

T.C
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ ve ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

ÇALIŞANLARDA MESLEKİ BENLİK SAYGISININ
İŞ TATMİNİ ve YAŞAM MUTLULUĞU İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilek YILMAZ TEKİRGÖL

081107105

İstanbul, Kasım 2011

T.C
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ ve ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

ÇALIŞANLARDA MESLEKİ BENLİK SAYGISININ
İŞ TATMİNİ ve YAŞAM MUTLULUĞU İLE İLİŞKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Dilek YILMAZ TEKİRGÖL

081107105

Danışman Öğretim Üyesi:
Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN

İstanbul, Kasım 2011

TEZ ONAY SAYFASI

03/11/2011

T.C. MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

03.11.2011 tarihinde tezinin savunmasını yapan Dilek YILMAZ TEKİRGÖL'e ait "Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini ve Yaşam Mutluluğu ile İlişkisi" adlı çalışma, jürimiz tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

(İmza)

Başkan

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı (Danışman)

(İmza)

Üye.....

Akademik Unvanı, Adı Soyadı

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın gerçekleşmesine sunduğu katkı ve ayırdığı değerli vakit için tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Levent Önen'e, tez fikrinin oluşumu aşamasında değerli yönlendirmeleriyle desteğini sunan Prof. Dr. Nursel Telman'a, tez önerisinin sunulmasıyla beraber takip eden süreçte geliştirici uyarıları ve destekleri için bölümümüzün değerli hocalarına, saha çalışmama veri sağlayan tüm katılımcılara ve geç öğrencilik dönemimde uzun saatlerimi ayırdığım çalışmam süresince gösterdiği sabır ve teşviki için sevgili eşim İlter'e teşekkür eder, tezimde kaynak olarak eserlerinden yararlandığım bilim insanlarına saygılarımı sunarım.

Her müşkülde benzersiz ruhunu her zaman yanımda hissettiğim ve her gün daha çok özlediğim sevgili Annem'e ...

Dilek YILMAZ TEKİRGÖL
İstanbul, Kasım 2011

ÖZET

ÇALIŞANLARDA MESLEKİ BENLİK SAYGISININ İŞ TATMİNİ ve YAŞAM MUTLULUĞU İLE İLİŞKİSİ

Bu çalışmada; İstanbul'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel işletmelerde görevli beyaz yaka çalışanların demografik farklılıkları, mesleki özellikleri, mesleklerini seçme biçimleri, algılanan çalışma koşulları gibi bazı değişkenlerle mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğu düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı, ayrıca mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğu değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı araştırılmıştır.

Araştırmanın örneklemini İstanbul'da farklı sektör ve fonksiyonlarda görev yapan en az üniversite mezunu olan 268 çalışandan oluşmaktadır.

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu", mesleki benlik saygısı için "Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği", iş tatmini için "Minnesota İş Tatmini Ölçeği", yaşam mutluluğu için "Oxford Mutluluk Anketi" kullanılarak elde edilmiştir.

Verilerin analizi için SPSS 17 İstatistik paket programı kullanılmıştır. Normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın amacı ve hipotez doğrultusunda; mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisini değerlendirmek üzere Lineer Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Analiz sonucunda mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatmini ve yaşam mutluluğu arasındaki ilişki de pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.

Çalışanların mesleki benlik saygısı; mesleki kıdem, çalışma şartları, mesleği seçme biçimi, gelir yeterliliği algısı ve öğrenim görülen alan/çalışma alanı uyumu değişkenleri ile arasındaki ilişki anlamlı bulunurken; yaş, cinsiyet, kurum kıdemi değişkenleri ile arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. İş tatmininin, cinsiyet, mesleği seçme biçimi ve kurum kıdemi dışında yukarıda belirtilen değişkenlerle arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Yaşam mutluluğunun ise cinsiyet ve mesleki kıdem dışında yukarıda belirtilen değişkenlerle arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Bu araştırmadan elde edilen bulguların çalışanların mesleki benlik saygılarının yükseltilerek iş tatmini ve yaşam mutluluklarını artırmak adına yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Anahtar Sözcükler : Mesleki Benlik Saygısı, İş Tatmini, Mutluluk

ABSTRACT

THE RELATION OF PROFESSIONAL SELF-ESTEEM OF EMPLOYEES WITH JOB SATISFACTION AND HAPPINESS IN LIFE

In this study; the relation of some variables such as the demographical differences, professional characteristics, the way of choosing profession, perceived working conditions of the white-collar employees working at private organizations that operate at different sectors in Istanbul, with the levels of professional self-esteem, job satisfaction and happiness in life, and any significant relation between professional self-esteem, job satisfaction and happiness in life are researched.

The sample of the research consists of 268 employees who are at least university graduate and working in Istanbul, at different sectors and functions.

The data of the research were obtained by using “Personal Information Form” prepared by the researcher, “Arıcak Professional Self-Esteem Scale” for professional self-esteem, “Minnesota Satisfaction Questionnaire” for job satisfaction, “Oxford Happiness Questionnaire” for happiness in life.

SPSS 17 Statistics package program was used for the analysis of the data. Kolmogorov - Smirnov distribution test was used to analyze the normal distribution, while Mann Whitney U and Kruskal Wallis H tests were used for the comparison of the quantitative data. Pearson Correlation analysis was used in order to determine the relations between the scales.

In line with the purpose of the research and the hypothesis, Linear Regression Analysis was applied to evaluate the relation of professional self-esteem with job satisfaction and happiness in life.

As a result of the analysis, the relation of professional self-esteem with job satisfaction and happiness in life was found to be significantly positive. The relation between job satisfaction and happiness in life was also found to be significantly positive.

