleri için bir işe ihtiyaç duyduklarını, işçilerin kendilerini meşgul ve yaratıcı hissetmelerini ve ürettikleri işlerde öz-doyum ve benlik saygısı düzeylerini nasıl bulabileceklerini açıklamıştır.

Alderfer'in (1969, s. 144) ERG modeli, Maslow'un hiyerarşisinde olduğu gibi, varoluşun, bağlılığın ve büyüme ihtiyaçlarının doyumunun temel ihtiyaçlardan daha üst düzey ihtiyaçlara doğru ilerlemesini zorunlu kıldığını varsayar. ERG modeli ayrıca, bireyin bu ihtiyaçları karşılamaya çalıştığı düzenin kültürel veya diğer tercihlere göre farklılık gösterebileceğini ve bireyin aynı anda her üç ihtiyaç tarafından da motive olabileceğini varsayar. Maslow'dan farklı olarak, Alderfer kendini gerçekleştirme ve benlik saygısı yerine, etkili yöneticilerin işçilerin bireyselliğini kendi yönleri altında tanımasını, ofis operasyonlarını her işçi için uygun hedefler oluşturmaya adanmasını ve her işçinin yaratıcı ve meşgul hissettiği bir çalışma ortamını teşvik etmesini önermiştir.

Varlık İhtiyaçları, güvenlik, fizyolojik ve maddi ihtiyaçları ifade eder. Güvenlik ihtiyaçları korku, tehdit ve endişe gibi gerginliklerin önlenmesini işaret eder. Fizyolojik ihtiyaçlar, boş zaman, uyku ve egzersiz alanında doyum arayışlarıdır. Maddi ihtiyaçlar, yiyecek ve giyecek gibi yaşamak için gereken kaynaklardır. İlgili ihtiyaçlar, aidiyet, kabul ve güvenlik duyularına atıfta bulunmaktadır. İlişkiler "insanların varoluşlarına değer verir". Büyüme ihtiyaçları arasında benlik saygısı, başarıma ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer alır (Yang vd., 2011, s. 265).

2.2.4.4. Başarım ihtiyacı teorisi

McClelland (1973, s. 46), başarılı bireylerin üç temel kaliteye sahip olduğunu öne süren Başarı Kuramını geliştirmiştir: 1) problemlere çözüm bulmak için kişisel sorumluluk almayı gerektiren durumları severler, 2) orta düzeyde başarı hedeflerini belirleme ve hesaplanan riskleri alma eğilimi gösterirler, 3) ne kadar iyi oldukları konusunda somut geribildirim isterler.

McClelland'a (1962, s. 99) göre, firmalar, girişimciler, yöneticiler ve çalışanlar (insan kaynakları) üretim faktörünün başarı faaliyetlerine doğrudan bağlıdır. McClelland, ülkelerdeki makroekonomik büyümenin, o ülkedeki başarı sayısı ile doğrudan ilişkili olduğunu ileri sürmektedir. McClelland, standartların belirlenmesi ve başarı için çaba göstermesi amacıyla bireyleri bir sürücü olarak tanımlamıştır. Bir organizasyonda başarıya ulaşmadan büyümenin sağlanamayacağı ve sürdürülemeyeceği sonucuna varmıştır. McClelland, başarı ihtiyacının yanı sıra, aynı zamanda güç ve bağlılık ihtiyacının da insanların iş çabalarını arttırmak için motive edilmeden önce doyum edilmeleri gerektiğini vurgulamıştır. McClelland, bu firmalarda çalışan personelin belirtilen üç ihtiyacın karşılanması durumunda, iş performansının artacağı ve bunun sonucunda başarılı bir firma olunacağı görüşündedir. Spence ve Robbins (1992, s. 160) göre, güç ihtiyacı, etkili olma ve başkalarını etkileme ya da kontrol etme arzusu gerektirmektedir. Bağlılık (ilişkilendirme) ihtiyacı, bir kişinin başkaları tarafından kabul edilme ve sevilme arzusu anlamına gelir. Başka bir deyişle, bağlılık, başkaları ile samimi ve yakın kişisel ilişkiler kurmak ve geliştirmek için bir ihtiyaçtır.

Harrell ve Stahl'e (1986, s. 424) göre, bireysel ve yönetsel çabaların artırılması, satış performansının yükselmesi, tasarım etkinlikleri, akademik başarı ve girişimcilik faaliyetlerinin artması başarı ihtiyacıyla yakından ilişkilidir. Wofford (1971, s. 501), başarının gerekliliği gibi yüksek mertebeden ihtiyaçların, iş örgütleri ve iş performansıyla doğrudan ilişkili olduğunu savunmaktadır. Çalışanların örgütsel amaçlara ulaşmaya katkıda bulunmamalarını, başarı ihtiyacını karşılamadıklarından dolayı olduğunu ileri sürmektedir. Yüksek başarı ihtiyacı olan çalışanların daha düşük

başarı ihtiyacı olan çalışanlara göre daha fazla çaba harcadığını ve bunu gerçekleştirdiğini göstermiştir.

2.2.4.5. Vroom'un beklenti teorisi

Vroom'un (1964) beklenti teorisinde, her çalışanın kendi ihtiyaçlarını karşılayabildiği ve ihtiyaçlarını karşılayan doğru motivasyonla, davranışını, işini ya da beklentisine göre kendisine atanan göreve ilişkin tutumunu değiştirebildiğini öne sürmüştür. Vroom, iş doyumunu kavramını çalışanların algılarına, duygularına ve davranışlarına ilişkin çok boyutlu iş tutumlarının bir ölçüsü olarak görmüştür. Eren (2001), iş doyumunu, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk olarak tanımlar.

Pearce ve Sims'e (2002, s. 273) göre, beklenti teorisinin çalışan motivasyonunun güçlü bir açıklamasını sağladığını ve bazı çalışanların işlerinde neden motive olmadıklarını açıklamaya yardımcı olduğunu ileri sürmektedir. Bir çalışanın, kişisel bir ihtiyacının karşılanacağını düşünmesi halinde belirli bir hedefe doğru ulaşmak için motive olması muhtemeldir. Birey, performansının organizasyona olan değerini yargılar ve alınan ödüllerin hakkaniyetine dair bir izlenim oluşturmak için sosyal karşılaştırma süreçlerini kullanır. Ödüller adil olarak kabul edilirse, çalışan memnun hisseder. Sonraki döngülerde, ödüllendirmelerden duyulan doyum beklenen ödüllerin değerini etkiler ve takip eden fiili performans, gelecekteki algılanan çaba-ödüller döngüsünü etkiler (Yamhill ve McLean, 2001, s. 195).

Aswathappa'a (2005) göre, beklenti teorisi, bireylerin daha önceki deneyimlerine dayanarak, iş performanslarının seviyesine göre varsayımlar yaratma eğilimidir. Çalışanlar performans sonuçlarıyla ilgili kendilerine varsayımlar oluştururlar. Belli sonuçlara göre diğerleri üzerinde yönelim eğilimi gösterirler. Bu nedenle, istihdama katılmadan önce, ne yapmaları gerektiğini düşünürler ve ödüllerin kendileri için ne anlama geldiğini görürler.

Ayele'e (2014) göre, beklenti kuramının temel ilkesi, bireyin hedeflerini algılaması, çaba ile performans, performans ve ödül, ödül ve bireyin hedeflerini yerine getirmesi arasındaki süregelen ilişkidir. Bireyler, girişimlerinin yapıcı ve verimli sonuçlar (olağanüstü performans) kazandıracağını düşünerek, bir hedef (sonuç) yönünde ilerler ve sonunda doyum elde ederler.

Beklenti kuramına göre, motivasyon gücü, eforun performans göstereceği beklentisine, performansın ödüllere ve ödüle atfedilen değere neden olacağı araçsallığa bağlıdır. İlk iki değişken, görevi yerine getirme zorluğu ile ters orantılıdır. Sonuç olarak, teori, yerine getirilmesi gereken görevin zorluğu ile görevi gerçekleştirme motivasyonu arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir (Siegrist, Klein, 1990, s. 295).

Herhangi bir organizasyonun, kurumun etkilenebileceği beklenti unsurları:

- Beceri geliştirme, kademeli öğrenme.
- Yetki devri.
- Eğitim politikası.
- Çalışanların deneyim ve yeni beceriler kazanmalarına olanak veren içsel hareketlilik.
- Benlik saygısını etkileyebileceğinden, üstlerin takındığı tavır.
- Bir denetim şekli olarak koçluk yapmak, ancak çeşitli biçimlerde insanların gelişimini takip etmek (Eraly, 2009).

2.2.4.6. Lawler-porter teorisi

Lawler ve Porter'in (1967), beklenti motivasyon modeli, Vroom'un beklenti teorisinin prensipleri etrafında inşa edilmiştir. Modelin bir özeti Şekil 3'de gösterilmiştir.

Lawler ve Porter (1967, s. 21), genel iş doyumunun, nedenlerden ziyade, etkili performansa yol açtığını varsayan, doyum ve performans arasındaki ilişkiyi ele alan bir model önermiştir. Özellikle performansın, hem içsel hem de dışsal ödülleri arttırdığı ve bu ödüllerin, işçilerin doyumlarını sağladığını belirtmektedir. Bu model, içsel ödüllerin (tanıma, başarı ve kişisel gelişim gibi) ve dışsal kazanımların (maaş, kişilerarası ilişkiler ve çalışma ortamı gibi) etkilerinin genel olarak ne anlama geldiğini araştırmaktadır.

Lawler ve Porter (1961, s. 1), ödülün doyumunu, performansın da ödülü arttıracığından, doyum ve performans arasındaki ilişkinin üçüncü bir değişken- ödüllendirme eylemiyle ortaya çıktığını varsaymaktadır. Kısaca belirtmek gerekirse, iyi performans, ödüllendirmeyi ödüllendirme de memnuniyeti sağlar. Model aynı zamanda, içsel ve dışsal ödüllerin, beklenen adil ödüller tarafından yönetildiğinde, iş doyumunu ile doğrudan ilişkisi olduğunu gösterir. Bu değişken, bir kişinin performansının bir sonucu olarak alması gereken kazanım düzeyini veya miktarını ifade eder. Dolayısıyla bireyin memnuniyeti, aldığı ödüllerin ve aynı zamanda adil bir ödül seviyesi olarak gördüğü şeylerin bir işlevidir. Bir kişi, işinin adil bir şekilde ödüllendirildiğini düşündüğünde doyumuna ulaşacaktır.

Lawler-Porter'a (1967, s. 21) göre, insanlar, değer verdikleri ödülleri elde etmek için motive olurlar. Bir işçinin işinden memnun olduğunu söylemesi, işinin bir sonucu olarak ihtiyaçlarını karşılandığı içindir. Lawler ve Porter yapmış oldukları çalışmada performans ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin genellikle mavi yakalı çalışanlar arasında daha güçlü olduğu sonucuna varmışlardır. Bu modelle uyumlu olarak, doyumunun, performansla daha çok ilgili olduğu, yüksek seviyedeki ihtiyaçların doyumunun, performansla yakından ilişkili olduğunu belirtmişlerdir.

2.2.4.7. Adams'ın ödül adaleti veya eşitlik teorisi

Belçika doğumlu bir sosyal psikolog olan J. Stacy Adams, Kasım 1963 tarihli "Anormal ve Sosyal Psikoloji Dergisi" sayısında "Eşitlik Anlayışına Doğru" başlıklı bir makale yayınlamıştır. Bu makale, eşitlik teorisinin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Adams'ın 1963 tarihli makalesi, Festinger'in bilişsel uyumsuzluk teorisinin özel bir

örneği olarak eşitsizlik teorisini sunmaktadır. Adams'a göre, "çalışan ve işveren arasındaki ilişki, genellikle ekonomik bir mesele olarak algılanmamalı, ekonomiyi denetleyen ve eşitlik ya da eşitsizlik algılarının altında yatan bir göreceli adalet unsuru olmalıdır" (Latham ve Budworth, 2007, 366). Adams bir zamanlar doktora öğrencisi Robert Folger'e eşitsizliğe nasıl ilgi duyduğunun öyküsünü aktarmıştır. Görünüşe göre, Adams'ın General Electric'deki iş arkadaşlarından biri, kendisine çok fazla para ödenirken suçluluk duygusu hissettiğini dile getirmiştir. Adams, birisine fazla para ödenmesi konusunda çok üzüleceğini gördüğünde hayrete düşmüştür. Bu olaydan sonra Adams "avantajlı eşitsizlik" diye adlandırdığı bir kavram geliştirmiştir (Folger vd., 2013, s. 327).

Sosyal karşılaştırmalar yapan kişinin normatif beklentileri ihlal edildiğinde, onun girdileri ve sonuçları, diğerleri ile ilişkili olarak dengede olmadığını hissettiğinde, eşitsizlik duygusu ortaya çıkmaktadır. Adams, karşılaştırmanın olumlu ya da olumsuz olmasına bakılmaksızın eşitsizlik sonuçlarında ısrar etmektedir. Eşitsizlik, bireylerin kendilerini kurtarmak için motive ettiği gerginliği tetikler. Adams, bireylerin eşitsizliği azaltmak için harekete geçebilecekleri çeşitli yollar önermektedir; diğerlerine göre girdilerin azaltılması, psikolojik olarak çarpıtılmış girdi ve çıktılarının karşılaştırılması ve iş yerinden ayrılma gibi (Mahoney, 2013, s. 260).

Adams (1963, s. 423), Eşitlik Teorisini, çalışanın kendisini diğer çalışanlara karşı adil ve eşit olmayan bir şekilde muamele görmeleri inancı olarak tanımlamaktadır. Vroom (1964), çalışanın yaptığı işlerde eşitlik arayışına girdiğini, dolayısıyla iş doyumunu, alınan ödüllerin çalışanın alması gereken ödüller ile ne ölçüde örtüştüğünü yansıtmaktadır. Vroom'a (1964) göre, ödül ve adil olma arasındaki fark ne kadar büyük olursa, kişinin yaşadığı gerilim ile dengesizlik de o kadar büyük olacaktır.

Carrell ve Dittrich'e (1978, s. 29) göre, Eşitlik Teorisi üç ana varsayım üzerinde durmaktadır: "1) insanlar işlerinde yaptıkları katkılar için adil ve hakkaniyetli bir getiri oluşturan inanç geliştirirler "öz sermaye normu" 2) iş arkadaşları ile ilgili olarak, işledikleri girdiler için (beceri, eğitim ve çaba) adaletli bir çıktılar (ücret ve faydalar) elde etmeyi beklerler 3) haksız muamele inancı (eşitsizlik), insanları gerilim yaratmaya

teşvik eder. Çalışanlar, kendi girdileri ya da sonuçlarını başkalarıyla karşılaştırdığında haksız bir şekilde muamele görüldüklerini hissettikleri durumlarda geri çekilerek adaletsizliği azaltmaya çalışacaklardır.

Adams'ın (1963, s. 424) ödül adaleti teorisi, bireylerin bir işin girdisi ile çıktısı arasında bir karşılaştırma yapma eğiliminde olduklarını, bunun da üstlendikleri iş yükünü ve çalıştıkları maaşın faydaları, ödüllendirmeleri ve aldıkları diğer kişilerle birlikte çalıştıkları çalışma süresini karşılaştırdıklarını açıklığa kavuşturmuştur. Girdi ve çıktı oranı eşit olmadığında, bireyler hayal kırıklığına uğrayarak iş doyumumsuzluğu yaratırlar. Daha iyi bir çıktı elde etmek için katkı seviyesini veya istihdamın tutarlılığını yükseltmek gerekir.

Adams'ın eşitlik teorisinin, ana fikri, çalışanların yaptıkları hizmet karşılığı elde ettikleri avantajlar arasındaki dengeyi korumaktır. Bu teori ağırlıklı olarak iş yükünün ve çalışanların çıktılarının karşılaştırılmasıyla ilgilidir. Çalışanlar, maaşlarını diğer kurumlardaki diğer çalışanlara kıyasla eşit olarak görüyorlarsa maaşlarını makul kabul etmektedirler (Ayele, 2014).

Özkaynak uyarılma teknikleri; girdilerin veya sonuçların değiştirilmesini veya bilişsel olarak çarpıtılmasını, görev için ayrılan çaba miktarını arttırmayı veya azaltmayı, karşılaştırmacıyı harekete geçirmeyi veya değiştirmeyi veya ilişkinin sona erdirilmesini içerir. Bir bireyin hissettiği sıkıntı ne kadar büyük olursa, eşitliği sağlamak için ne kadar çaba gösterirse göstereceği o kadar zorlanacaktır (Schutz vd., 2010, s. 43).

Furnham (2005, s. 203), eşitlik teorisini, olumsuz girdiler kavramıyla nasıl başa çıkılacağı, eşitliğin eşitsizlik haline geldiği aşamayı veya noktayı tanımlayan, insanların tercih ettiği ve değer verdiği inanca sahip olduğunu belirtmektedir.

2.2.5. İş doyumumsuzluğunun sonuçları

Çalışma koşullarının çalışanların sağlığı üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri vardır. Olumsuz çalışma koşulları; iş tükenmişliğine, kronik stresten kaynaklı sendroma,

olumsuz tutumlara, müşterilere karşı bağlılık eksikliğine ve iş performansından duyulan memnuniyetsizliğe neden olabilir. Bu faktörler işçilerin, aileleri, çalışma ortamı ve organizasyonlar için istenmeyen sonuçlara neden olabilir (Maslach ve Jackson, 1981, s. 99).

Psikososyal açıdan bakıldığında, iş tükenmişliğinin üç boyutu tanımlanmıştır: a) enerji kaybı ile karakterize olan duygusal tükenme; b) işten ayrılma, duyarsızlaşma veya sinizm; ve c) kişisel başarının azalması, verimsizliğin artması, mesleki yetersizlik duygusu (Maslach ve Leiter, 2016, s. 103).

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1993), işçilerin işten memnun olmamalarının temel nedenini çalıştıkları çevreye bağlamaktadır. Buna karşılık, çalışanların memnuniyeti, uygun şekilde geliştirilen faaliyetler (maaş zamları, ikramiyeler, teşvikler) ile ilişkilidir. Nguyen vd. (2003), ekonomistlerin iş doyumunu önemsemelerinin birkaç zorlayıcı sebebi olduğunu; bunlardan birinin işçinin davranışının performansın güçlü bir yordayıcısı olduğu diğerinin ise genel refahın en önemli üç belirleyicisinden biri olarak görmeleridir. Appelbaum vd. (2003, s. 77), işten ayrılma niyetinin, düşük iş doyumunu ile güçlü bir şekilde ilişkisi olduğunu vurgulamıştır. Her bireyin doğuştan getirdiği ve sonradan edinilmiş bir takım özelliklere sahip olduğu için iş doyumunun, kişilik, mesleğe olan ilgi, memnuniyet derecesi, işçinin profili gibi faktörlerden dolayı değişiklik göstermesi doğal karşılanmıştır.

Delfgaauw ve Dur'a (2007, s. 605) göre, iş doyumunu düşük olan çalışanların yeni bir iş arayışı olasılığının, iş doyumunu yüksek olan çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Çalışanların mevcut işlerini bırakmalarının ve yeni bir iş arayışına girmelerinin üç ana nedeni olduğunu vurgulamışlardır: ilk olarak bir kuruluşun belirli bir iş alanıyla ilgili yönetim katına duyulan rahatsızlık; ikincisi yeni bir işin mevcut işten daha fazla fırsat ve fayda sağlayacağı beklentisi; son olarak çalışanın bazı mesleki yönlerini geliştirilebileceği duygusu.

2.3. Yaşam Doyumu

2.3.1. Yaşam doyumu tanımı

Genel olarak, yaşam doyumu kişinin hayatının geniş, yansıtıcı bir değerlendirmesidir. Yaşam doyumu, ÖİO'un bir bileşeni olarak, yaşamın bir bütün olarak değerlendirilmesi veya daha uzun süreli bir özelliğini temsil eder. (Diener, 2006, s. 305). Araştırmalar, yaşam doyumunun ÖİO'un bütünsel değerlendirmesinin büyük bir bölümünü oluşturduğunu göstermektedir. Yaşam doyumu bilişsel bir yargılayıcı değerlendirmeyi ve her bireyin kendi yaşamı için belirlemiş olduğu standartlara dayalıdır. (Eid ve Diener, 2004, s. 246). Yaşam doyumuyla ilgili doğrudan değerlendirmeler, yaşam doyumunun potansiyel unsurlarını ölçen değerlendirmelerle karşılaştırılsa da, bireyin bu tür önlemlere verebileceği değeri hesaba katmayabilir. Örneğin, bir birey fiziksel sağlık kaygılarıyla boğuşurken, yaşamın diğer yönlerini önceliklendirdiği için hala yüksek yaşam doyumuna sahip olabilir (Diener vd., 1985, s. 653).