While the relation of the professional self-esteem of employees with the variables such as professional years of service, working conditions, the way of choosing profession, income adequacy perception and the consistency between the studied area and the working area was found to be significant, the relation of the professional self-esteem of employees with the variables of age, gender, service life in the organization was found to be not significant. The relation of job satisfaction with the abovementioned variables, except gender, the way of choosing profession and service life in the organization was found significant. As for the happiness in life, its relation with the abovementioned variables, except gender and professional service life was found to be significant.

It is believed that the findings obtained from this research will contribute to the studies to be carried out in order to increase the job satisfaction and happiness in life of the employees by raising their professional self-esteem.

Key Words : Professional Self Esteem, Job Satisfaction, Happiness

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
SİMGELER ve KISALTMALAR	xii
TABLolar	xiii
1. GİRİŞ	1
1. 1. Mesleki Benlik Saygısı	2
1.1.1 Benlik	2
1.1.2. Benlik Saygısı	5
1.1.3. Mesleğin Tanımı	6
1.1.4. Mesleki Benlik	7
1.1.5. Mesleki Benlik Saygısı	8
1.2. Meslek Seçimi ve Meslekle İlgili Kuramlar	8
1.2.1. Meslek Gelişimi Kuramları	9
1.2.1.1. Super'in Meslek Gelişimi Kuramı	9
1.2.1.2. Ginzberg'in Meslek Gelişimi Kuramı	13
1.2.1.3. Gottfredson'un Kuramı	15

1.2.1.4. Tiedeman ve O'Hara'nın Meslek Gelişimi Kuramı	17
1.2.1.5. Holland'ın Tipoloji Kuramı	19
1.2.1.6. Ann Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı	21
1.2.2. Karar Kuramları	22
1.2.2.1. Gelatt'ın Karar Modeli	22
1.2.2.2. Vroom'un Beklenti Kuramı	23
1.2.2.3. Hilton'un Karar Modeli	23
1.2.2.4. Gati'nin Modeli	24
1.2.3. Özellik-Faktör Kuramı	25
1.2.4. Sosyal Öğrenme Kuramı	25
1.2.5. Hoppock'un Kuramı	27
1.2.6. İşe Uyum Kuramı	27
1.3. İŞ TATMİNİ	29
1.3.1. İş Tatmininin Boyutları	33
1.3.2. İş Tatmini ve Güdüleme	33
1.3.3. İş Tatmini İle İlişkili Kuramlar	35
1.3.3.1. Güdüleme Kuramları	35
1.3.3.1.1. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	35
1.3.3.1.2. Çift Etmen Kuramı	36
1.3.3.1.3. Kazanılmış (edinilen) İhtiyaçlar Kuramı	36
1.3.3.1.4. ERG Kuramı	37

1.3.3.2. Bilişsel Kuramlar	37
1.3.3.2.1. Beklenti Kuramı	37
1.3.3.2.2. Eşitlik Kuramı	38
1.3.3.2.3. Amaç Kuramı	38
1.3.3.2.4. Bilişsel Değerlendirme Kuramı	38
1.3.3.3. Pekiştirme Kuramları	39
1.3.3.3.1. Skinner'in Pekiştirme Kuramı	39
1.3.3.3.2. Sosyal Öğrenme Kuramı	39
1.3.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	40
1.4. YAŞAM MUTLULUĞU KAVRAMI	45
1.4.1. Yaşam Mutluluğu – İş Tatmini İlişkisi	52
1.5. Araştırmanın Problemi	56
1.6. Araştırmanın Hipotezleri	56
1.7. Araştırmanın Amacı	57
1.8. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	58
2. YÖNTEM	59
2.1. Araştırmanın Modeli	59
2.2. Evren ve Örneklem	59
2.2.1 Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Özellikler	60
2.3. Verilerin Toplanması	62
2.4. Veri Toplama Araçları	63

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu	63
2.4.2. Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği	63
2.4.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği	64
2.4.4. Oxford Mutluluk Anketi	67
2.5. İşlem	69
3. BULGULAR	71
3.1. Araştırmanın Bulguları	71
4. SONUÇ ve YORUM	106
5. ÖNERİLER	120
6. KAYNAKLAR	122
7. EKLER	129
8. ÖZGEÇMİŞ	141

SİMGELER ve KISALTMALAR

- BDI** : Beck Depresyon Envanteri
- OHI** : Oxford Mutluluk Envanteri
- OHQ** : Oxford Mutluluk Anketi
- Ark.** : Arkadaşları
- SPSS** : Statistical Package for Social Sciences
- r** : Korelasyon katsayısı
- p** : Anlamlılık düzeyi
- β** : Bağımsız değişkenlerin belirleyicilik katsayısı
- R²** : Açıklama oranı
- F** : İstatistiksel anlamlılık katsayına ait F değeri
- Ort** : Ortalama
- Ss** : Standart sapma
- N** : Toplam
- n** : Örnek gözlem sayısı
- t** : İstatistiksel anlamlılık katsayına ait t değeri
- KW** : Kruskal Wallis H-Testi
- MW** : Mann Whitney U Testi

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1.1. Ginzberg'in Mesleki Gelişim Dönemleri.....	15
Tablo 2.2. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	60
Tablo 2.3. Çalışanların Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı.....	61
Tablo 3.4. Çalışma Şartlarından Memnuniyete Göre Dağılım.....	71
Tablo 3.5. Mesleğin Ne Şekilde Seçildiğine Göre Dağılım.....	71
Tablo 3.6. Mevcut İşin Severek Yapılıp Yapılmamasına Göre Dağılım.....	72
Tablo 3.7. Görevin Kişisel Gelişime Katkısına Göre Dağılım.....	72
Tablo 3.8. Serbest Zaman Olanığına Göre Dağılım.....	73
Tablo 3.9. Gelir Yeterliliği Algısına Göre Dağılım.....	73
Tablo 3.10. İş İçin Motivasyon Kaynağına Göre Dağılım.....	74
Tablo 3.11. Yeniden Seçme Şansına Göre Dağılım.....	74
Tablo 3.12. Mümkün Olsa İşin Nasıl Bir Hale Getirilmek İstendiğine Göre Dağılım.....	75
Tablo 3.13. İşin Akademik Eğitimle İlişkisine Göre Dağılım.....	75
Tablo 3.14. İş Tatmininin Çalışanın Mutluluğuna Etkisine Göre Dağılım.....	76
Tablo 3.15. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin İlişkisine İlişkin Korelasyon Analizi.....	77
Tablo 3.16. Mutluluk Düzeyinin Mesleki Benlik Saygısından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	79

Tablo 3.17. İş Tatmininin Mesleki Benlik Saygısından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	79
Tablo 3.18. İçsel Tatmininin Mesleki Benlik Saygısından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	80
Tablo 3.19. Dışsal Tatmininin Mesleki Benlik Saygısından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	80
Tablo 3.20. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	81
Tablo 3.21. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	84
Tablo 3.22. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı.....	85
Tablo 3.23. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Kurum Kıdemine Göre Dağılımı.....	89
Tablo 3.24. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Öğrenim Görülen Alan / Bölüme Göre Dağılımı.....	91
Tablo 3.25. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Öğrenim Görülen Alan ile Çalışma Alanı Uyumuna Göre Dağılımı.....	92

Tablo 3.26. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin

Çalışma Şartlarından Memnuniyete Göre Dağılım.....97

Tablo 3.27. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin

Meslek Seçimine Göre Dağılımı.....101

Tablo 3.28. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Gelir

Yeterliliği algısına Göre Dağılımı.....103

1.BÖLÜM

GİRİŞ

İş hayatı bireylerin yaşamında oldukça önemli bir yer tutar. İş hayatı; aktif çalışmaya ayrılan süreler ve bu süreler zarfında yapılan tüm faaliyetlerin dışında, bireylerin genel hayat standardı ve kalitesi üzerinde de belirleyici role sahiptir. Birçok bilimsel araştırmacı; iş hayatı ve iş hayatının temelini oluşturan meslek seçimini, bireyin yaşamı üzerindeki bütünsel etkileri ile ele almıştır.

İş hayatı, bir yetişkinin yaşamında en fazla vakit alan ve onu meşgul eden aktivitedir (Super, 1960). Bu yanılla iş hayatından sağlanan tatminin, bireylerin genel yaşam mutluluğu ve tatminini etkilemesi de kaçınılmazdır. İş hayatında bireylerin tatminini etkileyen pek çok unsur bulunsa da, iş hayatının genelini doğrudan etkileyen en önemli unsurlardan biri, aslında iş hayatına başlamadan önce, bireyin yapacağı işi belirleyen mesleğin seçimidir. Seçilen mesleğe yönelik bireyin kendi algısı ve buna yüklediği değerle kendini gösteren mesleki benlik saygısı da iş hayatından sağlanan tatmin ve bireylerin genel yaşam mutluluğu ile doğrudan ilişkilidir.

Bir insan, meslekle ilgili terminolojisine kendisinin nasıl biri olduğunu yerleştirir (Super, 1963). Böylelikle yaptığı iş, benlik kavramına uygun bir rol sergilemesini sağlar. Bu nedenle bireyler; meslek seçimlerinde, taşıdıklarına inandıkları kendi özelliklerini dikkate almak durumundadırlar. Her bir birey, ihtiyaç veya beklentilerine yakın olan mesleğe yönelmeli ve meslek seçiminde bunu gözönünde bulundurmalıdır.

Bireylerin; kendilerini ifade edebileceğine inandıkları meslekleri seçmeleri ve seçtikleri meslekleri içselleştirmeleri, sözkonusu seçimin iş hayatlarıyla beraber yaşamlarının genelini etkilemesi sebebiyle önemlidir.

Bu araştırma, çalışanların mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmada, mesleki benlik saygısını etkileyen unsurlara dikkat çekerek bu unsurların bireylerin iş tatmini ve yaşam mutluluğu üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Araştırmanın, çalışanların mesleklerini daha etkin bir biçimde yürütmeleri ve böylelikle işten sağladıkları tatmin ve genel yaşam mutluluğunu yükseltmek üzere yapılacak iyileştirme çalışmalarına destek olması hedeflenmektedir. Konuya yönelik genel bir araştırma amaçlandığından; saha uygulaması, farklı sektörlerde faaliyet gösteren özel işletmelerde, farklı fonksiyonlarda görev yapan beyaz yaka çalışanları kapsamaktadır.

1.1. MESLEKİ BENLİK SAYGISI

1.1.1 Benlik

Benlik, zaman içerisinde kişinin kendisine ilişkin geliştirdiği görüştür. Birey, benlik yoluyla kendi varoluşunu algılar ve değerlendirir. Benlik, kendi dışından aldığı tepkiler ve etkileşimle sürekli gelişim gösterir.

Türk Dil Kurumu (2011) sözlüğündeki tanıma göre benlik; bir kimsenin öz varlığı, kişiliği, onu kendisi yapan şey, kendilik, şahsiyettir.

Felsefe tarihine bakıldığında, benlik kavramının felsefenin en belirsiz kavramlarından biri olduğu görülmektedir.

Ben bilgisinin kaynağının iç duyu olduğunu iddia eden Locke'a göre iç duyu, işleyişi bakımından fiziksel nesnelere ilişkin bilgilerin ham maddesini sağlayan dış duyuyla paralellikler arazeder. Locke, iç duyudan gelen duyu verilerinin kaynağının insan zihninin düşünmek, algılamak, hayal etmek, istemek gibi işlevleri olduğunu yani iç duyunun malzemesinin zihnin aktif halleri olduğunu belirtir (aktaran Yalçın, 2009).