Diener tarafından 2006 yılında yayınlanan kılavuza göre, yaşam doyumu, bir insanın yaşamının geniş ve yansıtıcı bir değerlendirmesini temsil eder. Bu değerlendirme iki yolla yapılır; yaşamın tüm alanlarını belirli bir zaman noktasında değerlendirmek (anlık görüntü), ya da doğumdan sonraki yaşamın bütünleştirici bir yargısı (Diener, 2006, s. 305).

Sirgy vd.'ne (2001, s. 241) göre, yaşam doyumu, iş hayatı, aile hayatı, boş zaman etkinliği, ekonomik şartlar gibi bir dizi faktörlerden etkilenmektedir. İş hayatındaki olumlu deneyimler, daha soyut yaşam alanlarına dikey olarak yayılarak yaşam doyumu ve mutluluk düzeylerini etkilemektedir. Özellikle, iş yaşamındaki somut duyuşsal deneyimler, bir doyum hiyerarşisinde daha soyut deneyimlerle diğer bir deyişle genel yaşam doyumu ve mutluluk ile ilişkili olma eğilimindedir. Bu nedenle, iş yaşamındaki olumlu etkiler (deneyimlerimiz, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve iş yaşamının kalitesi) dikey olarak genel yaşamımızla ilgili duygularımızı da etkileyecektir.

Gilman ve Huebner (2006, s. 293) tarafından yapılan çalışmada, yaşam doyumu oranının yüksek olduğu ergenlerin daha düşük kaygı ve depresyon düzeyleri ile daha yüksek benlik saygısı ve umut düzeyi gösterdiği tespit edilmiştir.

Öznel iyi oluş, bireyin yaşam kalitesini kişisel tecrübelerine dayanarak değerlendirmesi ve yaşamın çeşitli yönlerinden memnun olma derecesi olarak ifade edilebilir (Diener ve Suh, 1997, s. 189). Shin ve Johnson (1978, s. 475) tarafından tanımlanan yaşam doyumu "bir kişinin yaşam kalitesinin seçilen kriterlere göre bütünsel olarak değerlendirilmesi" şeklindedir.

Kaliteli yaşamı temsil eden 9 faktör vardır. Bunlar:

- Kişi başı GSYİH,
- Sağlık,
- Siyasal istikrar ve toplumsal güvenlik,
- Aile hayatı,
- Toplumsal yaşam,
- İklim ve coğrafya,
- İş güvenliği,
- Siyasi özgürlük,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği.

(The Economist Intelligence Unit's quality-of-life index, 2005, s.2)

2.3.1.1. Mutluluk kavramı

Öznel iyi olma (SWB), çeşitli kavramları içeren kapsamlı bir yapıdır; mutluluk, doyum gibi çeşitli konularda bilgi sahibi olmamızı ve insanların yaşamlarını olumlu değerlendirdiklerini gösterir. Mutluluk Antik Çağdan beri insan varlığının yoğun bir tartışma konusu ve temel bir bileşeni olmuştur. (Annas, 1995).

Tüm insanların başarmak istediği en önemli hedeflerden biri mutlu olmaktır. Mutluluk, çağlar boyunca insanlığın odak noktası olan konulardan biridir. Mutluluk, ülkelerin ana yasalarında bireylere tanınan temel haklar kapsamında garanti edilmektedir. Örneğin; Amerika Birleşik Devletleri Bağımsızlık Bildirgesinde, bu temel hakların mutluluğu hedeflediği görülmektedir (Lyubomirsky ve Dickerhoof, 2010, s. 229).

Veenhoven, (1984), mutluluğu, Diener ve arkadaşlarının öznel iyi oluş tanımına yakın ve aynı zamanda yaşamın bilişsel ve duyuşsal değerlendirmeleri arasında bir ayrım olarak tanımlamıştır. Veenhoven'a göre "genel mutluluk", yaşam doyumu ve öznel iyi oluş ile eş anlamlıdır. Yine de, yaşam doyumu sadece bilişsel bir değerlendirme olarak görülemez, fakat iki bilgi kaynağına dayanan genel bir yargıda bulunma olarak nitelenir: iyi yaşam standartlarıyla bilişsel karşılaştırma (muhakeme) ve çoğu zaman nasıl hissettiğimiz ile alakalı duyuşsal bilgi (hedonik etki düzeyi).

Chekola (1974), mutluluğun yaşamla ilgili amaçların yerine getirilmesi ve başarılması ile ilgili olduğunu ifade eder. Mutluluk, yaşamdaki birçok küçük hazzın toplamı olarak ele alınabilir. Mutluluğun hoş olan ve olmayan ile insana haz veren ve vermeyen anların birikiminden ortaya çıktığı savunulmaktadır. Bu kurama göre pek çok kişi, mutlu bir an yaşadıkları için kendilerini mutlu hissetmektedirler (Cihangir-Çankaya, 2005).

Kendinden memnun, hayattan ve içeriğinden zevk alan bireyler mutluluğun özüdür. Mutlu olan insanlar kendi hayatları, iş ve eğlence hayatı hakkında daha iyi hissederler, ayrıca eğlenmek için fırsatların tadını çıkarırlar. Mutluluk, kişinin genel duygusal zekâsının, neşeli ve coşkulu olmasının bir göstergesidir. Neşeli ve coşkulu olma, bireyin dışa dönük davranışlar sergilemesini düzenler, ayrıca içsel mutluluk duygularını etkiler (McGinnis, 1990).

Literatürde iki tür mutluluk vardır: Eudaimonia ve Hedonik mutluluk. Eudaimonia, kişinin sahip olduğu derin değerleri takip etmesi ve potansiyelinin tamamını gerçekleştirme amacı anlamına gelir. Hedonik mutluluk, bir kişinin sahip olmayı veya deneyimlemeyi arzuladığı hareket fırsatlarını elde etme veya bunları sonuçlandırma ile ilgili olumlu etkiyi ifade eder. Hedonik mutluluk, hazla karakterize edilir, arzular ile

ilişkilidir ve memnuniyetin en üst düzeye çıkarılmasıdır (Capaldi vd., 2014, s. 976; Tsaur, Yen ve Hsiao, 2013, s. 360; Waterman, 1993, s. 678). Hedonik yaklaşım öznel iyi oluş olarak tanımlanmaktadır. ÖİÖ'un sahip olduğu pozitif duyguların varlığının ve bilişsel bir bileşenle birlikte olumsuz duyguların yokluğunun, yani kişinin hayatını doyum edici olarak değerlendirmesi anlamına gelir (Capaldi vd., 2014, s. 976). Otantik Mutluluk teorisinde önerilen hedonik ve eudaimonic yaklaşımlar, mutluluğun olumlu duygu, bağlılık ve anlamdan oluştuğunu ifade eder (Seligman, 2002).

Hedonik mutluluk, olayları ve hayatı hoş ya da hoş olmayan, ilginç ya da sıkıcı, neşeli ya da kederli yapan durumların incelenmesidir. Hedonizm, otantik olma ve kendini geliştirme çabası da dahil olmak üzere daha geniş katılımlı veya erdemli yaşam aktivitesine işaret eder (Deci ve Ryan, 2008, s. 1). Hedonizm, geçmiş, gelecek ve şimdiki zamanda keyifli bir yaşam sürmedir. Geçmişle ilgili olumlu duygular memnuniyet, doyum ve huzur olarak ele alınabilir; şimdiki zaman ile ilgili olumlu duygular anlık duyuşsal zevkler gibi somatik zevkler olarak değerlendirilebilir; Gelecek ile ilgili olumlu duygular arasında iyimserlik, umut ve inanç bulunmaktadır (Duckworth vd., 2005, s. 629). Sevgi hedonik bir odağı temsil eder. Sevgi ya da hedonik mutluluk teorisi, zevki en üst düzeye çıkarmaya ve ağrının en aza indirilmesine odaklanır (Peterson vd. 2005, s. 25).

Wilson (1967) bireylerin, temel evrensel ihtiyaçlarının var olduğunu öne sürmüştür. Bu ihtiyaçların karşılanması, mutluluğa neden olurken, yerine getirilmeyen ihtiyaçlar mutsuzluğa neden olmaktadır. Mutsuz olan bireyler; öfke, dürtü zayıflığı, suçluluk yanlılığı, anksiyete, psikosomatik kaygılar ve endişe gibi olumsuz davranışlar sergilemektedirler (Costa ve McCrae, 1980, s. 668).

Lyubomirsky vd. (2005, s. 111) göre, araştırmacılar mutluluğun temellerini anlamaya çalışırken çok fazla zaman harcamışlardır. Araştırmacıların çoğu mutluluğu etkileyen üç temel değişkenin bulunduğunu kabul etmektedirler: (a) ilgili yaşam koşulları, (b) pozitif duygudurum ve mutluluk için genetik olarak belirlenmiş olan bir belirleme noktası, (c) insanların mutluluk kazanma stratejisi veya davranışlarını arttırma ölçüsü.

Barrington ve Helliwell (2010, s. 729), mutluluk konusunun araştırılmasının nedeninin “daha mutlu bir toplum” yaratma arzusundan kaynaklandığını ileri sürmektedir. “Hayatın ne kadar iyi olduğuna dair bir ölçüte erişebilirsek, o zaman iyilik adına, elimizden geleni yapmış ve bunu en üst düzeye çıkaracak politikalar izlemiş oluruz”

Powdthavee’e (2009, s. 1834) göre, teoride bir bireyin mutluluğunu ölçme ve onu en üst düzeye çıkarmak için aşağıdaki düşünce sürecinden geçilir: seçeneklerimizle ilgili gerekli tüm bilgileri toplarız, rasyonalleştirme ve zihinsel hesaplamalar yaparız, her bir kararın mutluluğumuz üzerindeki olası etkileri üzerinde kendimizle ilgili olarak sessizce tartışırız, 'Beni mutlu eden her şey' kuralıyla karşılaştırma yaparız, her olasılığı bir tercih sırasına koyarız ve sonra hem zaman hem de kaynak kısıtlamalarına tabi olarak bildiğimiz en iyi kombinasyonu seçeriz.

Lyubomirsky, (2001, s. 239), “bazı insanların diğerlerinden neden daha fazla mutlu olduklarını anlamak için, hem kalıcı mutluluğun hem de geçici ruh halinin sürdürülmesine ya da geliştirilmesine hizmet eden bilişsel ve motivasyon süreçlerini anlamamız gerektiğini” öne sürmüştür. Lyubomirsky'nin, bilişlerin öznel iyi oluşun yordayıcıları olarak araştırılması gerektiği mantığına uygun olarak, Shorkey ve Reyes (1978, s. 842), potansiyellerimizin, yeteneklerimizin maksimum seviyeye çıkarılması ve kendini gerçekleştirme arasında ılımlı bir ilişki ortaya koymuşlardır.

2.3.2. Yaşam doyumuna etki eden faktörler

ÖİÖ'un önemli bir göstergesi olan yaşam doyumunu, psikopatolojik sorunların gelişimine karşı güçlü yanları ve bunların yapısını tampon olarak tanımlamaya odaklanan pozitif psikoloji biliminin bir parçasıdır (Veenhoven, 1988, s. 333). Genel olarak, yaşam doyumunun olumlu değerlendirmeleri mutluluğa ve “iyi yaşam” ın başarısına bağlanırken, yaşam doyumunun olumsuz değerlendirmeleri depresyon ve mutsuzluk ile ilişkilendirilmektedir. Mutluluk ve yaşam doyumunu gibi sağlıklı psikolojik durumların, iki yönlü bir ilişkiyi gösteren araştırmaları olmasına rağmen, genellikle sosyal ve ekonomik kaynakların ve başarının yan ürünleri olduğu varsayılmaktadır (Lyubomirsky vd., 2005, s.111).

2.3.2.1. Yaş

Park ve Huebner (2005, s. 444), Kore ve Amerikalı ergenlerin kültürel farklılıkları ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada, Koreli ergenlerin, Amerikalı ergenlere göre aile, arkadaş, okul, benlik duygusu ve yaşam çevresinden daha az memnun kaldıkları ve daha düşük bir yaşam doyumunu sergiledikleri sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmacıların bu bulguları, bireyci ve kolektivist kültürel çerçeveler bağlamında refahın bir moderatörü olarak ele alınmıştır.

Clark ve Oswald (2006), İngiliz Hanehalkı üzerine yapılan yaklaşık 100.000 kişiyi kapsayan çalışmanın sonucunda: bireylerin asgari yaşam doyumunu düzeyinin maksimum 40'lı yaşların ortalarında olduğu bulgulanmıştır.

Kılıç (2017), tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre; müfettişlerin yaşam doyumunun genel olarak iş doyumunda etkili olduğu bulgulanmıştır. 45-55 ve üstü yaştaki müfettişlerin diğer yaş gruplarına göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu ve iş doyumunun yaşam doyumlarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Huebner ve Dew (1996, s. 129), tarafından 266 ergen öğrencinin yaşam doyumunu ölçen araştırma bulgularına göre, öznel iyi oluşun çok boyutlu modelleri desteklenmiştir. Erişkinler ve küçük çocuklarla yapılan bulgulara benzer şekilde, olumlu etki, olumsuz etki ve yaşam doyumunun sağlık faktörleri tanımlanmıştır. Sonuçlar öznel iyi oluşun orta çocukluktan yetişkinliğe kadar yapısal olarak değişmediğini göstermiştir.

Ebeveynlerle ve okulla ilişkilerin ergenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi Hong Kong'daki 1156 Çinli ortaokul öğrencisi üzerinde araştırılmıştır. Çok boyutlu yaklaşımın benimsenmesiyle, benlik kavramı, küresel yeteneklerin yanı sıra, akademik yetenek, sosyal beceri, fiziksel yetenek ve fiziksel görünüm olmak üzere dört özel boyutta ölçülmüştür. Bulgular, tüm öz-kavram ölçümlerinin yaşam doyumunu ile ilişkili olduğunu, genel benlik kavramı ile yaşam doyumunu arasında ise en güçlü ilişkinin olduğunu göstermiştir (Leung ve Leung, 1992, s. 653).

Huebner, (1991, s. 231), çocukların yaşam doyumunu ölçmek için Amerika Birleşik Devletleri'nden 7-14 yaş arası 254 çocuktan oluşan bir örneklem seçmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yaşam doyumu puanları yaş veya cinsiyete göre farklılık göstermemiştir. Bireysel maddelere ait analizler ile toplam ölçek puanları, yetişkinler için bildirilen bulgularla tutarlı olarak, genel yaşam doyumu düzeyinin yüksek olduğunu göstermiştir.

2.3.2.2. Cinsiyet

Dolan vd. (2008, s. 94), yaptıkları çalışma sonucunda yaşam doyumu düzeylerinin genellikle kadınlar arasında marjinal olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Altı yıl boyunca ortalama 16 ülkede yapılan başka bir çalışmada, kadınların % 24'ünün erkeklerin % 21'ine kıyasla “çok mutlu” olduğu bildirilmiştir. Cinsiyetler arasındaki bu farkın açıklaması ise, kadınların olumlu ve olumsuz duyguları erkeklerden daha güçlü bir şekilde deneyimlemeleri veya rapor etmelerine yorumlanmıştır (Donovan ve Halpern, 2002).

Gülcan ve Bal (2014, s. 41), yapmış oldukları çalışmada, iyimserliğin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkililiğinin incelenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın örneklemini üniversitede öğrenim gören 394 (225 kadın/169 erkek) genç yetişkin oluşturmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular iyimserliğin, mutluluk ve yaşam doyumu ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

2.3.2.3. Eğitim seviyesi

Turgut (2010), hemşirelere yönelik gerçekleştirdiği çalışmada, eğitim düzeyi yükseldikçe yaşam doyumunun arttığı bulgulanmıştır. Araştırma sonucunda; yüksek lisans mezunu hemşirelerin yaşam doyum düzeyinin, diğer eğitim gruplarından anlamlı olmasa da daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşam koşullarının, konut özelliklerinin ve benlik saygısının yaşam doyumu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, Kentucky, North Carolina ve Tennessee'nin kırsal

kesiminden, düşük gelirli ailelerin çocuklarının oluşturduğu 580 öğrenciye yönelik bir araştırma yapılmıştır. Anket sorularına verdikleri cevaplar çoklu regresyon analizine tabi tutulmuştur. Araştırma bulgularına göre, mesleki hırs ve hayal kırıklığı, yaşam doyumu ile olumsuz olarak ilişkilendirilmiştir (Wilson ve Peterson, 1986). Helliwell (2003, s. 331), eğitimin yaşam doyumunu, ekonomik geliri, fiziksel ve ruhsal sağlığı, algılanan güveni ve sosyal katılımı dolaylı olarak etkilediğini vurgulamıştır.

2.3.2.4. Gelir durumu

Sacks vd. (2010), yaptıkları araştırmada, belirli bir ülkedeki daha zengin bireylerin yaşamlarından, fakir bireylere göre daha fazla memnun olduklarını ve bu ilişkinin dünyanın birçok ülkesinde benzer olduğunu tespit etmişlerdir. Ülkeler arasındaki ilişkiye bakıldığında, kişi başına GSYİH'nın daha yüksek olduğu ülkelerde ortalama yaşam doyumunun daha yüksek olduğunu göstermiştir. Son olarak, ülkelerin ekonomisi büyüdükçe, vatandaşlarının yaşam doyumu da daha hızlı bir büyüme eğiliminde olduğunu göstermiştir.

İsveçli yetişkin nüfusundaki 5.000'den fazla kişinin rastgele bir örneğinden elde edilen verilere dayanarak, mutluluk ve çeşitli sosyo ekonomik değişkenler arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmadan elde edilen bulgulara göre; gelir, sağlık ve eğitim ile birlikte mutluluğun arttığını göstermiştir. İşsizlik, şehirleşme, bekar olma gibi faktörler ile mutluluğun azaldığı görülmüştür. Yaş ve mutluluk arasındaki ilişki U şeklinde olup, mutluluk düzeyi 45-64 yaş grubunda en düşük seviyede görülmüştür (Gerdtham ve Johannesson, 2001, s. 553).

Theodossiou (1998, s. 85), işsizlik ve zihinsel sıkıntı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmanın bulgularına göre, işsiz bireylerin kaygı, depresyon ve güven kaybında belirgin bir yükselme, öz güvende azalma ve genel mutluluğu çok düşük seviyede yaşadıkları bulunmuştur. Sonuçlar aynı zamanda altı psikolojik iyi oluşun tüm ölçümlerinin orta yaşta daha genç ve daha yaşlı yaş gruplarına göre daha düşük olduğunu göstermiştir. İşsizliğin Danimarka, Finlandiya, Norveç ve İsveç'teki ruh sağlığı üzerindeki etkilerini incelendiği araştırma sonuçlarına göre, işsiz kişilerin

diğerlerinden daha kötü ruhsal sağlığa sahip oldukları tespit edilmiştir (Björklund ve Eriksson, 1998, s. 219).

Darity ve Goldsmith (1996, s. 121), işsizliğe maruz kalmanın sosyal psikolojik sonuçlarını araştırdıkları çalışmada, işsizliğin psikolojik sağlığa zarar verdiğini, psikolojik iyi oluş ile işsizlik arasındaki eşzamanlılık unsurlarını açıklayan “davranışsal” bir makroekonomik model sunmuşlardır.

2.3.2.5. Çalışma hayatı

Sirgy vd. (2001, s. 241), bir kuruluştaki çalışma ortamının, iş gereksinimlerinin, denetleyici davranışların ve yardımcı programların bir çalışanın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde algılandığı her biri birkaç boyuta sahip yedi ana ihtiyaç belirlemişlerdir. Bunlar: a) sağlık ve güvenlik ihtiyaçları (iş sağlığı ve işyerindeki ve iş dışındaki yaralanmalardan korunma ve sağlığın iyileştirilmesi), b) ücret ve ailevi ihtiyaçlar, c) sosyal ihtiyaçlar, d) saygınlık ihtiyaçları (organizasyon içindeki ve organizasyonun dışındaki işlerin tanınması ve takdir edilmesi), e) gerçekleştirme ihtiyaçları (kişinin organizasyon içindeki potansiyelinin gerçekleştirilmesi), f) bilgi ihtiyaçları (iş ve mesleki becerileri geliştirmek) ve g) işyerinde yaratıcılık.

Demerouti vd. (2000, s. 454), 109 Alman hemşire ile yaptıkları araştırmada tükenmişlik ve genel yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Hastaların talepleri ve zaman baskısı gibi iş taleplerinin, tükenmenin en önemli yordayıcısı olduğu; ödüller ve karar alma sürecine katılım eksikliği gibi iş kaynakları, işten ayrılmanın en önemli göstergesi olduğu; iş talepleri ve iş kaynaklarının, tükenme ve ayrılma yoluyla hemşirelerin yaşam doyumu üzerinde dolaylı bir etkisi olduğu sonucunu doğrulamıştır.