Benliğimizin yapısı, dünyayı, başkalarını ve kendimizi nasıl görüp algıladığımızı belirler, varoluşumuzun temelini oluşturur ve tüm duyu, düşünce ve davranışlarımızı etkiler (Kağıtçıbaşı, 2006).

Benlik geniş bir kavramsal sistem içerisinde, hiyerarşik olarak düzenlenmiş pek çok yapıyı içine almaktadır. Buna göre benlik, egoyu da içine alır ve egodan daha geniş çerçeveli bir yapı olup egodan daha üst yapısal özellikler gösterir. Benlik bir bireyin toplam kişiliği olmayıp toplam kişiliğinin bir parçası ve bölümüdür (Rosenberg, 1979).

Benlik kavramı kuramcıları, bireyin kendi çevresini algılama bilincinin öneminin üzerinde durmaktadırlar. Bilinçli algılama, idrak etme ve duygulara verilen bu merkezi rolden dolayı benlik kavramı kuramcılarında fenomenolojik yaklaşımın etkileri görülmektedir (Wylie, 1979).

Benlik kavramının gelişimini etkileyen en önemli yaklaşımlardan biri psikanalitik kuramlardır. Klasik psikanalitik kuramda benlik ve ego, aralarındaki farklılıklarla beraber benzerlikler gösterir. Nitelim Freud'un 1923'de yayınladığı psikanalitik yapı kuramında benlik sözcüğü ego anlamında kullanılmıştır. Ego; düşünme, algılama, muhakeme gibi bilişsel süreçleri içerir. Bu yanıyla ego, benliğin sadece bir parçasıdır. Benlik egodan daha geniş çerçeveli bir yapı olup kişiliğin hem bilinçli hem de bilinçsiz yanını temsil eder (aktaran Korkmaz, 1996).

Jung'a göre benlik; kişiliğin bütünüdür. Gerçekte insan bütünleşmek için çaba göstermez, buna zaten sahiptir ancak yaşamı boyunca bu bütünlüğe yeni boyutlar katmaya ve onu birbirine karşıt çalışan parçalara bölünmekten korumaya çalışır. Jung benliğin egoyu içine aldığını belirterek egoyu kişisel ve tümüyle bilinçle ilişkili, benliği ise daha kapsamlı ve kişilik dışı olarak görmektedir (aktaran Korkmaz, 1996).

Adler yaratıcı benlik kavramını ileri sürmüştür. Adler'e göre; benlik, yorumlama yeteneğine sahiptir. Bireyin tüm davranışları yaşam biçimine göre düzenlenir. Yaşam biçiminin yönelim dayanakları; benlik kavramı, benlik ideali, kendi dışındaki dünya ve bu dünyanın ondan ne beklediğine yönelik görüşler ve kişinin geliştirdiği doğru-yanlış yönergesine dayanan vicdani inançlarıdır. Benlik yorumlama yeteneğine sahip, organizmaya anlamlı bir yaşam sağlamaya çalışan bir sistemin oluşturulması ve sürdürülmesidir (Geçtan, 2002).

Horney ise gerçek benlik kavramını vurgulamıştır. Horney'e göre gerçek benlik istek ve karar verme yetisidir. Benlik güçlü ve etkin olduğu zaman birey karar verebilir ve kararlarının sorumluluğunu üstlenebilir. Böylece gerçek benlik içsel bir çatışma

yaşamaksızın işlevini sürdürebilir. Ancak gerçek benlik bir zayıflama gösterdiğinde birey kendine yabancılaşır ve yöneten olmak yerine yönetilen olmayı yeğler (Geçtan, 2002).

1.1.2. Benlik Saygısı

Benlik saygısı, kişinin kendisini nasıl değerlendirdiğini gösteren bir yargıdır. Benlik saygısı, kişinin kendine güvenmesini sağlayan pozitif ruh halidir. Benlik saygısı aynı zamanda kişinin diğerleri tarafından beğenildiğine yönelik inancı da beraberinde getirir.

Benlik saygısı, kişinin kendini olduğundan aşağı ya da üstün görmeksizin kendinden memnun olması, kendini beğenilmeye ve sevilmeye değer bulması, kendini olduğu ve gördüğü gibi kabullenmeyi, özüne güvenmeyi sağlayan ruh durumudur (Yörükoğlu, 1986).

William James'in (1980) analizleri benlik saygısı üzerindeki üç etkiyi açıklar. Bunlardan ilki, insanın kendi istek ve değerlerinin kendine olan saygısına yönelik kararında temel bir rol oynamasıdır. İnsan daima yapabileceğini iddia ettiği şeylere göre, yapabildiklerini kıyaslayarak, kendine olan saygısını şekillendirir (aktaran Tufan ve Yıldız, 1993).

James'e göre ikinci etki, kişinin kendi genel değeri ile ilgili anlayışının toplum tarafından kabul edilen başarı ve statü standartlarına göre oluşmaktadır. İnsanlar kendi değerleri hakkında karar verirken, toplumun onayladığı başarı standartlarını bir ölçü olarak kullanmaktadır. James'e göre üçüncü etki benliğin uzantılarına verilen

değerdir. Bu, kişinin kendine ait olduğunu söylediği; aile, statü, ev, araba gibi tüm canlıları, nesnelere, konumları içerir (aktaran Korkmaz, 1996).

Benlik saygısı, kişinin kendini değerlendirirken aldığı tutumun yönüne bağlıdır. Bireylerin kendilerini değerlendirirkenki ruh hali ve yaklaşımı benlik saygısı üzerinde doğrudan etkilidir. Olumlu tutum benlik saygısını yükseltirken olumsuz tutum benlik saygısını olumsuz etkiler (Rosenberg, 1979).

1.1.3. Mesleğin Tanımı

Gini (1998); mesleği, kişinin belli bir yaşam tarzını sürdürebilme amacı ile içinde bulunduğu aktiviteler olarak tanımlamaktadır (aktaran Işık, 2006). Bir başka tanıma göre ise meslek; insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 1982). Meslek kişinin sadece kendi doyumunu için değil aynı zamanda başkalarının yararı için yaptığı ve karşılığında kazanç elde ettiği faaliyettir (Kuzgun, 2000).

Mesleğin en ayırıcı yönü, yapılan bir dizi etkinlikten kazanç elde etmek gibi görünse de; meslek aynı zamanda bireylere bir gruba ait olma, kendini gerçekleştirme gibi gereksinimleri doyurma olanağını da sağlamaktadır. Bu nedenle bir mesleğe yönelirken bireylerin tek amacı para kazanmak değildir. Yaşamını idame ettirmek üzere temel motivasyonu para kazanmak olmadan da bireyler bir mesleğe yönelebilirler. Bazen daha düşük kazanç getireceği bilinen bir meslek o alana duyulan özel ilgi sebebiyle tercih edilebilmektedir. Meslek, kişilerin toplumdaki konumunu ve en önemlisi üretmek var olduğu bir yaşama alanını da temsil eder.

1.1.4. Mesleki Benlik

Mesleki benlik kavramı, bireyin mesleki rolünün benlik kavramı sistemi içindeki bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Mesleki benlik kavramı, bir işe başlamakla oluşmaya başlar. Mesleki benliğin oluşumu, bireylerin genel yaşantılarından etkilenebilir.

Mesleki benlik kavramı, ‘‘bireyin meslekle ilgili olduğunu düşündüğü kişisel özelliklerinin kümesidir’’ (Super, 1963).

Super’e (1963) göre, meslek seçimi kişinin kendi hakkındaki tasarımını oldukça açık bir biçimde ifade etmeyi istediği bir yaşam noktasıdır ve benlik meslek seçimini etkiler. Kişi yaşamı boyunca kendisiyle ilgili yeteneklerini, başarılarını, ilgilerini ve başkalarının görüşlerini değerlendirir. Bu değerlendirmelerin sonunda da hangi alanda başarılı olduğunu fark ederek bazı seçimler yapar. Böylece benliğini oluşturur ve mesleki davranışlar arasında da benlik kavramı ile tutarlı olanları seçer (aktaran Yıldız, 2004).

‘‘Hoppock’a (1957) göre bir kimsenin seçtiği meslek yaşam biçimini belirleyici en önemli faktördür. Çünkü seçilen meslek kişinin çalışma yaşamında başarılı olup olamayacağını, ileride nerelerde oturup kimlerle etkileşimde bulunacağını belirler. Ayrıca meslek; kişinin değer yargılarını, dünya görüşünü, günlük yaşam tarzını ve alışkanlıklarını biçimlendirici etkilere de sahiptir’’ (aktaran Kuzgun, 2009b, s.6).

Hoppock’a göre bireyler mesleklerini, bazı duygusal ihtiyaçlarını ve değerlerini tatmin etmek amacıyla seçerler. Bu seçim, bilinçli ya da bilinçsiz olabilir. Seçilen meslek; bireyin, ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacağını düşündüğü meslektir. Her zaman belirgin olarak algılanmasa da bireyin bütün ihtiyaçları onun meslek seçimini etkiler.

1.1.5. Mesleki benlik saygısı

“Mesleki benlik saygısı; mesleki bir tercihe dönüştürülmüş, birey tarafından meslek ile ilgili olarak kabul edilen benlik yüklemelerine ilişkin bireyin oluşturduğu değerlilik yargısıdır” (Arıcak, 1999). Yani mesleki benlik saygısı, bireyin kendi mesleğine yüklediği önemi ve onu ne kadar değerli gördüğünü ifade eder. *“Öyleyse benlik saygısı (self-esteem), bireysel uyumun ve ruh sağlığının bir ön koşulu iken, mesleki benlik saygısı da mesleki uyum ve doyumun bir ön koşulu olmaktadır”* (Arıcak ve Dilmaç, 2003). Özetle mesleki benlik saygısı bireyin tercih ettiği mesleğine ilişkin geliştirdiği değerlilik yargısı olarak ifade edilebilir.

Mesleki benlik saygısı, meslek değerlerinden etkilenir. Yeteneği kullanma ve geliştirme imkanı, yaratıcılığa olanak verme, işlerin çeşitliliği ve ilgi çekiciliği, sosyal güvence, ilerleme olanağı, tanınma, toplumsal saygınlık sağlama gibi unsurlar meslek değerleridir. Araştırmalar meslek değerlerinin iş ortamından beklentiler olarak tanımlanan iş değerlerinden daha temel olduğunu göstermektedir (Kuzgun, 2009a).

Birey mesleğini değerli algılıyorsa mesleki benlik saygısı yüksektir. Ancak bireyin mesleğine yüklediği toplam değer düşükse meslek benlik saygısı da bu doğrultuda düşüktür. Birey, tercih edeceği mesleğinin kendisi için ne kadar uygun olduğunu kendi kişisel özellikleri bakımından değerlendirmelidir. Aksi takdirde meslekler hem topluma hem de bireye zarar verebilir (Ünal ve Şimşek, 2008).

1.2. Meslek Seçimi ve Meslekle İlgili Kuramlar

Bu bölümde mesleki benliğin oluşumunda etkisi kaçınılmaz olan meslek seçimini belirleyen unsurlar ele alınmıştır. Meslek seçimi olgusu ile ilgilenen araştırmacılar farklı kuramlar geliştirmişlerdir. Bu araştırmalar sonucunda ortaya çıkan kuramlar

meslek seçimi ve mesleki benlik gelişimiyle ilgili farklı özelliklerin ağırlığına atıfta bulunurlar. Bu kuramlara göre meslek seçiminde belirleyici en önemli unsur kişilik olabileceği gibi, kişisel gereksinimler ve çocukluk dönemi yaşantıları gibi unsurlar da bunda önemli ölçüde etken olabilir.