Fin`li dişhekimlerinin (n = 3255) işe ilişkin refah göstergelerinin yani tükenmişlik ve iş ilişkisinin depresif belirtiler ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerinin araştırıldığı bir çalışmada; refahın genel, bağlamsız esenliğe, yani tükenmişlik ve iş ilişkisine yönelik çalışmalarla ilişkili olarak, depresif belirtiler ve yaşam doyumunu zamanla tahmin ettiği hipotezini desteklemiştir (Hakanen ve Schaufeli, 2012, s. 415). Bireysel olarak çalışanın

iş tükenmişliğinin, gelişimindeki rolüne etkisinin tartışıldığı araştırmada tükenmişliğin öncelikleri ve sonuçları gözden geçirilmiştir. Günlük iş talepleri, iş kaynakları, iş ilişkileri ve kendi kendine zarar verme sürecinin kronik tükenmişliğin döngüsünü zayıflattığı sonucuna varılmıştır. Yüksek düzeyde tükenmişlik gösteren çalışanların çalışma koşullarını ve sağlık durumlarını yapısal olarak değiştirmede yardıma ihtiyaçları olduğu sonucuna varılmıştır (Bakker ve Costa, 2014, s. 112).

Yalabik vd. (2013, s. 2799), 199 banka çalışanının katıldığı bir araştırmada, katılım ve sonuç değişkenleri arasındaki bağlantıya odaklanmışlardır. İş doyumunu ve taahhüdünün bağlılık seviyelerini öngördüğünü ve katılımın, doyum ve bağlılık, iş bırakma niyeti ve iş performansı arasındaki ilişkiyi etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Creed vd. (2003, s. 295), yapmış oldukları araştırma bulgularına göre, istihdam ve iş kaybının psikolojik iyi oluşa olumsuz etki yaptığını ve benlik saygısı düzeylerini düşürebileceğini göstermiştir.

2.3.2.6. Medeni durum

Luhmann vd. (2012), hem evli hem de ebeveyn olan bireylerin yaşam doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu, işten ayrılma, yeniden konumlandırma veya işini kaybetme olasılıklarının daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Moss ve Willoughby (2016, s. 1), Medeni Paradigma Kuramı temeli üzerinde evlilik inancı ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bulgular, evliliğin avantajlılığına olan inancın, daha yüksek rapor edilen yaşam doyumunu ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Bununla birlikte, cinsiyet, medeni durum ve evliliğin avantajlılığına dair inanç arasında üç yönlü bir etkileşim de bulunmuştur. Evliliğin avantajlı olduğuna inanan evli erkeklerin yaşam doyumunu önemli ölçüde yüksek bulgulanmıştır. Evliliğin avantajlarına olan inanç, cinsiyete bakılmaksızın, evli olmayanlar için genellikle daha az yaşam doyumunu ile ilişkilendirilmiştir.

Yap vd. (2012, s. 477), medeni durumdaki değişimlere dul kalma, boşanma ve evlilik ve doğum gibi belirli yaşam olayları yaşayanlar için yaşam doyumunun, bu tür olayları

yaşamamış olanlara göre önemli ölçüde daha fazla değiştirdiğini bulmuştur. İran'da ilkokul öğrencilerinin anne ve babaları arasındaki ebeveynlik öz-yeterlik ilişkisini incelemeyi amaçlayan araştırmada, ebeveynlik öz-yeterlik ve evlilik doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Hajihashemi ve Amidi-Mazaheri, 2018, s. 73).

Yapılan bir çalışmada, ebeveynlerin evlilik doyumu ve aile tiplerinin çocuklarının ruh sağlığı üzerindeki etkileri ve evlilik yaşamı süresinin, ebeveynlerin evlilik doyumu düzeylerinin çocukların ruh sağlığı durumlarına olan etkisi incelenmiştir. Sonuçlar, ebeveynlerin evlilik doyumunun, çocuklarının ruh sağlığı durumunu önemli ölçüde etkilediğini ortaya koymuştur. Evlilik doyumunun yüksek olduğu çekirdek ailelere ait ebeveynler, düşük evlilik doyumu olan ebeveynlerle karşılaştırılmıştır. Evlilik doyumu yüksek olan ebeveyn gruplarına ait çocukların zihinsel sağlığı, düşük evlilik doyumuna sahip olan ebeveynlerin çocuklarından daha yüksek bulgulanmıştır (Nagaraja vd., 2012, s. 65).

2.3.2.7. Toplumsal faktörler

Veenhoven'a (1999, s. 159) göre, ülkelerdeki mutluluk düzeyine ilişkin veriler, refah, özgürlük ve eşitlik gibi makro-sosyal faktörlerin ortalama olarak % 63'ünü açıklamaktadır. Ek olarak, Veenhoven (2004, s. 658), bir ülkede uzun süreli ve mutlu insanların yaşıyor olması, toplumsal özelliklerdeki varyasyonlar (örneğin; ekonomik gelişme, politika, demokrasi ve karşılıklı güven) ile açıklanabilir.

Kişiliğe, kültürel değerlere ve diğer faktörlere bağlı olarak, insanlar yaşamın çeşitli yönlerine farklı bir önem verirler ve bu onların yaşam doyumu kararlarının içeriğini etkiler (Oishi vd. 2003, s. 232). Diener (1995, s. 653), benlik saygısının kolektivist kültürlerle kıyasla bireyci toplumlarda yaşam doyumuyla daha güçlü bir korelasyon olduğunu vurgulamıştır. Fulmer vd. (2010, s. 1563), dışadönük toplumlarda dışavurum ve içe kapanma arasındaki mutluluk farkının çoğaldığını bulgulanmıştır. Suh vd. (1998, s. 482), bireyci toplumlardaki insanların yaşam doyumu kararları verirken duyguları daha fazla ağırlaştırdıkları sonucuna varmışlardır. Ayrıca hedonik dengenin, bireyci toplumdaki yaşam doyumu üzerindeki etkisi kolektif milletlerden daha fazla olduğu

bulgulanmıştır. Diener, Tay ve Myers (2011, s. 1278), dindar toplumlardaki insanların daha az dindar toplumdaki insanlarla karşılaştırıldığında yaşam doyumu kararlarında dindarlığa daha fazla ağırlık verdiklerini bulmuştur.

Kuppens vd. (2008, s. 66), bireyci ülkelerdeki yaşam doyumu yargılarında olumsuz duygusal deneyimlerin kollektivist kültürlere oranla daha ağır olduğunu bulmuşlardır. Olumlu duygusal deneyimler, hayatta kalma yerine kendini ifade etmeyi vurgulayan uluslarda yaşam doyumuyla daha güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Yapılan araştırmada, davranışsal ve sosyal çevre sağlığı faktörlerinin, Afrikalı Amerikalı genç yetişkinlerden oluşan bir örnekleme yaşam doyumuyla nasıl ilişkili olduğu araştırılmıştır. Mevcut çalışmada, uyku, depresyon, anksiyete, sosyal destek, alkol ve uyuşturucu kullanımı sorunları, şehir stresi ve yaşam doyumu ölçümlerini içeren bir değerlendirmeden elde edilen veriler kullanılmıştır. Sonuçlar, daha genç, daha az endişeli ve daha fazla sosyal destek alan bir şehirli topluluğun Afrikalı Amerikalı yetişkinlerin yaşam doyumu bildirme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir (Dunne vd., 2018, s. 360).

Daha yüksek suç oranı, şiddet ve yozlaşmış altyapısı olan yerlerde yaşamak, ruh sağlığı ve madde kullanımı ile ilgili sorunların artması dahil olmak üzere sağlık ve refahı zayıflatmaktadır (Watkins vd., 2006, s. 227).

2.3.3. Yaşam doyumunun ölçülmesi

Yaşam doyumu, on yıllardır psikoloji biliminin ilgi alanı olmuştur. İlk yaşam doyumu ölçütü olan Yaşam Doyumu Endeksi (LSI), 1961 yılında Neugarten, Havighurst ve Tobin tarafından oluşturulmuştur. Yaşam Doyumu Endeksi, belirli bir zamanda yaşam doyumunun anlık bir değerlendirmesi olarak düşünülebilir. Yaşam Doyumu Endeksi, katılımcıların “katılıyorum”, “katılmıyorum” veya “emin olmadıkları” yanıtını veren 18 sorudan oluşmaktadır. Her “katılıyorum” olumlu bir ifadeyle ve her bir “katılmıyorum” olumsuz bir ifadeyle iki puan almaktadır. “Emin değilim” cevabın bir puan almaktadır ve olası 1–36 puan arası alır. Düşük puanlar daha düşük yaşam doyumu düzeylerini

göstermektedir. 1985'te Diener vd. Yaşam Kalitesi Ölçeği (SWLS) yayınladı. SWLS, “güçlü bir şekilde katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a kadar uzanan 7 maddelik bir Likert ölçeğinde ölçülen her bir maddeyle 5 maddelik bir araçtır ve yaşam süreci boyunca daha fazla kümülatif bir yaşam doyumu değerlendirmesi sunmaktadır. Olası sonuçlar 5–35 arasında, daha düşük yaşam doyumu seviyesini gösterir. Medeni durum gibi çeşitli değişkenler aracılığıyla doyum (Berg vd., 2009, s. 191; Gudmunson vd., 2009, s. 33), sağlık durumu (McCamish-Svensson vd., 1999, s. 301), yaşam tarzı (McKenna, Broome ve Liddle, 2007, s. 273), eğitim düzeyi (Gaymu ve Springer, 2010, s. 1153), yaşam koşulları (Gaymu ve Springer, 2010, s. 1153), kişilik (Schimmack vd., 2002, s. 345), ve cinsiyet (Bourque vd., 2005, s. 31; I. Lee, 2013, s. 446; Plagnol ve Easterlin, 2008, s. 601). Bunlar benzer çalışmalarla birlikte hem objektif hem de subjektif olarak çok çeşitli değişkenler aracılığıyla yaşam doyumunun ölçülebildiği görülmüştür.

BÖLÜM 3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırma konusu ve amacı, araştırma problemi, araştırma modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan ölçme araçları, veri toplama süreci ve toplanan verilerin çözümlenmesinde uygulanan istatistiksel yöntemlere ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Konusu ve Amacı

Bu çalışmada, Sakarya'daki spor merkezlerinde (plates, vücut geliştirme, fitness, yüzme havuzu ve uzak doğu sporları) çalışan personelin öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumuna etkisinin olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli

Araştırma genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin elde edilmesinde anket yönteminden yararlanılmıştır.

3.3. Araştırma Grubu

Araştırmanın grubunu; Sakaryada bulunan plates, vücut geliştirme, fitness, yüzme havuzu ve uzak doğu sporları gibi spor merkezlerinde çalışan personel oluşturmaktadır. Çalışma grubu amaçlı örnekleme yöntemlerinden yararlanarak belirlenmiş olan spor merkezlerinden gönüllülük esasına dayalı olarak belirlenmiştir. Araştırmada 64'ü kadın, 86'sı erkek olmak üzere toplam 150 personelden gelen ölçekler ile çalışılmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçları ve Süreci

Araştırma için uygulanan ölçekler, spor merkezi yöneticilerinin uygun gördüğü saatlerde yapılmıştır. Anket doldurmak istemediğini ifade eden personel araştırmaya alınmamıştır. Spor merkezi yöneticisi ve uygulayıcı eşliğinde, araştırmanın niçin yapıldığı ve ölçeklerin kısaca tanıtımı yapılmış, uygulama sırasında sorulan sorular yanıtlanmıştır.

Verilerin toplanması sırasında “Kişisel Bilgi Formu”, “İş Doyumu Ölçeği”, “Yaşam Doyumu Ölçeği” ve “Öznel İyi Oluş Ölçeği” uygulanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmaya katılanlara, araştırmacı tarafından hazırlanan yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve toplam çalışma deneyimi süresini içeren soruların bulunduğu (EK 1) kişisel bilgi formu uygulanmıştır.

Öznel İyi Oluş Ölçeği:

Öznel İyi Oluş Ölçeği, kişinin yaşam doyumunu etkileyen alanlara ilişkin kişisel yargılar ile olumlu ve olumsuz duygu ifadelerinden oluşan 37 maddelik bir ölçektir. Tuzgöl- Dost (2005) tarafından üniversite öğrencileri üzerinde geliştirilen ölçek 5’li Likert tipinde bir ölçektir. Ölçeğin cevaplanması, her ifade için “ tamamen uygun”, “ çoğunlukla uygun”, “ kısmen uygun”, “ biraz uygun” ve “ hiç uygun değil” ifadelerinden biri işaretlenerek yapılmaktadır. Her bir madde bir ile beş arasında puanlanmaktadır. Ölçek maddelerinin 22’si olumlu, 15’i olumsuz ifadeden oluşmaktadır. Olumsuz ifadeleri 1, 3, 5, 9, 12, 16, 17, 20, 22, 25, 28, 30, 31, 33 ve 36. maddeler oluşturmaktadır. Olumsuz maddelerin puanlanması tersine çevrilip öyle yapılmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 185 iken, en düşük puan ise 37’dir (Özen, 2005). Ölçeğin güvenilirliği test- tekrar- test ve iç tutarlılık olmak üzere iki yolla hesaplanmıştır. Güvenirlik çalışmaları sonucunda, ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlilik

katsayısı .91 olarak, test- tekrar- test uygulaması sonucunda ise Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı .82 olarak bulunmuştur.

İş Doyumu Ölçeği

Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 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 puanlanan madde bulunmamaktadır.

Yaşam Doyumu Ölçeği

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilmiş, yedi dereceli Likert tarzı bir ölçektir. Ölçek 5 maddeden oluşan ve bireyin öznel iyilik durumunu ölçen bir ölçme aracıdır. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı .80 ile .89 arasında değişmektedir ölçek Türkçe'ye Köker (1991) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik çalışmaları sonucunda test-tekrar test güvenirligi $r=.85$, madde test korelasyonları .71 ile .80 arasında bulunmuştur. Ölçeğin Aysan (2001) tarafından yapılan çalışmasında ise, iç tutarlık katsayısı .85 olarak tespit edilmiştir (Aysan ve Harmanlı, 2003).

Tablo 3.1. Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri.

	Madde sayısı	Cronbach (α)
Öznel İyi Oluş	37	0.754
İş Doyumu	14	0.927
Yaşam Doyumu	5	0.828

3.5. Analiz Yöntemi

Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testleri ile incelenmiştir. Anlamlılık değeri $p < 0,05$ 'ten küçük olduğundan dolayı çalışmanın verileri normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Normal dağılmayan özelliklerin 2 bağımsız grupta karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Normal dağılmayan özelliklerin 2'den fazla bağımsız grupta karşılaştırılmasında Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farkın hangi grupta yer aldığını tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tamhane's T2 testi kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkilerin incelenmesi için Spearman Korelasyon testi uygulanmıştır. Çalışanların öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumuna etkisini ortaya koymak için Regresyon analizinden faydalanılmıştır. Tanımlayıcı istatistik olarak sayısal değişkenler için ortalama±standart sapma, kategorik değişkenler için ise sayı ve % değerleri verilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

3.6. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2018 yılının ocak-haziran dönemi arasında, verilerin elde edildiği Sakarya'da bulunan plates, vücut geliştirme, fitness, yüzme havuzu ve uzak doğu sporları gibi spor merkezlerinde çalışan personel ile sınırlıdır.
2. Araştırma "Kişisel Bilgi Formu, Öznel İyi Oluş Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği" ile elde edilen verilerle sınırlıdır.

3.7. Sayılılar

1. Bu çalışma gönüllülük esasına dayandığı için katılımcıların ölçekleri gerçek durumlarını yansıtacak şekilde içtenlikle yanıtladıkları varsayılmaktadır.

BÖLÜM 4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçlarına yönelik olarak toplanan verilerin istatistiksel analizleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Araştırma gurubunun kişisel bilgileri.

Yaş	N	%
20 ve altı	21	14,0
21-25	67	44,7
26-30	23	15,3
31 ve üstü	39	26,0
Toplam	150	100
Cinsiyet	N	%
Erkek	106	70,7
Kadın	44	29,3
Toplam	150	100
Eğitim seviyesi	N	%
İlkokul	14	9,3
Lise ve Dengi	38	25,3
Lisans	80	53,3
Lisansüstü	18	12,0
Toplam	150	100
Çalışma Deneyimi	N	%
1-5 yıl arası	78	52,0
6-10 yıl arası	51	34,0
11-15 yıl arası	15	10,0
16 yıl ve üzeri	6	4,0
Toplam	150	100

Tablo 4.1'e göre, çalışmaya katılan bireylerin yaş değişkenine göre 20 yaş ve altında 21 kişi (%14,0), 21-25 yaş arasında olan 67 kişi (%44,7), 26-30 yaş arasında olan 23 kişi (%15,3), 31 ve üstü yaş arasında olan 39 kişi (%26) yer almaktadır.

Çalışmaya katılan bireylerin cinsiyet değişkenine göre 106'sı (%70,7) erkek, 44'ü (%29,3) kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında lisans düzeyinde olanların yoğunlukta olduğu görülmüştür. Lisans mezunu

80 kişi (%53,3), ilköğretim mezunu olan 14 kişi (%9,3), lise ve dengi mezunu olan 38 kişi (%25,3), lisansüstü mezunu olan 18 kişi (%12) vardır.

Araştırma gurubunun çalıştıkları kurumlarda edindikleri çalışma deneyimleri sorgulandığında ise 78 kişinin (%52) 1-5 yıl arasında deneyime sahip oldukları, 6-10 yıl arasında 51 kişi (%34), 11-15 yıl arasında 15 kişi (%10), 16 yıl ve üzeri 6 kişi (%4) olduğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişki.

		İş Doyum Ölçeği	Yaşam Doyum Ölçeği
Öznel İyi Oluş Ölçeği	R	0,300**	0,197*
	P	0,000	0,016
	N	150	150
İş Doyum Ölçeği	R	.	0,666**
	P	.	0,000
	N	.	150

Tablo 4.2'e göre, ölçek puanları arasındaki ilişki durumuna bakıldığında, öznel iyi oluş ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak $r=0,300^{**}$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki bulunmuştur. Öznel iyi oluş ile yaşam doyumu arasında da istatistiksel olarak $r=0,197^{**}$ düzeyinde pozitif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın iş doyumu ile yaşam doyumu arasında bakıldığında ise, istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişki saptanmıştır ($r=0,666^{**}$, $p=0,000$).

Tablo 4.3. Öznel İyi Oluşun Yaşam Doyumu ve İş Doyumunu Yordayıp Yordamadığına İlişkin Bulgular.

Değişkenler	R	r^2	F	β	T	p
Yaşam Doyumu	0,291	0,084	13,652	0,291	3,695	0,000
İş Doyumu	0,210	0,044	6,824	0,210	2,612	0,010

Tablo 4.3'e göre, öznel iyi oluşun yaşam doyumu %8 açıkladığı tespit edilmiştir ($r=0,291$, $r^2=0,084$, $F=13,652$, $p=0,000<0,05$). İş doyumu ise öznel iyi oluş, %5 açıklamaktadır ($r=0,210$, $r^2=0,044$, $F=6,824$, $p=0,010<0,05$).

Tablo 4.4. Yaş Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Puanlarının Karşılaştırılması.

Ölçek	Yaş	N	X±SS	H	df	p	Fark
Öznel İyi Oluş	20 ve altı	21	118,05±17,64	12,799	3	0,481	-
	21-25	67	115,27±10,45				
	26-30	23	113,52±8,61				
	31 ve üstü	39	115,03±15,06				
	Toplam	150	115,33±12,67				

Tablo 4.4'e bakıldığında, yaş değişkenine göre öznel iyi oluş puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0,481$).

Tablo 4.5. Cinsiyet Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması.

Öznel İyi Oluş	Erkek	106	114,57±12,62	-1,775	0,076
	Kadın	44	117,16±12,73		
	Toplam	150	115,33±12,67		

Mann Whitney U testi ($p<0,05$)

Tablo 4.5'e bakıldığında, cinsiyet değişkenine göre öznel iyi oluş puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.6. Eğitim seviyesi Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Puanlarının Karşılaştırılması.

Ölçekler	Eğitim seviyesi	N	X	SS	H	p
Öznel İyi Oluş	İlkokul	14	115,71	16,22	2,189	0,534
	Lise ve Dengi	38	116,58	13,92		
	Lisans	80	115,48	11,23		
	Lisansüstü	18	111,72	13,41		
	Toplam	150	115,33	12,67		

Kruskal Wallis H= Fark Testi ($p<0,05$)

Tablo 4.6 incelendiğinde, eğitim seviyesi değişkenine göre öznel iyi oluş puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($H_{2,189} p=0,534$).