Yapılan literatür araştırmasında meslek seçimi ile ilgili olarak özellikle öne çıkan kuramların Gelişim Kuramları ve Karar Kuramları olduğu görülmüştür. Bu bölümde Gelişim ve Karar Kuramları önceliğinde meslek seçimini etkileyen kuramlar değerlendirilmiştir.

1.2.1. Meslek Gelişimi Kuramları

Bu bölümde meslek gelişimi ile ilgili olarak öne çıkan kuramlardan Super'in Meslek Gelişimi Kuramı, Ginzberg'in Meslek Gelişimi Kuramı, Gottfredson'un Kuramı, Tiedeman ve O'Hara'nın Meslek Gelişimi Kuramı, Holland'ın Tipoloji Kuramı ve Ann Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı ele alınmıştır.

1.2.1.1. Super'in Meslek Gelişimi Kuramı

Super'a (1960) göre, her bireyin kendini ve çevresini algılayabilme yeteneği vardır fakat bu algıların organize edilmesi ve birleştirilmesi farklılık göstermektedir. Bireylerin yaşları ilerledikçe, bu algılar daha da gelişmektedir. Daha sonra bireyler, tercih etmek istedikleri mesleklerle ilgili algılarını geliştirmeye başlarlar. Sonuçta, meslek seçimi benlik algısı ile mesleki benlik algısının yakınlığına bağlıdır. Bu sebeple bireyler, oluşturdukları benlik algılarına uygun meslekleri seçerler (Osipow ve Walsh, 1990).

“Super’a göre bir mesleğin seçilmesi, bireyin yaşamında, onun benlik kavramını oldukça kesin bir biçimde belirttiği noktadır. Birey meslek tercihini ifade ederken ‘ben şu ya da bu biçimde bir insanım’ demektedir” (aktaran Yeşilyaprak, 2010, s.199).

Super (1958), meslek seçimini birey ile çevresi arasındaki sürekli etkileşimin bir ürünü, bireyin meslek seçimini, bu yaşam boyu etkileşimin kişide bıraktığı öğrenme ve izlenimlerin bir sentezi olarak belirler (Yıldız, 2004).

Super’a göre Meslek Gelişiminin Basamakları:

Super benlik kavramının oluşması ve bir meslek tercihinin dönüşmesinin bireyin gelişim süreci boyunca gerçekleştiğini belirtmekte ve mesleki gelişim sürecini 5 evreye ayırmaktadır (Super 1968; Isaacson 1986’dan aktaran, Yeşilyaprak, 2010).

Büyüme Dönemi: Bilincin oluştuğu dördüncü yaştan başlayıp ondördüncü yaşa kadar süren dönemdir. Çocuk bu dönemde yetişkinlerin rollerini izleyerek birtakım mesleklere özenir. Bu özentinin temeli yetişkinlerle kurduğu özdeşimdir. Çocuk hemen herşeyi denemek ister. Çocuklar meslek tercihlerini ifade ederken daha çok işin yapılışından duyulan zevke önem verirler ve birbiri ardına birbiriyle ilişkisi olmayan mesleklere ilgi duyabilirler. Zaman içinde işin yapılma koşulları ve işin sonucundan elde edileceklerle ilgili bilgi sahibi oldukça tercihleri azalır. Çocuk, okul dönemiyle beraber neleri yapabileceği ve ne olmak istediğine ilişkin öz kavramını oluşturur ve öz kavramı ile meslek kavramları arasında ilişki kurmaya başlar. (Kuzgun, 2009b). Çoğunlukla yakın aile bireyi olan güçlü bir yetişkin ile özdeşim kuran çocuk büyüdükçe kendisine başka kahramanlar bulabilir.

Çocukluk birinci derecede bir hayal dönemidir. Bu dönemin ikinci bölümü yeni yetmeliğin ilk aşamasına rastlar. Super bunu ilgi ve yeteneklerin davranış ve amaç belirlemede önem kazandığı dönem olarak niteler (Kuzgun, 2009b). Bu döneme ilişkin Super'in açıklamaları Ginzberg ve arkadaşlarınınkinden çok farklı değildir (Yeşilyaprak, 2010).

Araştırma Dönemi (Exploration Stage): Bu dönem 14-24 yaş arası gelişimin ergenlik dönemine rastlar ve diğer dönemlerden daha yoğun bir araştırma dönemidir. Başlangıçta acemice de olsa bu dönemde ergen kendisi hakkında daha bilinçlenir. Araştırma dönemi, bireyin kendini farklı rollerde denediği, kazandığı becerilerin gelecek için hedeflere uygunluğunu sorguladığı bir dönemdir. *“Bu evre kendini tanıma, rol denemeleri, meslek incelemeleri ve sınama gibi etkinliklerin sürdürüldüğü bir dönemdir”* (Yeşilyaprak, 2010, s.199). Bu dönem; deneme basamağı, geçiş basamağı ve sınama basamağı olarak üç döneme ayrılır.

Deneme basamağı (*Tentative Stage*), 15-17 yaşları kapsar. Bu basamak ilgi, yetenek, değer ve fırsatların dikkate alındığı, aile gibi yakın alanlarda tercihlerin sınıandığı bir dönemdir (Kuzgun, 2009b).

Geçiş basamağı (*Transition Stage*), 18-21 yaşları kapsar. Birey artık öz kavramını bir işte uygulamaya başlamıştır (Kuzgun, 2009b).

Sınama basamağı (*Trial Stage*), 22-24 yaşları kapsar. Bu basamakta genç, okulu bitirip kazandığı yeterlilikleri sınamak üzere bir mesleğe adım atar. *“Benlik kavramı ile işin gerektirdiği roller arasında bir uyum sağlamaya ve bu durumu izleyip*

değerlendirmeye çalışır” (Yeşilyaprak, 2010, s.200). Birey, daha ayrıntılı bilgi edindiği çalışma hayatında ilgilerini tatmin edebilir veya bazılarında vazgeçebilir. Bu dönemde bir işe girme, sürekli yaşam biçimine karar verme eğilimi sıklıkla görülür ve bu dönem 25 yaşına kadar sürer. Takip eden dönemde sinama çalışmaları azalacaktır.

Yerleşme Dönemi (Establishment Stage): Bu dönem, gelişimin genç yetişkinlik ve olgunluk dönemine, 25-44 yaşlar arasına denk gelir. Yerleşme dönemi, bir düzen kurma ve bunu devam ettirme amacına yöneliktir. Uygun bir alan belirlenir ve o alanda bir iş bulunur. Zaman içinde birkaç iş değiştirilebilse de daha ileri yaşlarda deneyimle beraber kişi mesleğini sağlamlaştırmaya yönelir (Kuzgun, 2009b).

Koruma Dönemi (Maintenance Stage) : Bu dönem 45-64 yaş arasındır. Birey, artık olgunlaşmıştır ve bu aşamada kendisinden beklenen artık yeni bir temel oluşturmaktan çok varolan benlik kavramını korumaya çalışmaktadır. Bu aşamada genel olarak bireyin beklentilerini gerçekleştirmesi ve doyuma ulaşması mümkündür (Yeşilyaprak, 2010).

Çöküş Dönemi (Declining Stage): 65 yaşından sonra fiziksel ve zihinsel süreçlerin yavaşlaması ve enerjinin azalmasıyla çalışma etkinlikleri değişime uğrar. Bu dönemde yapılması gereken, yaşam boyu oluşan ve uzun süre sabit kalan benlik kavramını çalışma alışkanlıkları bakımından değiştirerek yeni bir benliğe uyum sağlamaktır. Çöküş döneminde bireyler yarı zamanlı ve hafif işler, hobiler gibi işlere yönelir. Emeklilik yaşında ve çalışma yaşamını sonlandırmada farklılıklar gözlenir. Bazı bireyler bunu yapıcı bir biçimde sonuçlandırırken bazıları hayalkırıklıkları ve

sıkıntılarla dolu bir zaman olarak yaşayabilirler (Jones 1982'den aktaran, Yeşilyaprak, 2010).

Mesleki gelişim kuramları içinde Super'in kuramı, tüm yaş dönemlerinin etkilerini irdeleyen en ayrıntılı kapsama sahip kuramlar arasındadır.

Super'e (1970) göre bir meslek yaşamı kararında ekonomik, sosyal ve psikolojik belirleyicilerin etkileşimi önemlidir. Bu belirleyiciler; rol tercihlerini, seçimlerini, değişimleri ve performansı etkilemektedir. Genel ve ekonomik belirleyiciler kapsamında; iş döngüsü, teknolojik değişme ve savaş bulunmaktadır. Sosyal belirleyiciler kapsamında; sosyo-ekonomik statü, eğitim, vatandaşlık, ırk, inanç ve cinsiyet yer almaktadır. Psikolojik ve kişisel belirleyiciler ise biyolojik miras, zeka, özel yetenekler, ilgiler ve ihtiyaçlardır (Jones 1982'den aktaran Yıldız, 2004).

1.2.1.2. Ginzberg'in Meslek Gelişimi Kuramı

Ginzberg ve arkadaşlarının geliştirdikleri kurama göre meslek seçimi, yaşam boyunca gelişerek büyük ölçüde geri dönülemez davranış örüntüleri yoluyla gerçekleştirilmektedir. Buna göre meslek seçimi bir anda olmaz. Meslek seçimi bir süreçtir. Bu seçimin sonunda bir uzlaşma olması gerekmektedir (Kuzgun, 2009a). Ginzberg 1972 tarihli bir çalışmasında, durağan 'uzlaşma' terimi yerine dinamik bir terim olan 'en azı kullanarak en üst düzeyde yarar sağlama' terimini tercih etmiştir (Jones 1982'den aktaran Yıldız, 2004).

Ginzberg, mesleki karar verme sürecinin “fantezi”, “geçici seçim” ve “gerçekçi” olmak üzere 3 dönemden oluştuğunu ortaya koyar. Bu dönemler, bireyin çocukluktan itibaren dürtü ve ihtiyaçlarını bir meslek seçimine dönüştürme sürecinin parçalarıdır (Yeşilyaprak, 2010).

Fantezi döneminin seçimlerinde çocuk gerçekleri hesaba katmadan yetişkin olduğunda isteyeceğini düşündüğü meslekleri hayal eder. Geçici seçim dönemi de kendi içinde aşamalara ayrılır. Bu aşamalar; ilgi, kapasite (yetenek), değer ve geçiş dönemleridir. Ergenlik dönemi seçimleri ilgiye göre oluşurken kapasite aşamasındaki çocuklar kendi yetenek ve mesleğe uygunluklarını da seçimlerinde dikkate alırlar. 15-16 yaşlarındaki gençler “değer” aşaması ile beraber ilk kez meslek seçiminde amaç ve değer unsurlarının farkına varırlar. Yaşamdan beklenti bu dönemde önemli hale gelmeye başlar. Geçiş aşamasında ise birey içi etkenlerden, çalışma şartları, mesleğe hazırlanma süresi ve kazanç durumu gibi çalışma hayatının maddi unsurlarına odaklanılır. Kendilik kavramının henüz sağlamlaşmaması sebebiyle bu dönemin seçimleri daha çok deneyseldir. Gerçekçi dönem ise “keşfetme”, “billurlaşma” ve “belirleme” aşamalarına ayrılmaktadır. Keşfetme aşamasında genç birey meslek seçimi için gerekli olan bilgi ve yaşantıları edinmeye çalışır. Billurlaşma, daha önce yaşanan süreçlerin birikimsel toplamıdır. Genç, bu dönemde içsel ve dışsal faktörlerin bir değerlendirmesini yapar ve belirli bir mesleki amaca bağlanır. Belirleme aşamasında bazı belirsizlikler ve ayrıntılar açıklığa kavuşur. (Kuzgun, 2009a).