Tablo 4.7. Çalışma Deneyimi Değişkenine Göre Öznel İyi Oluş Puanlarının Karşılaştırılması..

Ölçekler	İş Deneyimi	n	X	SS	H	p
Öznel İyi Oluş	1-5 yıl arası	78	115,50	13,51	1,289	0,732
	6-10 yıl arası	51	114,33	12,12		
	11-15 yıl arası	15	116,67	8,83		
	16 yıl ve üzeri	6	118,17	16,12		
	Toplam	150	115,33	12,67		

Kruskal Wallis H= Fark Testi(p<0,05)

Tablo 4.7'e bakıldığında, çalışma deneyimi değişkenine göre öznel iyi oluş puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($H_{1,289} p=0,732$).

Tablo 4.8. Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.

Ölçek	Yaş	N	X±SS	H	df	p	Fark
İş Doyumu	20 ve altı	21	44,76±13,02	2,471	3	0,005	-
	21-25	67	50,51±9,75				
	26-30	23	43,17±11,39				
	31 ve üstü	39	50,56±8,73				
	Toplam	150	48,59±10,62				

Tablo 4.8'e bakıldığında, yaş değişkenine göre iş doyumu puanlarının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında fark bulunmuştur. Ancak gruplar arasındaki farkın hangisinden kaynaklandığını tespit etmek için uygulanan Tamhane testi sonucunda istatistiksel olarak bir fark tespit edilmemiştir.

Tablo 4.9. Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması

İş Doyumu	Erkek	106	48,42±9,92	-0,795	0,426
	Kadın	44	49,02±12,26		
	Toplam	150	48,59±10,62		

Mann Whitney U testi (p<0,05)

Tablo 4.9'e bakıldığında, cinsiyet değişkenine göre iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.50. Eğitim seviyesi Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.

Ölçekler	Eğitim seviyesi	N	X	SS	H	p
İş Doyumu	İlkokul	14	47,93	8,75	2,208	0,530
	Lise ve Dengi	38	50,95	10,24		
	Lisans	80	47,93	10,77		
	Lisansüstü	18	47,11	12,02		
	Toplam	150	48,59	10,62		

Kruskal Wallis H= Fark Testi (p<0,05)

Tablo 4.10 incelendiğinde, eğitim seviyesi değişkenine göre iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($H_{2,208} p=0,530 > 0,05$).

Tablo 4.11. Çalışma Deneyimi Değişkenine Göre İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.

Ölçekler	İş Deneyimi	n	X	SS	H	p
İş Doyumu	1-5 yıl arası	78	48,46	10,72	4,093	0,252
	6-10 yıl arası	51	48,86	10,93		
	11-15 yıl arası	15	51,20	9,24		
	16 yıl ve üzeri	6	41,50	8,57		
	Toplam	150	48,59	10,62		

Kruskal Wallis H= Fark Testi(p<0,05)

Tablo 4.11 incelendiğinde, çalışma deneyimi değişkenine göre iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($H_{4,093} p=0,252$).

Tablo 4.12. Yaş Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.

Ölçek	Yaş	N	X±SS	H	df	p	Fark
Yaşam Doyumu	20 ve altı	21	16,14±3,86	16,046	3	0,001	3-4
	21-25	67	17,48±3,79				
	26-30	23	14,57±4,60				
	31 ve üstü	39	18,64±3,41				
	Toplam	150	17,15±4,00				

Tablo 4.12 incelendiğinde, yaş değişkenine göre yaşam doyumu puanlarının karşılaştırılması sonucunda, 31 ve üstü yaş kategorisinde yer alan bireylerin puanlarının 26-30 yaş kategorisinde yer alan bireylerin puanlarından anlamlı düzeyde farklı olduğu tespit edilmiştir (p<0.05). Alınan yaşam doyumu puanları incelendiğinde 31 ve üstü yaş

(18,64±3,41) arasındakilerin 26-30 yaş (14,57±4,60) grubunda yer alanlardan yüksek puan aldıkları dolayısıyla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.13. Cinsiyet Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.

Ölçek	Cinsiyet	N	X±SS	U	p
Yaşam Doyumu	Erkek	106	16,75±4,12	-1,676	0,094
	Kadın	44	18,09±3,70		
	Toplam	150	17,15±4,03		

Mann Whitney U testi (p<0,05)

Tablo 4.13'a bakıldığında, cinsiyet değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>0,05).

Tablo 4.14. Eğitim Seviyesi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.

Ölçekler	Eğitim seviyesi	N	X	SS	H	p
Yaşam Doyumu	İlkokul	14	17,64	3,455	3,576	0,311
	Lise ve Dengi	38	17,45	3,888		
	Lisans	80	17,29	4,010		
	Lisansüstü	18	15,50	4,731		
	Toplam	150	17,15	4,032		

H= Kruskal Wallis H=Fark Testi (p<0,05)

Tablo 4.14'e bakıldığında, eğitim seviyesi değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (H_{3,576} p=0,311).

Tablo 4.6. Çalışma Deneyimi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması.

Ölçekler	İş Deneyimi	N	X	SS	H	p
Yaşam Doyumu	1-5 yıl arası	78	16,87	3,61	5,653	0,130
	6-10 yıl arası	51	17,04	4,50		
	11-15 yıl arası	15	19,13	4,58		
	16 yıl ve üzeri	6	16,67	3,08		
	Toplam	150	17,15	4,03		

Kruskal Wallis H= Fark Testi (p<0,05)

Tablo 4.15'e bakıldığında, çalışma deneyimi değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (H_{5,653} p=0,130).

BÖLÜM 5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada öznel iyi oluş düzeyinin, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeylerine etkisi incelenmiştir. Ayrıca bu değişkenlerin spor merkezi çalışanlarının yaş, cinsiyet, eğitim ve çalışma deneyimi durumları ile ilişkisi de bir alt amaç olarak ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmadan elde edilen ilk bulguda; spor merkezi çalışanlarının öznel iyi oluş düzeyleri ile yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkiye bakılmış olup pozitif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşamı, bireyin yaşam alanı içerisinde önemli bir boyutu temsil etmektedir. Bireyin yaşantısının önemli bir bölümü iş ortamında geçmekte ve iş yaşamından alınan doyum da genel yaşamını etkileyebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında işle ilgili temel ihtiyaçların doyurulması büyük önem taşımaktadır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular, işle ilgili temel ihtiyaçların doyurulmasının bireyin yaşam doyumu ve öznel iyi oluş üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Öznel iyi oluş, yaşam doyumunu %9, iş doyumunu ise %5 açıkladığı tespit edilmiştir. Ho vd. (2010), Hong-Kong'da yaşayan 1807 ergenle yaptıkları çalışmalarında yaşamın anlamı, iyimserlik ve iyi oluşları arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Araştırma bulgularına göre yaşam doyumu ve iyimserlik arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır. Boyce vd. (2018), Birleşik Krallık'taki 8,661 katılımcı üzerinde yaptıkları araştırmada, 2007/08 mali krizinin kişilerin öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarındaki değişimlerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda örneklem üzerinde ortalama yaşam doyumu değişiminin sınırlı olduğu, işsiz kalan, hasta ve engelli bireylerin öznel iyi oluşlarının ise azaldığını tespit etmişlerdir. Chang vd. (2019), Çin'de 212 üniversite öğrencisine yönelik yapılan, pozitif etki, umut etme ve yaşam doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucunda, pozitif etkinin, umut etme ve yaşam doyumu ile dolaylı olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve

yaşam doyumlarını incelendiği araştırma bulgularında öğrencilerin öznel iyi oluş ve yaşam doyum puanları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmüştür (Dost, 2010). Yapılan başka bir çalışmada, iyimserliğin yaşam doyumunu anlamlı ve pozitif olarak öngördüğü bulunmuştur (Dursun, 2012). Bu araştırmaların dışında yapılmış olan çalışmalar (Brissette vd., 2002; Carver vd., 2010; Segerstrom, 2007; Solberg vd., 2006; Daukantaite ve Zukauskienė, 2012), genel olarak iyimserliğin, farklı yaşam alanlarında birçok olumlu sonuçla pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Yapılan bu çalışmaların sonuçları ile araştırma bulgularımız benzerlikler göstermektedir. İlgili alan yazında yaşam doyumunun olumsuz, duygusal ve bilişsel değişkenlerle negatif ilişkili olduğunu gösteren araştırmalara da ulaşılmıştır (Paolini vd., 2006; Bourland vd., 2000; Cook vd., 2000; Headey vd., 1993). Alan yazında öznel iyi oluşun iş doyumunu ile ilişkili olduğunu ve araştırma sonuçlarımızla tutarlılık gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Judge vd., 1994; Judge ve Watanabe, 1993; Keon ve McDonald, 1982; Schmitt ve Bedeian, 1982). Amerika Birleşik Devletleri'nde 109 şirket yöneticisine yönelik yapılan çalışmada iş doyumunu ile iyi oluş arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda iyi oluşun, iş doyumunu ve iş performansı arasındaki ilişkiyi yönettiği bulunmuştur (Wright vd., 2007).

Araştırma sonucunda ulaşılan diğer bir bulguda ise çalışanların iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Buna göre çalışanların iş doyum düzeyleri arttıkça yaşam doyum düzeyleri, yaşam doyum düzeyleri arttıkça da iş doyum düzeyleri artmaktadır. Ünal vd. (2001), hekimlerin yaşam doyum düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda bu iki kavram arasındaki korelasyon düşük çıkmıştır. Crohan vd. (1989), tarafından 440'ı kadın ve 371'i erkek olmak üzere toplam 811 katılımcıya yönelik olarak yapılan çalışmada iş taahhüdü, iş doyumunu, rol stresi, mesleki statü, gelir, yaşam doyumunu ve mutluluk arasındaki ilişkiyi analiz etmişlerdir. Araştırma sonucunda iş doyumunun yaşam doyumunu ve mutlulukla ilgili olduğu bulunmuştur. Çeşitli kuruluşlarda çalışan toplam 386 müşteri hizmetleri çalışanına yönelik yapılan çalışmada örgütsel destek algıları, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel desteğin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı güçlü ve önemli ölçüde etkilediği, iş doyumunun yaşam doyumunu

üzerinde tek yönlü bir etkiye sahip olduğuna ulaşılmıştır (Susskind vd., 2000). Yapılan bu araştırmaların sonuçları ile araştırma bulgularımız paralellik taşımaktadır.

Araştırma probleminin hareket noktasını oluşturan öznel iyi oluş puanlarının yaş değişkenine göre incelenmesi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu durum genç yetişkinlik döneminin özellikleri açısından ele alınmaktadır. Bu dönemdeki bireyler yoğun bir şekilde, toplumsal ve meslekî alanlarda denemeler yapmaktadırlar (Erikson, 1968). Böylece kimliklerini netleştirmektedirler. Bir başka açıdan ele alındığında bu yaş grubunda yer alan bireyler, bir iş ve eş bulma durumu ile karşı karşıyadırlar. Bu dönemdeki genç yetişkinler, her bir alandaki gelişim görevlerini başarıyla atlatabilme gayreti içerisindeydirler. Bu görevleri başarıyla geçebilmek, aynı zamanda zorlayıcı ve ağır olabilir. Sonuç olarak bu durum, genç yetişkinlerin öznel iyi oluş düzeylerini düşürmüş olabilir. Bu bulgu hem ülkemizde (Yurcu ve Atay, 2015; Şahin, 2011) hem de yurt dışında (Siedlecki vd., 2014; Brann vd., 2017; Xing ve Huang, 2014; Kunzmann vd., 2000) yapılan araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir. Yurcu ve Atay (2015), tarafından turizm çalışanlarının öznel iyi oluşunu etkileyen demografik değişkenlerin incelendiği araştırmada yaşa göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Siedlecki vd. (2014), tarafından 18 ile 95 yaş arasındaki 1111 bireyden oluşan bir örnekleme sosyal destek türleri ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonucunda yaşa göre öznel iyi oluş puanları arasında önemli bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu çıkarımlar çalışmamızın bulgularıyla benzeşmektedir. Literatür incelemesi sonucunda araştırmanın bu bulgusu ile farklılık arz eden öznel iyi oluşun yetişkinlik döneminde arttığını gösteren çalışmalar da mevcuttur (Mather vd., 2006; Reed ve Carstensen 2012). Mroczek ve Spiro (2005), öznel iyi oluşun bir başka boyutu olan yaş ve pozitif duygulanım arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada öznel iyi oluşun pozitif etkisinin 65 yaş civarında en yüksek seviyeye ulaştığını tespit etmişlerdir. Yapılan deneysel çalışmalar yaşlı yetişkinlerin genç erişkinlerden daha fazla olumlu duygulanım, daha az olumsuz duygulanım ve daha yüksek yaşam doyumu bildirdiğini göstermiştir (Lawton vd., 2007; Mroczek, 2007; Charles vd., 2001; Grün vd., 2010). Kimi araştırmacılar da bireylerin öznel iyi oluşlarının gençlik döneminde yükseldiğini, orta yaşlarda düşüşe geçtiğini, ilerleyen yaşlarda ise tekrar yükseldiğini tespit

etmişlerdir (Blanchflower ve Oswald, 2004 ; Clark ve Oswald, 1994). Brezilya'daki 12 ila 16 yaş, İspanya ve Şili'deki 14-16 yaş arasındaki ergenlerin öznel iyi oluşlarının karşılaştırıldığı araştırmada, her üç ülkede de öznel iyi oluş seviyesinin yaşla birlikte azaldığı tespit edilmiştir (Casas vd., 2012).

Araştırma sonucunda ulaşılan başka bir bulguda cinsiyet değişkenine göre öznel iyi oluş puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. İçinde yaşadığımız toplumun kültürel özellikleri dikkate alındığında, erkekler kadınlardan daha önemli bir konuma sahiptir ve yaşam içinde pek çok alanda daha etkin ve avantajlıdırlar. Bu yüzden erkeklerin öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olması beklenmekteydi. Kadınların ise cinsiyet açısından bazı eşitsizlikler yaşamaları anlamlı bir farklılık çıkmamasında etkili olduğu düşünülmektedir. Bulgularımız literatürdeki çalışmalar ile örtüşmektedir (Aysan ve Bozkurt, 2004; Avşaroğlu vd., 2005; Tuzgöl Dost, 2006; Saygın, 2008; Tümkeya vd., 2008; Telef, 2011; Katja vd., 2002). Graham vd. (2014), Canada'daki 646 sosyal hizmet uzmanına yönelik yaptıkları çalışmada, öznel iyi oluş, yaşam doyumu ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma bulguları, kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Bazı araştırmalarda ise öznel iyi oluş ile cinsiyet arasında, kadınların erkeklerden (Diener vd., 1985; Shmotkin, 1990; White, 1992; Wood, Rhodes ve Whelan, 1989; Cooper vd., 1995; Ryff, 1991; Ryff, 1995; Gündoğdu ve Yavuzer, 2012), erkeklerin de kadınlardan (Brody ve Hall, 1993; Haring vd., 1984; Lucas ve Gohm, 2000) daha yüksek öznel iyi oluş ifade ettiklerine ilişkin araştırma sonuçlarına rastlanmıştır.

Araştırma sonucunda eğitim seviyesi değişkenine göre öznel iyi oluş puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Genel kanı eğitim düzeyi yükseldikçe mutluluk seviyesinin de yükseleceği yönündedir. Örneklem grubunu oluşturan katılımcıların çoğu lisans mezunudur. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile birlikte bireylerin beklentilerinin de artması sunucunda bireyler gelirlerinden ve işlerindeki mevcut konumlarından memnun olmamaktadırlar yorumu getirilebilir. Konuya ilişkin alan yazın incelendiğinde öznel iyi oluşun eğitim seviyesi değişkenine göre farklılaşmadığı birçok araştırmada tespit edilmiştir (Palmore ve Luikart, 1972;

Palmore, 1979; Veenhoven, 2006 ; del Mar Salinas-Jiménez vd., 2011). Cunado ve Gracia (2011), eğitim parametresinin sadece eğitim seviyesi düşük olan bireylerin mutluluk seviyesinde bir farklılık yarattığını belirtmiştir. Clark ve Oswald (1994), eğitim ile öznel iyi oluş arasında herhangi bir korelasyon olmadığını vurgulamışlardır. Bilgin (2017), tarafından çalışanlar ve öğrenciler olmak üzere iki gruptan oluşan toplam 50 katılımcıya yapılan araştırmada çalışanların eğitim seviyesi ile mutluluk, olumlu etki, olumsuz etki, öznel iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermiştir. Yapılmış olan bu çalışmaların bulguları ile araştırma bulgularımız paralellik göstermektedir. Helliwell (2003) eğitimin, ekonomik geliri, fiziksel ve ruhsal sağlığı, algılanan güveni ve sosyal katılımı dolaylı olarak etkilediğini vurgulamıştır. Lee (2008), eğitimin mutluluğa giden yol olduğuna inanmaktadır: “ mutluluk, dünya kültürü tarihindeki tüm zamanlar ve ülkeler için her bireyin nihai amacıdır”. Hartog ve Oosterbeek (1998) eğitimin, zenginlik, sağlık ve mutluluk üzerindeki etkilerini tahmin etmek için düzenli bir probit model kullanmıştır. Eğitim ve mutluluk arasındaki ilişki için baştan aşağı U şeklinde bir parabol olduğunu göstermişlerdir. Üniversiteye devam etmek de mutluluk üzerinde önemli ve olumlu bir etkiye sahiptir. İncelenmiş olan tüm bu çalışma sonuçları eğitimin öznel iyi oluş üzerindeki etkileri konusunda genel bir fikir birliği bulunmadığını göstermektedir.

Araştırmada çalışma deneyimi değişkenine göre öznel iyi oluş puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Yapılan iteratür incelemesinde çalışmamızın bu bulgusunu destekler nitelikte veya örtüşmeyen herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

Araştırmamızın bir diğer bağımlı değişkeni olan yaş değişkenine göre iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Ancak gruplar arasındaki farkın hangisinden kaynaklandığını tespit etmek için uygulanan Tamhane testi sonucunda istatistiksel olarak bir fark saptanmamıştır. Bu sonuca göre yaş değişkeni her zaman güçlü bir öznel iyi oluş belirleyicisi değildir. Araştırmamızın bu bulgusu literatür bulguları ile karşılaştırıldığında uyumlu sonuçlar karşımıza çıkmaktadır (Çakan, 2013; Baştemur, 2006; Singh ve Singh 1980; Ünal vd., 2001; Yıldız vd., 2003). Örneğin, Sünter vd. (2006), tarafından sağlık ocaklarında çalışan

hekimlerdeki tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bazı demografik değişkenlerle ilişkisinin araştırıldığı çalışmada yaş ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yurtiçi ve yurtdışında yapılmış olan bazı araştırmalarda ise yaş değişkeni ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Baysal, 1981; Öncel, 1998; Çetinkanat, 2000; Weaver, 1980; Rhodes, 1983; Lee ve Wilbur, 1985; Herbert ve Burke, 1997; Oshagbemi, 1999).

Araştırmamızın bağımlı değişkenlerinden olan cinsiyete göre iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmaya katılan personelin yaklaşık üçte ikisinin erkeklerden oluşması cinsiyet değişkenine göre iş doyumu puanlarının normal dağılım göstermemesinde etkili olduğu düşünülmektedir. Konuya ilişkin yapılan literatür incelenmesinde iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılaşmadığı birçok çalışmada açıkça ifade edilmektedir (Telef, 2011; Avşaroğlu vd., 2005; Karaköse ve Kocabaş, 2006; Canbay, 2007; Gencay, 2007; Gençtürk, 2008; Türkoğlu, 2008; Ayan vd., 2009; Menon ve Athanasoula-Reppa, 2011; Burke ve El-Kot, 2009). Sergiovanni (1970), ABD Illinois Üniversitesi'nde yaptığı çalışmada; cinsiyet, iş pozisyonu ve okul türünün iş doyumu üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmada cinsiyet, çalışma pozisyonu ve çalışılan okul türünün iş doyumunu etkilemediğini tespit etmişlerdir. Rast ve Tourani (2012), yaptıkları araştırmada, erkek ve kadın çalışanların iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya koymuşlardır. Bunların dışında Donohue ve Heywood (2005) ve Oshagbemi (2000), cinsiyete göre erkek ve kadın çalışanlar ile iş doyumu arasında anlamlı bir fark olmadığını ifade etmişlerdir. Yapılmış olan tüm bu çalışma sonuçları araştırma bulgularımızla paralellik göstermektedir. Kadınların iş ortamlarında erkeklerden daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını bildiren bir çok araştırma sonucuna ulaşılmıştır (Harrell ve Thomas, 1964; Johnson, 2004; Kular vd., 2008; Mahmood; 2010).

Araştırma sonucunda eğitim seviyesi değişkenine göre iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bunun sebebinin, çalışanların eğitim düzeyinin yüksek olması neticesinde mesleki beklentilerin de yüksek tutulması ve bunların karşılanmamış olduğu düşünülmektedir. Bulgularımız literatür bulguları ile karşılaştırıldığında uyumlu sonuçlar yer aldığı görülmüştür (Reitz 1977; Aksayan 1990;

Newstrom ve Davis 1993; Ayan, 2009; Canbay, 2007). Telef (2011), ilk-orta öğretim düzeyinde eğitim veren toplam 349 öğretmen üzerinde yaptıkları araştırma bulgularına göre öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Yapılmış olan bu çalışmaların çıkarsamaları ile araştırma sonuçlarımız paralellik göstermektedir. Alan yazında bulgularımızla örtüşmeyen çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin, Yılmaz ve Izgar (2009), tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin öğrenim durumları değişkenlerine göre iş doyumlarında anlamlı düzeyde farklılık görülmüştür. Slattery vd. (2006), eğitim ve gelişim gibi yeni personel geliştirme faaliyetlerinin işçiler arasında iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. İspanyol bireylerin temsili bir örneğini kullanarak yapılan çalışmada, işgörenlerin eğitimlerinin, kendileri tarafından değerlendirilen doyumkârlık düzeyleri incelenmiştir. Analiz sonucunda, hem eğitim düzeyi hem de diğer çalışanların özellikleri kontrol edildikten sonra, işe bakış açısına göre boyut ve yön bakımından iş doyumunun farklı olduğu görülmüştür (Vila ve García-Mora, 2005). Hemşirelerin iş doyumlarının örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, dönüşümcü liderlik ve eğitim düzeyiyle olan ilişkisi yapılan bir araştırmada incelenmiştir. Sonuçlara göre, hemşirelerin örgütsel bağlılığa ve iş doyumuna yönelik en güçlü tutumlarının, organizasyonlarına güçlü bağlılık duyguları ve işin kendisinden duydukları doyum duygusu olduğu ortaya koyulmuştur. Bunun yanında bağımlı değişkenin iş doyumunu ve bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılık, örgütsel destek, eğitim seviyesi ve dönüşümcü liderlik olan çalışma sonucunda iş doyumunu ile eğitim seviyesi değişkeni arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Mahmoud, 2008). Özel bankacılık sektöründe çalışan Kuveytli kadınların eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmanın bulguları, işin kendisine odaklanmaktan ziyade, doyumun artmasına yönelik daha geniş bir yaklaşımın gerekli olduğunu göstermiştir. Araştırma, katılımcıların eğitim geçmişinin, iş doyumunu için önemli bir öneme sahip olduğunu göstermiştir (Metle, 2001).

Araştırma sonucunda çalışma deneyimi değişkenine göre iş doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Çalışanların bu meslekteki çalışma yılları itibariyle en fazla 1-5 yıl aralığında oldukları saptanmıştır. Spor merkezlerindeki iş devir hızı yüksekliği bu verilerde de kendini göstermektedir. İşletme açısından;

çalışanın iş verimliliğinin sağlanamaması, çalışan performansının yetersizliği olarak sayılabilirken, çalışan açısından; işe ve işletmeye olan bağlılığın sağlanamaması, iş doyumunun sağlanamaması, kariyer belirsizliği, yönetici çalışan iletişiminin sağlanamaması v.b. birçok problem çalışma deneyimine göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark çıkmamasında etkili olduğu düşünülmektedir. Baştemur (2006), tarafından gerçekleştirilen araştırma bulgusunda, iş doyum ile hizmet yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Avşaroğlu vd. (2005), tarafından öğretmenlerin iş doyum ve yaşam doyumlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulguya bakıldığında, öğretmenlerin hizmet süresine göre tükenmişlik ve iş doyum puanlarının arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Yapılmış olan bu çalışmalardan başka iş deneyimi ile iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmayan ve araştırma bulgularımızla benzerlik gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005; Karaköse ve Kocabaş, 2006; Gencay, 2007). Bazı araştırmalarda ise araştırma sonuçlarımızla örtüşmeyen çalışma deneyimi değişkenine göre iş doyum puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma görülen çalışmaların olduğu da tespit edilmiştir (Yiğit, 2011; Tunacan, 2005; Ünal vd. 2001; Okyay, 2009).

Araştırmanın diğer boyutu olan yaşam doyum puanları yaş değişkenine göre incelendiğinde, 31 ve üstü yaş arasındakilerin 26-30 yaş grubunda yer alanlardan yüksek puan aldıkları dolayısıyla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu bulgu yaşça daha küçük olan personelin kişisel başarı açısından kendilerini yaşça büyük personelden daha yeterli görmelerinin yanı sıra, geleceğe yönelik de daha çok umut sahibi olmalarından kaynaklandığı söylenebilir (Özben ve Argun, 2003). Ünal vd. (2001), hekimler üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda 40 yaş üzerindeki hekimlerin yaşam doyumlarının hem genç yaştaki hem de orta yaştaki hekimlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Akandere vd. (2009), tarafından zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip olan anne-babaların umutsuzluk ve yaşam doyum düzeylerinin incelendiği araştırmada, 51 yaş ve üzeri olan babaların yaşam doyum puanları, yaşı 36-50 olan babaların yaşam doyum puanlarından anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Alan yazındaki bu bulgular araştırma sonuçlarımızla paralellik göstermektedir. Yaş değişkeni ile yaşam doyum arasında elde ettiğimiz verilerle örtüşmeyen çalışmaların

da fazlalığı göze çarpmaktadır (Bulut, 2016; Çivilidağ, 2007; Aysan ve Bozkurt, 2004; Fugl-Meyer vd., 1991; Penezić, 2006; Kim, Harris ve Cha, 2017; Recepoğlu, 2013). Örneğin, Fugl-Meyer vd. (2002), okul psikolojik danışmanlarının, yaşam doyumu ve stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada 25, 35, 45 ve 55 yaşlarındaki dört yaş grubunda kadın ve erkeklerin yaşam doyumlarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini saptamışlardır. Çakan (2013), tarafından konut sektöründe görev alan beyaz yaka çalışanlarda duygusal zekâ ve iş doyumunun yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada yaş ile yaşam doyumu arasında bir ilişki saptanmamıştır. Bunun yanı sıra yapılan literatür araştırmasında yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığını gösteren çalışmalara da rastlanmıştır (Robinson ve Shaver, 1973; Campbell, 1976 ; Doyle ve Forehand, 1984; Ergin vd., 2011).

Araştırma soucunda cinsiyet değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuca göre kadın ve erkek iş görenlerin yaşam doyumu düzeyleri benzerlik göstermektedir. Yapılan alan yazın incelemesinde araştırmanın bu bulgusu ile örtüşen çalışmalara ulaşılmıştır (Aysan ve Bozkurt, 2004; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Lee, Hwang, Kim ve Daly, 2004; Sousa ve Lyubomirsky, 2001). Telef (2011), öğretmenler üzerinde yapmış olduğu çalışmada cinsiyetler arasında yaşam doyumu yönünden istatistiksel açıdan farklılaşmadığını saptamıştır. Cinsiyet ile yaşam doyumu verilerinin karşılaştırılmasında kadınların erkeklerden daha yüksek yaşam doyumu bildirdiğini gösteren sonuçlara da ulaşılmıştır (McMurray vd., 2000; Wood, Rhodes ve Whelan 1989; , Judge ve Watanabe, 1993; Donovan vd., 2002; Recepoğlu, 2013). Dolan vd. (2008), yaptıkları çalışma sonucunda yaşam doyumu düzeylerinin genellikle kadınlar arasında daha yüksek olduğunu bulgulamışlardır.

Araştırma sonucunda eğitim seviyesi değişkenine göre yaşam doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Araştırmamıza katılan personelin büyük çoğunluğunun lisans mezunu bireylerden oluşması eğitim düzeyine göre yaşam doyumu puanları arasında anlamlı bir farklılık çıkmamasında etkili olduğu yorumu getirilebilir. Bilgin (2017), tarafından çalışanlar ve öğrenciler olmak üzere iki gruptan oluşan toplam 50 katılımcıya yönelik yapılan araştırmada çalışanların eğitim seviyesi ile

yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Baştemur (2006), tarafından emniyet mensuplarına yönelik yapılan araştırma bulgularında, eğitim düzeyi ile yaşam doyumunu arasında bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Helliwell (2003) eğitimin yaşam doyumunu, ekonomik geliri, fiziksel ve ruhsal sağlığı, algılanan güveni ve sosyal katılımı dolaylı olarak etkilediğini vurgulamıştır. Altay ve Avcı (2009), tarafından huzurevinde yaşayan yaşlılarda özbakım gücü ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada eğitim seviyesi değişkeni açısından yaşam doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir. Literatürde eğitim seviyesi değişkeni ile yaşam doyumunu arasında pozitif ilişkinin olduğunu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin, Yiğit vd. (2011), tarafından emniyet personelinin yaşam doyumunu puan ortalamalarının eğitimi düzeyi değişkeni açısından anlamlı düzeyde farklılaşmış farklılaşmadığını belirlemek amacıyla 680 emniyet personeline yönelik yapılan çalışmada, emniyet personelinin eğitim değişkenine göre yaşam doyumlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu çalışmanın dışında yapılmış olan (Pınar, 2001; Bakış, 2007; Özer, 2001) araştırma bulguları da benzerlik göstermektedir.

Araştırma sonucunda çalışma deneyimi değişkenine göre yaşam doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Araştırmaya katılan personelin çoğunluğunun 1-5 yıl aralığında oldukları saptanmıştır. Mesleklerinin ilk yıllarında olan personelin geleceğe yönelik beklentilerinin yüksek olması ve çalıştıkları örgüte uzun yıllar katkı sağlayabilecekleri düşüncesinin gerçekleşmemiş olması personelin motivasyonunu düşürmüş olabilir. Avşaroğlu vd. (2005), tarafından öğretmenlerin yaşam doyumlarına yönelik gerçekleştirilen çalışmadan elde edilen bulguya bakıldığında, öğretmenlerin hizmet süresine göre yaşam doyumunu puanlarının arasında anlamlı düzeyde farklılaşmanın olmadığı bulunmuştur. Yiğit vd. (2011), tarafından yapılan çalışmada hizmet yılı ile yaşam doyumunu puan ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Telef (2011), tarafından İzmirdeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında çalışan toplam 349 öğretmenden oluşan katılımcılar üzerinde yapılan çalışma sonucunda öğretmenlerin çalışma yılına göre yaşam doyumlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz ve Altınok (2009), tarafından okul yöneticilerinin yalnızlık duyguları ile yaşam doyumları

arasındaki ilişkinin bazı değişkenler açısından incelendiği araştırma sonucunda hizmet yılı değişkenine göre, okul yöneticilerinin yaşam doyumlarının puan ortalamaları anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu bulgular araştırma sonuçlarımızla benzerlik göstermektedir.

5.1. Sonuç Ve Öneriler

Bu çalışmada Sakaryadaki spor merkezlerinde çalışan personellerin öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumlarına olan etkisi incelenmiştir. Aynı zamanda çalışanların öznel iyi oluş, yaşam ve iş doyumları durumlarının bağımlı değişkenlerle olan ilişkisi de araştırmada sorgulanmıştır.

Araştırma sonucunda öznel iyi oluş ile iş ve yaşam doyumları arasında pozitif yönde anlamlı zayıf ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların iş doyumları ile yaşam doyumları arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişki saptanmıştır. Araştırma bulgularında yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve iş deneyimi değişkenlerine göre öznel iyi oluş puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Alınan yaşam doyumları puanları incelendiğinde 31 ve üstü yaş arasındakilerin 26-30 yaş grubunda yer alanlardan yüksek puan aldıkları dolayısıyla yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, eğitim seviyesi ve iş deneyimi değişkenlerine göre yaşam doyumları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve iş deneyimi değişkenlerine göre iş doyumları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışma bulgularına dayanarak hem spor merkezlerinde çalışan personeller ile ilgili hem de bu alanda yapılacak çalışmalar için aşağıdaki öneriler sunulabilir:

Çalışanların iş doyumları ile yaşam doyumları arasında pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuçtan hareketle personelin iş doyumunun, dolayısıyla yaşam doyumunun yükseltilmesi için destek programları oluşturularak, çalışanlar psikolojik ve sosyal yönden desteklenebilir.

Araştırma bulgularında öznel iyi oluş ile iş ve yaşam doyumu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yıl içinde belli zaman aralıklarında psikolojik danışmanların desteği ve uygun ölçüm araçlarıyla öznel iyi oluş, iş doyumu ve yaşam doyumu düzeyleri kontrol edilerek önleyici ve geliştirici çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmada Sakarya'daki spor merkezlerinde çalışan personelin öznel iyi oluş, iş ve yaşam doyumu düzeyleri üzerine, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi ve kıdem gibi demografik faktörlerin etkisi incelenmiştir. Farklı değişkenler kullanılarak (gelir, medeni durum vb.) öznel iyi oluş, iş ve yaşam doyumunu ne şekilde etkilediğinin incelenmesi faydalı olabilir.

Bu araştırmanın örnekleminin Sakarya ilindeki spor merkezlerinde çalışan personellerden oluştuğu sınırlılığı dikkate alınarak farklı şehirlerde, farklı spor merkezlerinde çalışan personellere benzer araştırmalar tekrarlanarak araştırma sonuçlarına yönelik olarak personelin öznel iyi oluş, iş ve yaşam doyumları hakkında daha kapsamlı bilgiler edinilebilir.

KAYNAKÇA

- ADAMS, J.S. (1963). Toward an understanding of inequity. *J. Abnorm. Soc. Psychol.* 67, 422–436.
- AKANDERE, M., MERYEM, A. C. A. R., & BAŞTUĞ, G. (2009). Zihinsel ve fiziksel engelli çocuğa sahip anne ve babaların yaşam doyumu ve umutsuzluk düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 23-32.
- AKSAYAN S. (1990). Koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşirelerin iş doyumu etkenlerinin irdelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- ALDERFER, CLAYTON P. (1969). "An Empirical Test of a New Theory of Human Needs." *Organizational Behavior and Human Performance*, 4.2 142–175.
- ALTAY, B., & AVCI, İ. A. (2009). Huzurevinde yaşayan yaşlılarda özbakım gücü ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Dicle Medical Journal/Dicle Tıp Dergisi*, 36(4).
- AL-ZOUBİ, M. T. (2012). The shape of the relationship between salary and job satisfaction: A field study. *Far East Journal of Psychology and Business*, 7(1), 1-12.
- ANDRES, L., & GRAYSON, J. P. (2003). Parents, educational attainment, jobs and satisfaction: What's the connection? A 10-year portrait of Canadian young women and men. *Journal of youth studies*, 6(2), 181-202.
- ANDREWS, F. M., & WITHEY, S. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being: Americans' Perceptions of Life Quality*. New York, NY: Plenum Press.357.
- ANNAS, J. (1995). *The Morality of Happiness*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- APPELBAUM, E., BERG, P., FROST, A., PREUSS, G. (2003). The effects of work restructuring on low-wage, low-skilled workers in US hospitals. *Low-wage America: How employers are reshaping opportunity in the workplace*, 77-117.
- APPELBAUM, R., ANATOL, K., HAYS, E., JENSON, O., PORTER, R., & MANDE, J. (1973). *Fundamental concepts in human communication*. San Francisco, CA: Canfield Press.

- ARVEY, R. D., BOUCHARD, T. J., SEGAL, N. L., & ABRAHAM, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187.
- ASWATHAPPA, K. (2005). *Organizational Behaviour*; Himalaya Publishing House: Mumbai, India. 686.
- AVERİLL, P. M., & SWANN, A. C. (2000). Quality of life in older adults with generalized anxiety disorder. *Aging & Mental Health*, 4(4), 315-323.
- AVŞAROĞLU, S., DENİZ, M. E., & KAHRAMAN, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 115-129.
- AYAN, S., KOCACIK, F. VE KARAKUŞ, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 18–25.
- AYELE, D. (2014). Teachers' job satisfaction and commitment in general secondary schools of Hadiya Zone, in southern nation nationality and people of regional state (Doctoral dissertation, Jimma University, Institute of Education and Professional Development Studies).
- AYSAN, F., & BOZKURT, N. (2004). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9.
- BAKIŞ, E. (2007). Çınar S. Huzur evlerinde yaşayan bireylerde özbakım gücü ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Hemşirelik Forumu*, 7, 89-93.
- BAKKER, A. B., & COSTA, P. L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- BALLAS, D., & TRANMER, M. (2012). Happy people or happy places? A multilevel modeling approach to the analysis of happiness and well-being. *International Regional Science Review*, 35(1), 70-102.
- BAÑON-GOMİS, A., & RUIZ-PALOMİNO, P. (2015). A new approach to understanding the dynamics of job satisfaction. In R. Osbourne (Ed.), *Job satisfaction: Determinants, workplace implications and impacts on psychological well-being* (pp. 59-72). New York, NY: Nova
- BARBER, G. (1986). Correlates of job satisfaction among human service workers. *Administration in Social Work*, 10, 25 – 38.
- BARRİNGTON, L., & HELLİWELL, J. F., (2010). Measuring and understanding subjective well-being. *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économique*, 43(3), 729-753.

- BARRINGTON, L., FRANCO, L., & GIBBONS, J. (2010). I can't get no... Job Satisfaction, That is. In *That Is* ", New York: The Conference Board, Report Number. 696.
- BARTELS, M. (2015). Genetics of wellbeing and its components satisfaction with life, happiness, and quality of life: A review and meta-analysis of heritability studies. *Behavior Genetics*, 45, 137–156.
- BAŞTEMUR, Y. (2006). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi*.
- BATEMAN, T.S.; SNELL, S.A. (2009). *Management Leading and Collaborating in the Competitive World*, 8th ed.; McGraw-Hill Co.: New York, NY, USA.
- BAUMEİSTER, R. F., & LEARY, M. R. (1995). The need to belong. *Psychology Bulletin*, 117, 497–529.
- BAYSAL A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul, 191- 194.
- BEARD, K. S. (2015). Theoretically speaking: An interview with Mihaly Csikszentmihalyi on flow theory development and its usefulness in addressing contemporary challenges in education. *Educational Psychology Review*, 27(2), 353-364.
- BEERLING, R. F. (1978). *Vervreemding*. In L. Rademarekers (Ed.), *Sociologische encyclopedic [Encyclopedia of sociology]* (pp. 790- 792). Utrecht, The Netherlands: Auk.
- BENDER, K. A., DONOHUE, S. M., & HEYWOOD, J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford economic papers*, 57(3), 479-496.
- BERG, A. I., HOFFMAN, L., HASSİNG, L. B., MCCLEARN, G. E., & JOHANSSON, B. (2009). What matters, and what matters most, for change in life satisfaction in the oldest-old? A study over 6 years among individuals 80+. *Aging & Mental Health*, 13, 191–201.
- BİLGİN, D. (2017). Understanding the relationship between happiness and creativity in terms of the dimensions of psychological and subjective well-being (Doctoral dissertation, İstanbul Bilgi Üniversitesi).
- BJÖRKLUND, A., & ERİKSSON, T. (1998). Unemployment and mental health: evidence from research in the Nordic countries. *International journal of social welfare*, 7(3), 219-235.
- BLANCHFLOWER, D. G., & OSWALD, A. J. (2004). Well-being over time in Britain and the USA. *Journal of public economics*, 88(7-8), 1359-1386.

- BLUM, M. L., & NAYLOR, J. C. (1968). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundations*. Harper & Row.
- BORKOWSKI, N. (2005). Stress in the workplace and stress management. *Organizational Behavior in Health Care*, Jones and Bartlett Publishers, Sudbury, Massachusetts, 231-269.
- BOURLAND, S. L., STANLEY, M. A., SNYDER, A. G., NOVY, D. M., BECK, J. G., CAMPBELL, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American psychologist*, 31(2), 117.
- BOURQUE, P., PUSHKAR, D., BONNEVILLE, L., & BÉLAND, F. (2005). Contextual effects on life satisfaction of older men and women. *Canadian Journal on Aging*, 24, 31–44.
- BOYCE, C. J., DELANEY, L., & WOOD, A. M. (2018). The Great Recession and subjective well-being: How did the life satisfaction of people living in the United Kingdom change following the financial crisis?. *PloS one*, 13(8), e0201215.
- BRANN, E., CHAPLIN, J., AGELIİ, M., SJOBERG, A., NIKALSSON, A., ALBERTSOON-WIKLAND, K., & LISSNER, L. (2017). Declining well-being in young Swedes born in 1990 versus 1974. *Journal of Adolescent Health*, 60, 306-312.
- BRECH, E.F.L. (1966). *Principle and Practice of Management*. London: Longman, Green and Co.
- BRICKMAN, P., & CAMPBELL, D. T. (1971). Hedonic relativism and planning the food society. In M. H. Appley (Eds.), *Adaptation-level theory* (pp. 287-301). New York: Academic Press.
- BRIEF, A. P., BUTCHER, A. H., GEORGE, J. M., & LINK, K. E. (1993). Integrating bottom-up and topdown theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 646–653.
- BRISSETTE, I., SCHEIER, M.F., & CARVER, C.S. (2002). The role of optimism in social network development, coping, and psychological adjustment during a life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 102-111.
- BRODY, L.R., HALL, J.A. (1993). "Gender and emotion", *Handbook of Emotions*, Ed. M. Lewis ve J. M. Haviland, New York: Guilford Press, 447-460.
- BROWN, J. D., & DUTTON, K. A. (1995). The thrill of victory, the complexity of defeat: Self-esteem and people's emotional reactions to success and failure. *Journal of personality and social psychology*, 68(4), 712.
- BULUT, N. (2016). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumunu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(27).

- BURKE, R. J., & EL-KOT, G. (2009). Work intensity, work hours, satisfactions, and psychological well-being among Egyptian managers. *Education, Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 2(3), 218–231.
- CAMPBELL, A., CONVERSE, P. E., & RODGERS, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation. 573.
- CANBAY, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş doyumu ve Denetim Odağı ilişkisi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- CAPALDÌ, C. A., DOPKO, R. L., & ZELENSKÌ, J. M. (2014). The relationship between nature connectedness and happiness: a meta-analysis. *Frontiers in psychology*, 5, 976.
- CARSTENSEN, L. L., FUNG, H. H., & CHARLES, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation & Emotion*, 27, 103–123.
- CARSTENSEN, L. L., MİKELS, J. A., & MATHER, M. (2006). Aging and the intersection of cognition, motivation, and emotion. In *Handbook of the Psychology of Aging (Sixth Edition)* (pp. 343-362).
- CARVER, C.S. & CONNOR-SMİTH, J. (2010). Personality and coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704.
- CASAS, F., SARRİERA, J. C., ALFARO, J., GONZÁLEZ, M., MALO, S., BERTRAN, I., ... & WEİNREİCH, K. (2012). Testing the personal wellbeing index on 12–16 year-old adolescents in 3 different countries with 2 new items. *Social Indicators Research*, 105(3), 461-482.
- CERTEL, Z., BAHADIR, Z., SARACALOĞLU, A. S., & VAROL, R. (2015). Lise öğrencilerinin öz-yeterlikleri ile öznel iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, Mayıs 2015, 4(2), 307-318.
- CHAN, G., MİLLER, P. W., & TCHA, M. (2005). Happiness in university education. *International Review of Economics Education*, 4(1), 20-45.
- CHANG, E. C., CHANG, O. D., LÌ, M., XÌ, Z., LÌU, Y., ZHANG, X., ... & CHEN, X. (2019). Positive emotions, hope, and life satisfaction in Chinese adults: a test of the broaden-and-build model in accounting for subjective well-being in Chinese college students. *The Journal of Positive Psychology*, 1-7.
- CHARLES, S. T., REYNOLDS, C. A., & GATZ, M. (2001). Age-related differences and change in positive and negative affect over 23 years. *Journal of personality and social psychology*, 80(1), 136.

- CHEKOLA, M. G. (1974). *The concept of happiness*. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan, Ann Arbor.
- CHELLADURAI, P. (2006) "*Human Resource Management in Sports and Recreation*", Human Kinetics, Champaign, IL. 408.
- CHEN, C. (2001). Aging and life satisfaction. *Social Indicators Research*, 54, 57–79.
- CHIRKOV V.I. (2009) A cross-cultural analysis of autonomy in education: A Self-determination theory perspective. *Theory and Research in Education*, 7(2), 253-262.
- ÇİHANGİR-ÇANKAYA, Z. (2005). *Öz belirleme modeli: Özerklik desteği, ihtiyaç doyumu ve iyi olma*. Gazi Üniversitesi, Ankara: Yayınlanmamış doktora tezi.
- CLARK, A. E., & OSWALD, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648-659.
- CLARK, A. E., & OSWALD, A. J. (2006). The curved relationship between subjective well-being and age.
- CLARK, A. E., OSWALD, A., & WARR, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age?. *Journal of occupational and organizational psychology*, 69(1), 57-81.
- CLARK, A., FRIJTERS, P., & SHIELDS, A. (2008). Relative income, happiness, and utility: An explanation for the Easterlin paradox and other puzzles. *Journal of Economic Literature*, 46(1), 95–144.
- COMTE, A. (1921). *Système de politique positive [The system of positive politics]*. Paris: Siège de la société positiviste. (Original work published 1851-1854).
- COOK, J. M., BLACK, B. S., RABINS, P. V., & GERMAN, P. (2000). Life satisfaction and symptoms of mental disorder among older African American public housing residents. *Journal of Clinical Geropsychology*, 6(1), 1-14.
- COOPER, H., OKAMURA, L., MCNEIL, P. (1995). Situation and personality correlates of psychological well-being: Social activity and personal control. *Journal of Research in Personality*, 29, 395-417.
- COSTA, P. T., & MCCRAE, R. R. (1980). Influence of extraversion and neuroticism on subjective well-being: Happy and unhappy people. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 668–678.
- CREED, P. A., MULLER, J., & PATTON, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26, 295–311.
- CROHAN, S. E., ANTONUCCI, T. C., ADELMANN, P. K., & COLEMAN, L. M. (1989). JOB CHARACTERISTICS AND WELL-BEING AT MIDLIFE Ethnic and Gender Comparisons. *Psychology of Women Quarterly*, 13(2), 223-235.

- CSIKSZENTMIHALYI, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *The American*
- CSIKSZENTMIHALYI, M., & CSIKSZENTMIHALYI, I. (1975). *Beyond boredom and anxiety* (Vol. 721). San Francisco: Jossey-Bass.
- CUÑADO, J., GIL-ALANA, L. A., & DE GRACIA, F. P. (2011). Modelling international monthly tourist in Spain. *Estudios de Economía Aplicada*, 29(3), 723.
- ÇAKAN, B.K., (2013), Konut Sektöründe Beyaz Yaka Çalışanların İş Doyumlarının ve Duygusal Zekâlarının Yaşam Doyumuna Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÇETİNKANAT,C., (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu* , Anı Yayıncılık, 124.
- ÇİVİLİDAĞ, A. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik taciz ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- DAFT, R. L. (2003). *Management* (6th ed.). Mason, OH: South-Western. 345 – 360.
- DARITY, W. A., & GOLDSMITH, A. H. (1996). Social psychology, unemployment and macroeconomics. *Journal of Economic Perspectives*, 10(1), 121-140.
- DAUKANTAİTE, D. & ZUKAUSKIENE, R. (2012). Optimism and subjective well-being: Affectivity plays a secondary role in the relationship between optimism and global life satisfaction in the middle-aged women. Longitudinal and cross-cultural findings. *Journal of Happiness Studies*, 13, 1-16.
- DAVIS, R. V., WEISS, D. J., ENGLAND, G. W., & LOFQUIST, L. H. (1967). Manual For The Minnesota Satisfaction Questionnaire Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XXII. Minneapolis: University of Minnesota. *Industrial Relations Center, Word Adjustmen Project*.
- DECI, E. L. & RYAN, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9, 1-11
- DEL MAR SALINAS-JIMÉNEZ, M., ARTÉS, J., & SALINAS-JIMÉNEZ, J. (2011). Education as a positional good: A life satisfaction approach. *Social indicators research*, 103(3), 409-426.
- DELFGAAUW, J., & DUR, R. (2007). Signaling and screening of workers' motivation. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 62(4), 605-624.
- DEMEROUTI, E., BAKKER, A. B., NACHREINER, F., & SCHAUFELI, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of advanced nursing*, 32(2), 454-464.

- DENEVE, K. M. VE COOPER, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124.
- DIENER, & N. SCHWARZ (Eds.), (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 213–229). New York: Russell Sage.
- DIENER, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575.
- DIENER, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities, *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- DIENER, E. (2000). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34–43.
- DIENER, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Applied Research in Quality of Life*, 1, 151–157.
- DIENER, E. (2009). Subjective well-being. In *The science of well-being*. Springer, Dordrecht. pp. 11-58.
- DIENER, E., & DIENER, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 653–663.
- DIENER, E., & LUCAS, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. In D. Kahneman, E.
- DIENER, E., & LUCAS, R.E. (2000). Öznel duygusal refah. M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (2. baskı). New York: Guilford Yayınevi
- DIENER, E., & RYAN, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African journal of psychology*, 39(4), 391-406.
- DIENER, E., & SUH, E. (1997). Yaşam kalitesini ölçme: Ekonomik, sosyal ve öznel göstergeler. *Sosyal Göstergeler Araştırması*, 40, 189-216.
- DIENER, E., EMMONS, R. A., LARSEN, R. J., & GRIFFIN, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1).
- DIENER, E., LUCAS, R. E., & SCOLLON, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: revising the adaptation theory of well-being. *American psychologist*, 61(4), 305.
- DIENER, E., OISHI, S., & LUCAS, R. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- DIENER, E., SANDVİK, E., & LARSEN, R. J. (1985). Age and sex effects for emotional intensity. *Developmental Psychology*, 21(3), 542.

- DIENER, E., SAPYTA, J., & SUH, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9, 33-37.
- DIENER, E., SUH, E., LUCAS, R., & SMITH, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 2, 276-302.
- DIENER, E., TAY, L., & MYERS, D. G. (2011). The religion paradox: If religion makes people happy, why are so many dropping out? *Journal of Personality and Social Psychology*, 101, 1278–1290.
- DITTRICH, J. E., & CARRELL, M. R. (1978). Organizational equity perceptions, employee job satisfaction, and departmental absence and turnover rates. *Organizational behavior and human performance*, 24(1), 29-40.
- DOĞAN, T. (2012). Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), 56-64.
- DOLAN, P., PEASGOOD, T., & WHITE, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of economic psychology*, 29(1), 94-122.
- DONOVAN, N., HALPERN, D., & SARGEANT, R. (2002). *Life satisfaction: The state of knowledge and implications for government*. Cabinet Office, Strategy Unit.
- DOST, M. T. (2010). Güney Afrika ve Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin bazı değişkenlere göre öznel iyi oluş ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 35(158).
- DOYLE, D., & FOREHAND, M. J. (1984). Life satisfaction and old age. *Research on Aging*, 6, 432–448.
- DUCKWORTH, A. L., STEEN, T. A., & SELIGMAN, M. E. P. (2005). Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1, 629-651.
- DUNNE, E. M., SENN, T. E., CAREY, K. B., & CAREY, M. P. (2018). Factors related to life satisfaction among urban African American adults receiving care at a publicly-funded sexual health clinic. *Psychology, health & medicine*, 23(3), 360-368.
- DURAN, A., (2013). Vücut Geliştirme ve Fitness Salonlarına Giden Bireylerin Beklentileri (Lefkoşa Örneği), Yüksek Lisans Tezi, s. 19, 21, 23, Lefkoşa, KKTC.
- DURAYAPPAH, A. (2011). The 3P model: A general theory of subjective well-being. *Journal of Happiness Studies*, 12(4), 681-716.

- DURŞUN, P. (2012). The role of meaning in life, optimism, hope, and coping styles in subjective well-being. *Unpublished Doctoral Thesis*. Middle East Technical University, Ankara.
- EASTERLİN, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In *Nations and households in economic growth* (pp. 89-125).
- EİD, M., & DİENER, E. (1999). Intraindividual variability in affect: Reliability, validity, and personality correlates. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(4), 662.
- EİD, M., & DİENER, E. (2004). Global judgments of subjective well-being: Situational variability and long-term stability. *Social Indicators Research*, 65, 245-277.
- ERALY, A., & VAN HOVE, A. L. (2009). *Management humain. Bruxelles: Presses Universitaires de Bruxelles*.
- EREN, E. (2001). *Yönetim ve organizasyon (çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. Genişletilmiş 5. Baskı, Yayın no: 1067. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- ERGİN, A., HATİPOĞLU, C., BOZKURT, A. İ., BOSTANCI, M., ATAK, B. M., KISAOĞLU, S., ... & KARASU, E. (2011). Tıp fakültesi öğrencilerinin yaşam doyumu ve öz-bakım gücü düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Pamukkale Tıp Dergisi*, (3), 144-151.
- FARAGHER, E. B., CASS, M., & COOPER, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and environmental medicine*, 62(2), 105-112.
- FEİST, G. J., BODNER, T. E., JACOBS, J. F., MİLES, M., & TAN, V. (1995). Integrating top-down and bottom-up structural models of subjective well-being: A longitudinal investigation. *Journal of personality and social psychology*, 68(1), 138.
- FERRER-İ-CARBONELL, A., & GOWDY, J. M. (2007). Environmental degradation and happiness. *Ecological economics*, 60(3), 509-516.
- FREY, B. S., & STUTZER, A. (2002). What can economists learn from happiness research?. *Journal of Economic literature*, 40(2), 402-435.
- FRIEDMAN, M. P. (1978). *Handbook of perception* (Vol. 1). Academic Press.
- FUGL-MEYER, A. R., BRÄNHOLM, I. B., & FUGL-MEYER, K. S. (1991). Happiness and domain-specific life satisfaction in adult northern Swedes. *Clinical rehabilitation*, 5(1), 25-33.
- FUGL-MEYER, A. R., MELİN, R., & FUGL-MEYER, K. S. (2002). Life satisfaction in 18-to 64-year-old Swedes: in relation to gender, age, partner and immigrant status. *Journal of rehabilitation medicine*, 34(5), 239-246.

- FULMER, A., GELFAND, M. J., KRUGLANSKI, A., KİM-PRİETO, C., DİENER, E., PİERRO, A., et al. (2010). On “feeling right” in cultural contexts: How person-culture match affects self-esteem and subjective well-being. *Psychological Science*, 21, 1563–1569.
- FURNHAM, A. (2005). The justice motive in adolescence and young people: Origins and consequences. *Social Justice Research*, 18(2), 203-210.
- GANA, K., BAİLLY, N., SAADA, Y., JOULAIN, M., & ALAPHİLİPPE, D. (2013). Does life satisfaction change in old age: Results from an 8-year longitudinal study. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 68B, 540–552.
- GAYMU, J., & SPRİNGER, S. (2010). Living conditions and life satisfaction of older Europeans living alone: A gender and cross-country analysis. *Ageing and Society*, 30, 1153–1175.
- GELDENHUYS, M., ŁABA, K., & VENTER, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *South African Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10.
- GENCAY, Ö. A. (2007). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyum ve mesleki tükenmişliklerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 765–780.
- GENÇTÜRK, A. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları ve İş Doyumlarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- GEORGE, L. K. (2010). Still happy after all these years: research frontiers on subjective well-being in later life. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 65B(3), 331-339.
- GERDTHAM, U. G., & JOHANNESSON, M. (2001). The relationship between happiness, health, and socio-economic factors: results based on Swedish microdata. *The Journal of Socio-Economics*, 30(6), 553-557.
- GİBBS, P., & DEAN, A. (2014). Troubling the notion of satisfied students. *Higher Education Quarterly*, 68 (4), 416–431.
- GİLMAN, R., & HUEBNER, E. S. (2006). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 35, 293-301.
- GİLMER, B., HALLER V. (1966). *Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Co.,.
- GLENN, N. D., TAYLOR, P. A., & WEAVER, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189.

- GRAHAM, J. R., BRADSHAW, C., SUROOD, S., & KLİNE, T. J. (2014). Predicting social workers' subjective well-being. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 38(4), 405-417.
- GRUNEBERG, M.M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London: The Macmillan Press, Ltd. 63.
- GRÜHN, D., KOTTER-GRÜHN, D., & RÖCKE, C. (2010). Discrete affects across the adult lifespan: Evidence for multidimensionality and multidirectionality of affective experiences in young, middle-aged and older adults. *Journal of Research in Personality*, 44(4), 492-500.
- GÜLCAN, A., & BAL, P. N. (2014). Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk Ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi *A. Asian Journal Of Instruction*, 41.
- GÜNDOĞDU, R., & YAVUZER, Y. (2012). Eğitim fakültesi öğrencilerinin öznel iyi oluş ve psikolojik ihtiyaçlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23. 115 – 131.
- HAHN, S., CARLSON, C., SİNGER, S., & GRONLUND, S. D. (2006). Aging and visual search: Automatic and controlled attentional bias to threat faces. *Acta Psychologica*, 123, 312–336.
- HAJİHASHEMİ, M., & AMİDİ-MAZAHERİ, M. (2018). Investigate the Relationship between Marital Satisfaction and Parenting Self-Efficacy among Parents of Primary School Students. *Middle East Journal of Family Medicine*, 7(10), 73.
- HAKANEN, J. J., & SCHAUFELİ, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2), 415-424.
- HANEBERG, L. (2010). *The High-impact Middle Manager: Powerful Strategies to Thrive in the Middle*. American Society for Training and Development. 232.
- HARİNG, M.J., STOCK, W.A., OKUN, M.A. (1984). A research synthesis of gender and social class as correlates of subjective well-being. *Human Relations*, 37, 645-657.
- HARRELL, A., & STAHL, M. (1986). Additive information processing and the relationship between expectancy of success and motivational force. *Academy of Management Journal*, 29(2), 424-433.
- HARRELL, THOMAS W. (1964). *Industrial Psychology*. Oxford: IBM Publishing.
- HARTOG, J., & OOSTERBEEK, H. (1998). Health, wealth and happiness: Why pursue a higher education?. *Economics of Education Review*, 17(3), 245-256.
- HEADEY, B., & WEARİNG, A. (1992). *Understanding happiness: A theory of subjective well-being*. Melbourne, Victoria, Australia: Longman Cheshire.

- HEADEY, B., KELLEY, J., & WEARING, A. (1993). Dimensions of mental health: Life satisfaction, positive affect, anxiety and depression. *Social indicators research*, 29(1), 63-82.
- HELLIWELL, J. F. (2003). How's life? Combining individual and national variables to explain subjective well-being. *Economic modelling*, 20(2), 331-360.
- HERBERT, M. & BURKE, B.(1997). “ Determinants of Job Satisfaction in Different Career Stages”, *Perceptual and Motor Skills*, 84, 146.
- HERZBERG, F. (1974). Motivation-hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational dynamics*. 3(2), 18-29.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B., & SNYDERMAN, B. B. (1959). The motivation to work: with a new introduction by Frederick Herzberg. *New Brunswick: NJ Transaction Publisher, cop.*49-58.
- HERZBERG, F., MAUSNER, B., & SNYDERMAN, B. B. (1993). The motivation to work (New ed.). *New Brunswick, New Jersey: Transaction*.
- HO, M. Y., CHEUNG, F. M., & CHEUNG, S. F. (2010). The role of meaning in life and optimism in promoting well-being. *Personality and individual differences*, 48(5), 658-663.
- HOFSTEDE, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do American theories apply abroad?. *Organizational dynamics*, 9(1), 42-63.
- HOFSTEDE, G. (2001) Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations (2nd ed.). London: Sage.
- HOLMBERG, C., SOBIS, I., & CARLSTRÖM, E. (2016). Job satisfaction among Swedish mental health nursing staff: A cross-sectional survey. *International Journal of Public Administration*, 39(6), 429-436.
- HOSIE, P., JAYASHREE, P., TCHANTCHANE, A., & LEE, B. S. (2013). The effect of autonomy, training opportunities, age and salaries on job satisfaction in the South East Asian retail petroleum industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(21), 3980-4007.
- HOWELL, A.J. (2009) Flourishing: achievement-related correlates of Students' wellbeing. *Journal of Positive Psychology*, 4(1):1-13.
- HUANG, S. P. (2016). A study on the effects of emotional intelligence and workplace friendship on job satisfaction and performance of employees in micro-enterprises. *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 19(3), 567-583.
- HUEBNER, E. S. (1991). Initial development of the student's life satisfaction scale. *School Psychology International*, 12(3), 231-240.

- HUEBNER, E. S., & DEW, T. (1996). The interrelationships of positive affect, negative affect, and life satisfaction in an adolescent sample. *Social Indicators Research*, 38(2), 129-137.
- HUI, C. H., & TRIANDIS, H. C. (1986) Individualism and collectivism: A study of cross-cultural researchers. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 225-248.
- ILIES, R., & JUDGE, T. A. (2004). An experience-sampling measure of job satisfaction and its relationships with affectivity, mood at work, job beliefs, and general job satisfaction. *European journal of work and organizational psychology*, 13(3), 367-389.
- JACKSON, S. A., & EKLUND, R. C. (2002). Assessing flow in physical activity: The flow state scale-2 and dispositional flow scale-2. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 24(2), 133-150.
- JENNER, L. (1994). Techniques to improve employee morale. *HR Focus*, 71(8), 24-24.
- JESTE, D. V., & OSWALD, A. J. (2014). Individual and societal wisdom: Explaining the paradox of human aging and high well-being. *Psychiatry-Interpersonal and Biological Processes*, 77, 317-330.
- JOHNSON, G. (2004). Otherwise engaged. *Training*, 41(10), 4
- JOSHÍ, R. J., & SHARMA, B. R. (1997). Determinants of Managerial Job Satisfaction in a Private Organisation. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48-67.
- JUDGE, T. A., & WATANABE, S. (1993). Another look at the job satisfaction-life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 939-948.
- JUDGE, T. A., BOUDREAU, J. W., & BRETZ, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 767.
- KACMAR, K. M., & FERRIS, G. R. (1989). Theoretical and methodological considerations in the age-job satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 201.
- KAHN, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- KANG, S. M., SHAVER, P. R., SUE, S., MİN, K. H., & JİNG, H. (2003). Culture-specific patterns in the prediction of life satisfaction: Roles of emotion, relationship quality, and self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1596-1608.
- KARAKÖSE, T., & KOCABAŞ, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.

- KASHDAN, T.B., BİSWAS-DİENER, R. AND KİNG, L.A. (2008) Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *Journal of Positive Psychology*, 3:219-233.
- KATJA, R., PÄİVİ, Å. K., MARJA-TERTTU, T., & PEKKA, L. (2002). Relationships Among adolescent subjective well-being, health behavior, and school satisfaction. *Journal of School Health*, 72(6), 243-249.
- KELECEK, S., ALTINTAŞ, A., KARA, F. & AŞÇI, F. H. (2016). Fitness liderlerinin iş ve yaşam doyumunun belirlenmesinde tutkunluğun rolü: Ankara ili örneği. *Spor Bilimleri Dergisi*, 26(1), 9-17.
- KEON, T. L., & MCDONALD, B. (1982). Job satisfaction and life satisfaction: An empirical evaluation of their interrelationship. *Human Relations*, 35(3), 167-180.
- KILIÇ, E. S. (2017). Maarif müfettişlerinin iş doyumunu ile yaşam doyumunu düzeylerinin incelenmesi.
- KİM, B. J., HARRİS, L. M., & CHA, Y. (2017). Differences in the relationship between depression and self-rated life satisfaction in older Korean and Chinese immigrants. *Social Work in Mental Health*, 15(5), 555-566.
- KİM, K., & JOGARATNAM, G. (2010). Effects of individual and organizational factors on job satisfaction and intent to stay in the hotel and restaurant industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(3), 318-339.
- KİM, U. E., TRİANDİS, H. C., KÂĞİTÇİBAŞI, Ç. E., CHOİ, S. C. E., & YOON, G. E. (1994). *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*. Sage Publications, Inc.(pp.19-40).
- KÖKER, S. (1991). Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- KREİTNER, R., KİNİCKİ, A., & COLE, N. D. (2006). *Fundamentals of Organizational Behaviour: key concepts, skills & best practices*. Special Materials Services, Manitoba Education.
- KULAR, S., GATENBY, M., REES, C., SOANE, E., & TRUSS, K. (2008). Employee engagement: *A literature review*. Working Paper, 19. Kingston University, London.
- KUNZMANN, U., LİTTLE, T. D., & SMİTH, J. (2000). Is age-related stability of subjective well-being a paradox? Cross-sectional and longitudinal evidence from the Berlin Aging Study. *Psychology and aging*, 15(3), 511.
- KUPPENS, P., REALO, A., & DİENER, E. (2008). The role of positive and negative emotions in life satisfaction judgments across nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 66-75.

- LABOUVIÉ-VIEF, G. (2003). Dynamic integration: Affect, cognition, and the self in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, 12, 201–206.
- LARSEN, R. J., & DIENER, E. (1985). A multitrait-multimethod examination of affect structure: Hedonic level and emotional intensity. *Personality and Individual Differences*, 6(5), 631-636.
- LATHAM, G. P., & BUDWORTH, M. H. (2007). The study of work motivation in the 20th century. *Historical perspectives in industrial and organizational psychology*, 366.
- LAWLER, E. E. AND HALL, D. T. (1970). The relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- LAWLER, E. E., & PORTER, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial relations: A journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.
- LAWLER, E. E., PORTER W. (1961). A study of perceived need satisfactions in bottom and middle management jobs. *Journal of applied Psychology*, 45(1), 1.
- LAWTON, M. P., WINTER, L., LANGSTON, C. A., RUCKDESCHEL, K., & SANDO, R. (2007). Symptoms, affects, and self-rated health: Evidence for a subjective trajectory of health. *Journal of Aging and Health*, 19(3), 453-469.
- LEE, G. R, SECOMBE, K., & SHEHAN, C. L. (1991). Marital status and personal happiness: An analysis of trend data, *Journal of Marriage and Family*, 53, 839-844
- LEE, H., HWANG, S., KIM, J., & DALY, B. (2004). Predictors of life satisfaction of Korean nurses. *Nursing and Health Care Management and Policy*, 48(6), 632–641.
- LEE, I. (2013). Perceptions of success and life satisfaction: A gender examination in Taiwan. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 446–455.
- LEE, J. K. (2008). Is University Education a Golden Key for a Happy Life?. *Online Submission*.
- LEE, R., & WILBUR, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791.
- LEUNG, J. P., & LEUNG, K. (1992). Life satisfaction, self-concept, and relationship with parents in adolescence. *Journal of Youth and adolescence*, 21(6), 653-665.
- LIDEN, R. C., WAYNE, S. J., & SPARROWE, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of applied psychology*, 85(3), 407.

- LOCKE, E. A., SMITH, P. C., KENDALL, L. M., HULIN, C. L., & MILLER, A. M. (1964). Convergent and discriminant validity for areas and methods of rating job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 48(5), 313.
- LOCKE, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Marvin D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (p. 1297-1349). Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- LU, L. AND GILMOUR, R. (2004) Culture and conceptions of happiness: Individual oriented and social oriented SWB. *Journal of Happiness Studies*, 5, 269-291.
- LUCAS, R. E., & GOHM, C. L. (2000). Age and sex differences in subjective well-being across cultures. *Culture and subjective well-being*, 3(2), 91-317.
- LUHMANN, M., LUCAS, R. E., EID, M., & DIENER, E. (2012). The prospective effect of life satisfaction on life events. *Social Psychological and Personality Science*.
- LUTHANS, F., (1992), *Organizational Behavior*, Sixth Edition. New York: McGraw-Hill.
- LYUBOMIRSKY, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in wellbeing. *American Psychologist*, 56, 239-249.
- LYUBOMIRSKY, S., & DICKERHOOF, R. (2010). A construal approach to increasing happiness. In J. Tangney & J. E. Maddux (Eds.), *Social psychological foundations of clinical psychology* (pp. 229-244). New York: Guilford Press.
- LYUBOMIRSKY, S., & ROSS, L. (1997). Hedonic consequences of social comparison: a contrast of happy and unhappy people. *Journal of personality and social psychology*, 73(6), 1141.
- LYUBOMIRSKY, S., KING, L., & DIENER, E. (2005). *The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?* Psychological Bulletin, 131, 803-855.
- LYUBOMIRSKY, S., SHELDON, K. M., & SCHKADE, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of general psychology*, 9(2), 111.
- MA, X., & MACMILLAN, R. B. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *The journal of educational research*, 93(1), 39-47.
- MADURA, J. (2006). Personal finance with financial planning software.
- MAHMOUD, A. H. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European journal of scientific research*, 22(2), 286-295.

- MAHONEY, M. K. (2014). Procedural justice and the judge–probationer relationship in a co-occurring disorders court. *International journal of law and psychiatry*, 37(3), 260-266.
- MARKUS, H.R. AND KITAYAMA, S. (1991) Culture and the self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.
- MASLACH C, LEITER MP. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 15(2):103–111.
- MASLACH, C., & JACKSON, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.
- MASLOW, A.M. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- MCCAMISH-SVENSSON, C., SAMUELSSON, G., HAGBERG, B., SVENSSON, T., & DEHLIN, O. (1999). Social relationships and health as predictors of life satisfaction in advanced old age: Results from a Swedish longitudinal study. *International Journal of Aging & Human Development*, 48, 301–324.
- MCCANN, D. R. (2002). A study of job satisfaction among directors of classified personnel in merit (civil service) systems in California Public School Districts, county offices of education, and community college districts. Universal-Publishers. 144.
- MCCLELLAND, D. C. (1962). Business drive and national achievement. *Harvard Business Review*, 40(4), 99-112.
- MCCLELLAND, D.C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 46.
- MCFARLAND, C., & MILLER, D. T. (1994). The framing of relative performance feedback: Seeing the glass as half empty or half full. *Journal of personality and social psychology*, 66(6), 1061.
- MCFILLEN, J. M., RIEGEL, C. D., & ENZ, C. A. (1986). Why restaurant managers quit, *Cornell Hotel and Restaurant Administratively Quarterly*, 27, 37-43.
- MCGINNIS, A.L. (1985). *Bringing out the best in people: How to enjoy helping others excel*. Minneapolis, MN: Augsburg. 191.
- MCGINNIS, A.L. (1990). *The power of optimism*. San Francisco: Harper & Row Publishers.
- MCKENNA, K., BROOME, K., & LIDDLE, J. (2007). What older people do: Time use and exploring the link between role participation and life satisfaction in people aged 65 years and over. *Australian Occupational Therapy Journal*, 54, 273–284.
- MCMAHON, D. (2006) *Happiness: A history*. New York: Atlantic. 544.

- MCMURRAY, J. E., LINZER, M., KONRAD, T. R., DOUGLAS, J., SHUGERMAN, R., NELSON, K., & SGIM CAREER SATISFACTION STUDY GROUP. (2000). The work lives of women physicians. *Journal of General Internal Medicine*, 15(6), 372-380.
- MCNEESE - SMITH, D. K. (1999). A content analysis of staff nurse descriptions of job satisfaction and dissatisfaction. *Journal of advanced nursing*, 29(6), 1332-1341.
- MENON, M. E., & ATHANASOULA-REPPA, A. (2011). Job satisfaction among secondary school teachers: The role of gender and experience. *School Leadership & Management*, 31(5), 435-450.
- METHOT, J. R., LEPINE, J. A., PODSAKOFF, N. P., & CHRISTIAN, J. S. (2016). Are workplace friendships a mixed blessing? Exploring tradeoffs of multiplex relationships and their associations with job performance. *Personnel psychology*, 69(2), 311-355.
- METLE, M. A. K. (2001). Education, job satisfaction and gender in Kuwait. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 311-332.
- MICHALEC, B., KEYES, C. AND NALKUR, S. (2009) Flourishing. In S. Lopez, *The Encyclopedia of Positive Psychology* (s.391-4). Chichester: Blackwell Publishing Ltd
- MICHALOS, A. C. (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social indicators research*, 16(4), 347-413.
- MORTIMER, J.T. (1979). Highlights of the literature: Changing attitudes toward work. Scarsdale, NY: Work in America Institute, Inc.
- MOSS, E., & WILLOUGHBY, B. J. (2016). Associations between beliefs about marriage and life satisfaction: the moderating role of relationship status and gender. *Journal of Family Studies*, 1-17.
- MROCZEK, D. K., & SPIRO III, A. (2005). Change in life satisfaction during adulthood: findings from the veterans affairs normative aging study. *Journal of personality and social psychology*, 88(1), 189.
- MROCZEK, D. K., & SPIRO, A. (2007). Personality change influences mortality in older men. *Psychological Science*, 18(5), 371-376.
- MUMTAZ, S., SULEMAN, Q., & AHMAD, Z. (2016). A Gender Based Study on Job Satisfaction among Higher Secondary School Heads in Khyber Pakhtunkhwa,(Pakistan). *Journal of Education and Practice*, 7(19), 46-62.
- NAGARAJA, A., RAJAMMA, N. M., & REDDY, S. V. (2012). Effect of parents' marital satisfaction, marital life period and type of family on their children mental health status. *Journal of Psychology*, 3(2), 65-70.

- NEUGARTEN, B. L., HAVIGHURST, R. J., & TOBIN, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134–143.
- NEWSTROM J.W. AND DAVIS K. (1993) *Organizational behavior. Human behavior At work*. 9th Edition, New York:McGraw-Hill.
- NG, K., LOY, J. T., GUDMUNSON, C. G., & CHEONG, W. (2009). Gender differences in marital and life satisfaction among Chinese Malaysians. *Sex Roles*, 60, 33–43.
- NGUYEN, L. T. (2003). *Growing up in a material world: in investigation of the development of materialism in children and adolescents*. A Dissestation Submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Minnesota, Doctor of Philosophy.
- OİSHİ, S. (2000) Goals as cornerstones of subjective well-being: Linking individuals and cultures. In E. Diener and E. M. Suh (Eds.), *Cross-cultural psychology of subjective well-being*. Boston: MIT Press.
- OİSHİ, S., DIENER, E. F., LUCAS, R. E., & SUH, E. M. (1999). Cross-cultural variations in predictors of life satisfaction: Perspectives from needs and values. *Personality and social psychology bulletin*, 25(8), 980-990.
- OİSHİ, S., GRAHAM, J., KESEBİR, S., & GALİNHA, I. C. (2013). Concepts of happiness across time and cultures. *Personality & Social Psychology Bulletin*, (5), 559.
- OİSHİ, S., SCHİMMACK, U., & COLCOMBE, S. J. (2003). The contextual and systematic nature of life satisfaction judgments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 232–247.
- OKYAY, N. (2009). Emniyet Teşkilatına bağlı okullardan mezun olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde görev yapan polislerin psikolojik hizmet algıları, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyinin incelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana*.
- OSBOURNE, R. (2015). Job satisfaction. Determinants, workplace implications, and impacts on psychological well-being. New York, NY: Nova
- OSHAGBEMİ, T. (1999). “Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction”, *Personel Review*, 28 (1-2), 108-123.
- OSHAGBEMİ, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management review*, 15(7), 331-343.
- ÖNCEL, T. A. (1998). *Üniversite Öğretim Elemanlarının Meslek Doyum Düzeylerine İlişkin, Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi.

- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003). İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *11. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi*, 695-710.
- ÖZEN, Ö. (2005). Ergenlerin öznel iyi oluş düzeyleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- ÖZER, M. (2001). Huzurevinde ve aile ortamında yaşayan yaşlıların öz bakım gücü ve yaşam doyumunun incelenmesi. *Hemşirelik Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, Türkiye.
- PADDE, P. (1993). *An evaluation of the relationship between supervisory techniques and organizational outcomes among the supervisors in the agricultural extension service in the Eastern region districts of Uganda* (Doctoral dissertation, The Ohio State University).
- PALMORE, E. (1979). Predictors of successful aging. *The Gerontologist*, 19, 427-431.
- PALMORE, E., & LUIKART, C. (1972). Health and social factors related to life satisfaction. *Journal of Health and Social Behavior*, 13, 68-60.
- PAOLİ, P. (1992). First European survey on the work environment 1991-1992. *European Foundation for the improvement of living and working conditions*. 229.
- PAOLİNİ, L., YANEZ, A. P., & KELLY, W. E. (2006). An Examination of Worry and Life Satisfaction Among College Students. *Individual Differences Research*, 4(5).
- PARK, M. (2014). Job satisfaction of social workers in senior welfare centres in South Korea: the effects of individual, client and organisational factors. *Asia Pacific Journal of Social Work and Development*, 24(3), 184-195.
- PARK, N., & HUEBNER, E. S. (2005). A cross-cultural study of the levels and correlates of life satisfaction among adolescents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(4), 444-456.
- PEARCE, C. L., & SİMS, H. P. (2002). Transactors, transformers and beyond: a multi-method development of a theoretical typology of leadership. *Journal of Management Development*, 22 (1), 273-307.
- PEARMAN, R. (1998). *Hardwired leadership*, Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- PENEZİĆ, Z. (2006). Zadovoljstvo životom u adolescentnoj i odrasloj dobi [Life satisfaction at adolescence and adulthood]. *Društvena Istraživanja*, 15(4-5), 643-669
- PETERSON, C., PARK, N., & SELİGMAN, M. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25-41.

- PHİLLİPS, R. A., COPE, D. R., REES, E. C., & O'CONNELL, M. J. (2003). Site fidelity and range size of wintering Barnacle Geese *Branta leucopsis*. *Bird Study*, 50(2), 161-169.
- PINAR, R. (2001). huzurevi dışında yaşayan yaşlıların yaşam doyumları farklımı. *Türk Hemşireler Dergisi*, 51, 10-18.
- PLAGNOL, A. C., & EASTERLİN, R. A. (2008). Aspirations, attainments, and satisfaction: Life cycle differences between American women and men. *Journal of Happiness Studies*, 9, 601-619.
- PLE, B. (2000). Auguste Comte on positivism and happiness. *Journal of Happiness Studies*, 1, 423-445.
- Positive Psychology Center (1998). Positive psychology network concept paper. Retrived from <http://ppc.sas.upenn.edu/> Erişim tarihi: 20.10.2018
- POWDTHAVEE, N. (2009). What happens to people before and after disability? Focusing effects, lead effects, and adaptation in different areas of life. *Social Science & Medicine*, 69(12), 1834-1844.
- Psychologist*, (10), 821-827.
- RAMAYAH, T., JANTAN, M., & TADİSİNA, S. K. (2001, November). Job satisfaction: empirical evidence for alternatives to JDI. In *32nd Annual Meeting of Decision Sciences Institute Conference, Track OB2, San Francisco: USA*. 16.
- RAMAZANOĞLU F. ÖCALAN M. (2005). Spor işletmelerinde işletmecilik ve personel yönetimi anlayışı. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, 36-40.
- RANE, D.B. (2011). Employee Job Satisfaction: An Essence of Organization. *HRM Rev.* 11, 12-16.
- RAST, S., & TOURANİ, A. (2012). Evaluation of employees' job satisfaction and role of gender difference: An empirical study at airline industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).91-100.
- RECEPOĞLU, E. (2013). Öğretmen adaylarının yaşam doyumları ile öğretmenlik mesleğine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Özel*, (1), 311-326.
- REED, A. E., & CARSTENSEN, L. L. (2012). The theory behind the age-related positivity effect. *Frontiers in psychology*, 3, 339.
- REEVE, C. D. C. (1992). The Practices of Reason: Aristotle's Nicomachean Ethic. 567-569.
- REİTZ H.J. (1977) *Behaviour in organizations*. Illinois: Homewood-Irwin Inc.

- RHODES, S. (1983). "Age-Related Differences in Work Attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis", *Psychological Bulletin*, 2, 67- 328.
- ROBINSON, J. P., & SHAVER, P. R. (1973). Measures of Social Psychological Attitudes. Revised.
- ROGERS, J. D., CLOW, K. E., & KASH, T. J. (1994). Increasing job satisfaction of service personnel. *Journal of Services Marketing*, 8(1), 14-26.
- RUSTING, C. L., & LARSEN, R. J. (1997). Extraversion, neuroticism, and susceptibility to negative and positive affect: A test of two theoretical models. *Personality and Individual Differences*, 22, 607-612.
- RYAN, R. M., & DECI, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- RYFF, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- RYFF, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and psychosomatics*, 83(1), 10-28.
- RYFF, C. D., & KEYES, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- RYFF, C. D., & SINGER, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14-23.
- RYFF, C. D., MAGEE, W. J., KLING, K. C., & WING, E. H. (1999). Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being. *The self and society in aging processes*, 247-278.
- RYFF, C.D. (1991). Possible selves in adulthood and old age: A tale of shifting horizons. *Psychology and Aging*, 6, 2, 286-295.
- RYFF, C.D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4, 4, 99-104.
- SACKS, D. W., STEVENSON, B., & WOLFERS, J. (2010). *Subjective well-being, income, economic development and growth* (No. w16441). National Bureau of Economic Research.
- SALANOVA, A. & KIRMANEN, S. (2010). Employee satisfaction and work motivation. *Journal of Human Resource Management*, vol 47 (5), 407-411.

- SALEEM, R., MAHMOOD, A., & MAHMOOD, A. (2010). Effect of work motivation on job satisfaction in mobile telecommunication service organizations of Pakistan. *International journal of business and management*, 5(11), 213.
- SAPHIRE-BERNSTEIN, S., TAYLOR, S. E., BONIWELL, I., & DAVID, S. (2013). Relationships and well-being. *Oxford Handbook of Happiness*, 821-833.
- SAYGIN, Y. (2008). Üniversite öğrencilerinin sosyal destek, benlik saygısı ve öznel iyi oluş düzeylerinin incelenmesi (Doctoral dissertation, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- SCHERMERHORN, J.R., HUNT, J.G., OSBORN, R.N., UHL-BIEN, M. (2011). *Organizational Behavior*, 11th ed.; John Wiley & Sons, Inc.: Hoboken, NJ, USA.
- SCHIMMACK, U., DIENER, E., & OISHI, S. (2002). Life-satisfaction is a momentary judgment and a stable personality characteristic: The use of chronically accessible and stable sources. *Journal of personality*, 70(3), 345-384.
- SCHMITT, N., & BEDEIAN, A. G. (1982). A comparison of LISREL and two-stage least squares analysis of a hypothesized life-job satisfaction reciprocal relationship. *Journal of Applied Psychology*, 67(6), 806.
- SCHUTZ, P., RODGERS, K. AND SİMCİC, J. (2010) "Motivation and emotional transactions: where do we go from here?" in Timothy, C. and Stuart, A. (Eds.) *"The Decade Ahead: Applications and Contexts of Motivation and Achievement (Advances in Motivation and Achievement)"*, Emerald Group Publishing Limited, London. 43-68
- SEGERSTROM, S. C. (2007). Optimism and resources: Effects on each other and on health over 10 years. *Journal of Research in Personality*, 41, 772- 786.
- SELİGMAN, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment* (1st ed.). New York, NY: The Free Press.
- SELİGMAN, M. E., & CSİKSZENTMİHALYI, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- SERGIOVANNI, T.J. (1970). "Investigation of Factors Which Affect Job Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers." *Dissertation Abstracts International*. 30(12): 1235- A; June.
- SHANOCK, L. R., & EISENBERGER, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied psychology*, 91(3), 689.

- SHERNOFF, D. J., CSÍKSZENTMIHALYI, M., SCHNEIDER, B., & SHERNOFF, E. S. (2014). Student engagement in high school classrooms from the perspective of flow theory. *In Applications of Flow in Human Development and Education* (pp. 475-494). Springer Netherlands.
- SHIN, D., & JOHNSON, D. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.
- SHMOTKIN, D. (1990). Subjective well-being as a function of age and gender: A multivariate look for differentiated trends. *Social indicators research*, 23(3), 201-230.
- SHORKEY, C. T., & REYES, E. (1978). Relationship between selfactualization and rational thinking. *Psychological Reports*, 42, 842.
- SIEDLECKI, K. L., SALTHOUSE, T. A., OISHI, S., & JESWANI, S. (2014). The relationship between social support and subjective well-being across age. *Social indicators research*, 117(2), 561-576.
- SIEGRIST, J., & KLEIN, D. (1990). Occupational stress and cardiovascular reactivity in blue-collar workers. *Work & Stress*, 4(4), 295-304.
- SILVER, R. L. (1982). *Coping with an undesirable life event: A study of early reactions to physical disability*. Unpublished doctoral dissertation. Northwestern University, Evanston, Illinois.
- SIMATWA, E. M. W. (2011). Job Satisfaction and Dissatisfaction among Teachers in Kenya. *Kenya Journal of Education Planning Economics and Management*, 3(3), 114-123.
- SINGH, S. AND SINGH, A. (1980). "The Effect of Certain Social and Personal Factor On Job Satisfaction of Supervisor", *Psychological Studies*, 25, 129-32.
- SINHA, J.B.P. AND VERMA, J. (1987). Structure of collectivism. In Ç. Kâğıtçıbası (Ed.), *Growth and progress in cross-cultural psychology* (pp. 123-129). Lisse, The Netherlands: Swets and Zeitlinger.
- SIRGY, M. J., EFRATY, D., SIEGEL, P., & LEE, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theory. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
- SIRGY, M.J. (2002). *The psychology of quality of life*. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.1-611.
- SLATTERY, J. P., SELVARAJAN, T. T., & ANDERSON, J. E. (2006). Influences of new employee development practices on temporary employee work-related attitudes. *Human Resource Development Quarterly*, 17(3), 279-303.

- SMITH, P. C., KENDALL, L. M., & HULIN, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago, IL: Rand McNally & CompanyL.
- SNYDER, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
- SOLBERG NES, L. & SEGERSTROM, S. C. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 10(3), 235-251.
- SOTO, C. J. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the Big Five with subjective well-being. *Journal of Personality*, 83, 45–55.
- SOUSA, L., & LYUBOMIRSKY, S. (2001). Life satisfaction. In J. Worell (Ed.), *Encyclopaedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender* (Vol. 2., pp. 667–676). San Francisco, CA: Academic Press.
- SOUSA-POZA A, SOUSA-POZA AA. (2000). Well-being at work: a cross-sectional study of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of Socio-Economics*;29:517–538.
- SPECTOR, E. (1997) "Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences", Sage Publications, Thousand Oaks, CA. 104.
- SPENCE, J. T., & ROBBINS, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of personality assessment*, 58(1), 160-178.
- SSESANGA, K., & GARRETT, R. M. (2005). Job satisfaction of university academics: Perspectives from Uganda. *Higher education*, 50(1), 33-56.
- STACK, S., & ESHLEMAN, J. R. (1998). Marital status and happiness: A 17-nation study. *Journal of Marriage and the Family*, 527-536.
- STAVROVA, O., FETCHENHAUER, D., & SCHLÖSSER, T. (2012). Cohabitation, gender, and happiness: A cross-cultural study in thirty countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(7), 1063-1081.
- STEEL, P., SCHMIDT, J., & SHULTZ, J. (2008). Refining the relationship between personality and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 134, 138–161.
- STRINGER, M., & IRWING, P. (1998). Students' evaluations of teaching effectiveness: A structural modelling approach. *British Journal of Educational Psychology*, 68(3), 409-426.
- STUBBE, J. H., POSTHUMA, D., BOOMSMA, D. I., & DEGEUS, E. J. C. (2005). Heritability of life satisfaction in adults: A twin-family study. *Psychological Medicine*, 35, 1581–1588.

- STUTZER, A., & FREY, B. S. (2006). Does marriage make people happy, or do happy people get married? *The Journal of Socio-Economics*, 35(2006), 326–347.
- SUH, E., DIENER, E., & FUJITA, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1091-1102.
- SUH, M., DIENER, E., OISHI, S., & TRIANDIS, H. C. (1998). The shifting basis of life-satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 482–493.
- SUSSKIND, A. M., BORCHGREVINK, C. P., KACMAR, K. M., & BRYMER, R. A. (2000). Customer service employees' behavioral intentions and attitudes: An examination of construct validity and a path model. *International Journal of Hospitality Management*, 19(1), 53-77.
- SÜNTER, A. T., CANBAZ, S., DABAK, Ş., ÖZ, H., & PEKŞEN, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.
- ŞAHİN, G. N. (2011). Üniversite öğrencilerinin kendini açma, öznel iyi oluş ve algıladıkları sosyal destek düzeylerinin karşılaştırılması (Doctoral dissertation, DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- TABANCALI, E. (2016). The Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Loneliness at the Workplace. *Eurasian Journal Of Educational Research*, (66), 263-280.
- TATARKIEWICZ, W. (1976) *Analysis of Happiness* (1976; Polish: O Szczęściu [On Happiness], 1962).
- TAYLOR, S. E. (1983). Adjustment to threatening events: A theory of cognitive adaptation. *American psychologist*, 38(11), 1161.
- TELEF, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1).
- The Economist Intelligence Unit's quality-of-life index, 2005,P2.
https://www.economist.com/media/pdf/QUALITY_OF_LIFE. Erişim Tarihi: 22.02.2019
- THEODOSSIOU, I. (1998). The effects of low-pay and unemployment on psychological well-being: a logistic regression approach. *Journal of health economics*, 17(1), 85-104.
- TSAUR, S. H., YEN, C. H., & HSIAO, S. L. (2013). Transcendent experience, flow and happiness for mountain climbers. *International Journal of Tourism Research*, 15(4), 360-374.

- TUNACAN, S. (2005). Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- TURGUT, E. M. (2010). İş doyum ve yaşam doyum ilişkisi ve İstanbuldaki devlet üniversite hastanelerinde çalışan hastane ameliyat hemşirelerine yönelik bir araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul*.
- TUZGÖL DOST, M. (2004). Üniversite öğrencilerinin öznel iyi oluş düzeyleri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara*.
- TUZGÖL DOST, M. (2006). Subjective well-being among university students. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 31(31)*.
- TUZGÖL-DOST, M. (2005). Öznel iyi oluş ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlik güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(23)*, 103-111.
- TÜMKAYA, S., HAMARTA, E., DENİZ, M. E., ÇELİK, M., & AYBEK, B. (2008). Duyusal zeka mizah tarzı ve yaşam doyum: Üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 3(30)*, 1-18.
- TÜRKOĞLU, M. (2008). Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi (*Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- UMPHRESS, E. E., Simmons, A. L., Folger, R., Ren, R., & Bobocel, R. (2013). Observer reactions to interpersonal injustice: The roles of perpetrator intent and victim perception. *Journal of Organizational Behavior, 34(3)*, 327-349.
- ÜLKER TÜMLÜ, G., & RECEPOĞLU, E. (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Journal Of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 3(3)*.
- ÜNAL, S., KARLIDAĞ, R. VE YOLOĞLU, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu düzeylerinin Yaşam Doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri, 4*, 113-118.
- VAN DİJK, P., MEHR, D. R., OOMS, M. E., MADSEN, R., PETROSKİ, G., FRIJTERS, D. H., ... & RİBBE, M. W. (2005). Comorbidity and 1-year mortality risks in nursing home residents. *Journal of the American Geriatrics Society, 53(4)*, 660-665.
- VEENHOVEN, R. (1984). *Conditions of happiness*. Boston: Reidel.
- VEENHOVEN, R. (1988). The utility of happiness. *Social Indicators Research, 20*, 333-354.
- VEENHOVEN, R. (1999). Quality-of-life in individualistic society. *Social indicators research, 48(2)*, 159-188.

- VEENHOVEN, R. (2000). The four qualities of life: Ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 1, 1-39.
- VEENHOVEN, R. (2004). *Happiness as a public policy aim; The greatest happiness principle*. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice*. New York: Wiley. 658-678.
- Veenhoven, R. (2006). *World database of happiness: Correlational findings*. Available at www.worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_cor/cor_fp.htm Erişim Tarihi: 26.09.2018
- VEENHOVEN, R., & KALMÏJN, W. (2005). Inequality-adjusted happiness in nations: Egalitarianism and utilitarianism married together in a new index of societal performance. *Journal of Happiness Studies*, 6, 421—455.
- VILA, L. E., & GARCÍA-MORA, B. (2005). Education and the determinants of job satisfaction. *Education Economics*, 13(4), 409-425.
- VÏSSER, J., MACKENZÏE, A., & MARAÏS, D. (2012). Job satisfaction of South African registered dietitians. *South African Journal of Clinical Nutrition*, 25(3), 112-119.
- VROOM, V. H. (1983). Leaders and leadership in academe. *The Review of Higher Education*, 6(4), 367-386.
- VROOM, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- WANGDÏ, J. (2016). *Factors Affecting Job Satisfaction* (Doctoral dissertation, RIM).
- WATERMAN, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of personality and social psychology*, 64(4), 678.
- WATKÏNS, D. C., GREEN, B. L., RÏVERS, B. M., & ROWELL, K. L. (2006). Depression and black men: Implications for future research. *The journal of men's health & gender*, 3(3), 227-235.
- WEAVER, C. (1980). "Job Satisfaction in the United States in the 1970s", *Journal of Applied Psychology*, 65, 7-364.
- WEÏQÏ, C. (2007). The structure of secondary school teacher job satisfaction and its relationship with attrition and work enthusiasm. *Chinese Education & Society*, 40(5), 17-31.
- WHITE, J. M. (1992). Marital status and well-being in Canada: An analysis of age group variations. *Journal of Family Issues*, 13(3), 390-409.
- WÏLSON, S. M., & PETERSON, G. W. (1986). Personal and Situational Factors Affecting Life Satisfaction among Young Adults from Rural, Low-Income Appalachian Families.

- WINSTEAD, B. A., DERLEGA, V. J., MONTGOMERY, M. J., & PİLKINGTON, C. (1995). The quality of friendships at work and job satisfaction. *Journal of social and personal relationships*, 12(2), 199-215.
- WOFFORD, J. C. (1971). The motivational bases of job satisfaction and job performance. *Personnel psychology*, 24(3), 501-518.
- WONG, S. S., & LIM, T. (2009). Hope versus optimism in Singaporean adolescents: Contributions to depression and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 648-652.
- WOOD, W., RHODES, N., & WHELAN, M. (1989). Sex differences in positive well-being: A consideration of emotional style and marital status. *Psychological Bulletin*, 106(2), 249.
- WRIGHT, T. A., CROPANZANO, R., & BONETT, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *Journal of occupational health psychology*, 12(2), 93.
- YALABİK, Z. Y., POPAİTOON, P., CHOWNE, J. A., & RAYTON, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2799-2823.
- YAMNİLL, S., & MCLEAN, G. N. (2001). Theories supporting transfer of training. *Human resource development quarterly*, 12(2), 195-208.
- YANG, F. H., WU, M., CHANG, C. C., & CHIEN, Y. (2011). Elucidating the relationships among transformational leadership, job satisfaction, commitment foci and commitment bases in the public sector. *Public Personnel Management*, 40(3), 265-278.
- YAP, S. C., ANUSİC, I., & LUCAS, R. E. (2012). Does personality moderate reaction and adaptation to major life events? Evidence from the British Household Panel Survey. *Journal of research in personality*, 46(5), 477-488.
- YETİM, Ü. (2001), *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, (1. Basım), İstanbul: Bağlam Yayınları. 348.
- YILDIZ, N., YOLSAL, N., AY, P. VE KIYAN, A. (2003). "İstanbul Tıp Fakültesi"nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu", *İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası*, 66 (1), 34-41.
- YILMAZ, E. VE IZGAR, H. (2009). İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.
- YILMAZ, E., & ALTINOK, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(3), 451-470.

- YİĞİT, R., DİLMAÇ, B., & DENİZ, M. E. (2011). İş ve yaşam doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü alan araştırması. *Polis Bilimleri Dergisi*, 13(3), 1-18.
- YOUHANG, W., & DONGMAO, W. (2015). Characteristics and Factors of the Grassroots Employment of College Graduates. *Chinese Education & Society*, 48(1), 23-41.
- YOUNG, A. F., RUSSELL, A., & POWERS, J. R. (2004). The sense of belonging to a neighbourhood: Can it be measured and is it related to health and well-being in older women? *Social Science & Medicine*, 59, 2627-2637.
- YURCU, G., & ATAY, H. (2015). Çalışanların Öznel İyi Oluşunu Etkileyen Demografik Faktörlerin İncelenmesi: Antalya İli Konaklama İşletmeleri Örneği. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 17-34.
- ZHU, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9, 293-298.
- ZİKA, S., & CHAMBERLAIN, K. (1992). On the relation between meaning in life and psychological well-being. *British journal of psychology*, 83(1), 133-145.

EKLER

Sayın Katılımcı; Bu anket Spor Merkezlerinde çalışan personelin öznel iyi oluş düzeylerinin iş ve yaşam doyumu üzerine olan etkisini saptamak amacıyla hazırlanmıştır. Veriler sadece bu araştırmada kullanılacak olup herhangi bir kişi veya kuruma verilmeyecektir. Bu ankette kişiliğinizin ve yaşamınızın çeşitli yönlerine ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Bu ifadeleri tek tek okuyarak size ne derece uygun olduğuna karar veriniz. Lütfen, tüm sorulara samimi ve doğru yanıtlar veriniz. Yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ahmet DAĞ

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yöneticiliği EABD

DEMOGRAFİK SORULAR

- 1) Yaş grubunuz:
a) 20 yaş ve altı b) 21-25 c) 26-30 d) 31-35 e) 36-40 f) 41 yaş ve üstü
- 2) Cinsiyetiniz:
a) Erkek b) Kadın
- 3) Eğitim Durumunuz:
a) ilköğretim b) Lise ve dengi c) Fakülte/Yükseköğretim d) Lisansüstü
- 4) İş yaşamınızdaki toplam çalışma deneyimi süreniz:
a) 1-5 yıl arası b) 6-10 yıl arası c) 11-15 yıl arası d) 16 yıl ve daha üstü

ÖZNEL İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaşamımda zevk alarak yaptığım etkinlik sayısı azdır.					
2	Genel olarak kendimi neşeli hissediyorum.					
3	Geriye dönüp baktığımda isteklerimin çoğunu elde edemediğimi görüyorum.					
4	Kişilik özelliklerimden genel olarak memnunum.					
5	İstediğim nitelikte ve sayıda arkadaşım olmamasına üzülüyorum.					
6	Günlük yaşamımdaki sorumluluklarımı başarıyla yerine getiririm.					
7	Ulaşmak istediğim ideallerim var.					
8	İlgi ve yeteneklerime uygun etkinliklerin yaşamımdaki yeri istediğim ölçüdedir.					
9	Küçük sorunları bile büyütürüm.					

10	Kendimi genel olarak canlı ve enerjik hissedirim.					
11	Yakın gelecekte yaşamımda güzel gelişmeler olacağına inanıyorum.					
12	Kişiler arası ilişkilerde sıklıkla hayal kırıklığı yaşıyorum.					
13	Yaşamıma beni ona bağlayacak anlamlar katmakta zorlanıyorum.					
14	Umutlarımın gerçekleşeceğine inanıyorum.					
15	Ailemle olan ilişkilerden memnunum.					
16	Genelde hüzünlü ve düşünceliyim.					
17	Kendimi yalnız hissedirim.					
18	Amaçlarıma ulaşmak için yeterince kararlı davranabilirim.					
19	Genel olarak kendimi huzurlu hissediyorum.					
20	Çevremdeki insanların yaşamlarına imreniyorum.					
21	Yaşamımı genel olarak monoton ve sıkıcı buluyorum.					
22	Sosyal ilişkilerimdeki girişkenlik yanımdan hoşnudum.					
23	İç dünyamın zaman geçtikçe zenginleştiğini hissediyorum.					
24	Tanıdığım insanların çoğundan daha fazla sıkıntım var.					
25	Yaşamın zorlukları ile baş etme gücüne inanıyorum.					
26	Sevilen ve güvenilen biri olduğumu hissediyorum.					
27	Geçmişte yaptığım hatalardan dolayı yoğun suçluluk duygusu yaşıyorum.					
28	Serbest zamanlarımda zevkle vakit geçirecek bir uğraşı bulurum.					
29	Yaşamım başarısızlıklarla dolu.					
30	Güçlükler karşısında çabuk pes ederim.					
31	Çevremde ihtiyaç duyduğumda destek alabileceğim insanlar var.					
32	Sıklıkla ümitsiz ve çökkün hissediyorum.					
33	Okumak ve çalışmak benim için zevkli uğraşlardır.					
34	İsteklerime ve değerlerime uygun bir hayat sürüyorum.					
35	Ailemle olan ilişkilerimde sorunlar yaşıyorum.					
36	Yaşama iyimser bir açıyla bakabilme yönümden memnunum					

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi beni tatmin etmektedir.					
2	Aldığım maaş (ücret) miktarı beni tatmin etmektedir.					
3	İşimin sağladığı kişisel gelişme ve yükselme olanağı beni tatmin etmektedir.					
4	İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile çalışmaktan memnunum.					
5	Yöneticimin bana gösterdiği adil davranış ve saygı derecesi beni tatmin etmektedir.					
6	İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu beni memnun etmektedir.					
7	İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı vardır.					
8	Yöneticimden gördüğüm destek ve rehberlik beni tatmin etmektedir.					
9	Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesinden memnunum.					
10	İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme olanağına sahibim.					
11	İşyerimin geleceğe yönelik beklentilerimi gerçekleştirebilme derecesinden memnunum.					
12	İşyerimdeki çalışma arkadaşlarıma yardım etme fırsatlarına sahibim.					
13	İşyerimdeki yarışma fırsatı beni tatmin etmektedir.					
14	İşyerimdeki yönetimin tutumu beni tatmin etmektedir.					

YAŞAM DOYUMU ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaşamım birçok açıdan idealimdekine yakın					
2	Yaşam koşullarım mükemmel					
3	Yaşamımdan memnunum					
4	Şu ana kadar, yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim					
5	Eğer yaşamımı yeni baştan yaşayabilsem, hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim					

ÖZGEÇMİŞ

Ahmet DAĞ, 1988 yılında Erzincan'da doğdu. Lise eğitimini Elazığ'da tamamladı. Fırat Üniversitesi Büro Yönetimi önlisans programından 2009 yılında mezun oldu. Anadolu Üniversitesi'nde İşletme lisans programından 2015 yılında mezun oldu. 2016 yılında Sakarya Üniversitesi Spor Yöneticiliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimine başlamıştır. 2011 yılından 2018 yılına kadar Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde memur olarak çalışmıştır. 2018 temmuz ayından beri İzmir Bakırçay Üniversitesinde Fakülte sekreteri olarak hizmet etmektedir.