Nelson-Jones (1982), Isaacson (1986) ve Ginzberg (1972), bu dönemleri kapsadıkları yaşlarla birlikte aşağıdaki tabloda sunulduğu biçimde tanımlamışlardır (aktaran Yeşilyaprak, 2010).

Tablo 1.1 : Ginzberg'in Mesleki Gelişim Dönemleri

Ginzberg'in Mesleki Gelişim Dönemleri	Yaşlar
1. Fantezi Dönem	5-11
2. Geçici Seçim (Deneme) Dönemi	11-17
İlgi Aşaması	11-12
Kapasite (Yetenek) Aşaması	13-14
Değer Aşaması	15-16
Geçiş Aşaması	17
3. Gerçekçi Dönem	17-23
Keşfetme Aşaması	17-18
Billurlaşma Aşaması	19-21
Belirleme	21-22

Kaynak: Yeşilyaprak, B. 2010. Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, s.198.

1.2.1.3. Gottfredson'un Kuramı

Gottfredson'un mesleki gelişim kuramı; zeka, mesleki ilgi, değerler ve yeterliliği içermektedir. Gottfredson'un kuramının çerçevesini oluşturan kavramlar; benlik kavramı, meslek algısı kavramı ve Gottfredson'a özgü olan, mesleklerin bilişsel haritası kavramıdır. Birey benlik algısıyla bağdaştırdığı meslekleri tercih ederken, benlik algısına aykırı bulduklarını reddetme eğilimi göstermektedir (Kuzgun, 2009b).

“Gottfredson’a (1981, 1996) göre herkes prestijli mesleklere girmeye çalışmakta ama bazı insanlar diğerlerinden çok daha fazla olarak sosyal ve ekonomik engellerle karşılaşmaktadır. Gottfredson’a göre meslek seçimi kişinin kendini sosyal düzen içinde bir yere yerleştirme girişimi ve çabasıdır”. (Kuzgun, 2009b, s.95).

Psikolojik özellikler meslek seçiminde kuşkusuz önemli rol oynar ama insanlar bir engelle karşılaştıklarında sosyal kimliklerini koruma uğruna bunlardan fedakarlık edebilirler (Kuzgun, 2009a).

Meslek seçiminde kişinin özüne ilişkin algısı, karar oluşturma sürecinde önemlidir. İnsanlar birtakım kalıp yargılar ve imajların da etkisiyle meslekler, üyelerin özellikleri ve çalışma koşulları gibi unsurlara yönelik kavramlar oluşturur. Mesleğin cinsiyet uygunluğu, saygınlık düzeyi, çalışma alanı gibi boyutlar bu imajların oluşumunda rol oynar. Saygınlık düzeyi, mesleğin gerektirdiği zeka düzeyini yansıtır. Zeka, mesleği elde edebilmede önemli olduğu kadar mesleğin erişilebilirliğinin göstergesidir. Çalışma alanı, mesleklere karşı ilgi ve hevesi gösterir. Olanaklara göre heves gerçekçi veya hayali olabilir. Sosyal alan, kişinin kabul edilebilir gördüğü seçeneklerin tümünü kapsar.

Gottfredson’a göre meslek seçimi seçenekleri daraltma ve bir uzlaşma işlemidir. Daraltma sürecinin ilkelerine göre; insanlar zaman içinde kendilerine ve çevrelerine ilişkin soyut bilgileri daha iyi kavrayarak daha geniş bir soyutlama gücüne sahip oldukça önceleri sadece görünen özellikleri algılarken giderek gözlemlenemeyen özellikleri de ayırdedebilmeye başlarlar (Kuzgun, 2009b). Öz kavramı ve meslek

tercihlerinin karşılıklı etkileşimi ve öz kavramının gelişimiyle bireyin meslek tercihlerinde değişiklikler oluşabilir.

Çocuklar kendileri ve meslekleri hakkındaki bilgileri karmaşıklık düzeyine göre kavrarlar. Önceleri cinsiyetleri ile ilgili somut kavramları algılayarak ilerleyen aşamalarda soyut özellikleri de ayırdederler ve bireyler öz kavramları karmaşıklaştıkça uygun olmayan seçenekleri elerler. Meslek seçeneklerinin sınırlarının çizilmesi aşamalı ve yavaş bir süreç olduğundan birey bu sürecin kendiliğinden gerçekleştiğine inanır (Kuzgun, 2009b).

Uzlaşma sürecinin ilkelerine göre ise insanlar ilgilerine ve cinsiyetlerine uygun, prestijli işlere ilgi duyarlar. Küçük fedakarlıklar gerektiğinde ilgi alanlarına uygun olanlardan feragat ederler. Orta derecede fedakarlık gerektiğinde prestijden feragatten kaçınılır. Çoğunluk tarafından kabul edilemez olarak nitelendirilmedikçe karşı cinse uygun görülen bir mesleği tercih edebilirler. Büyük ölçüde fedakarlık gerektiğinde önce ilgilerinden feragat ederler (Kuzgun, 2009b). Bireyler sadece karşı cinse özgü kabul edilen bir meslekten kaçınmaya daha fazla özen gösterirler. Bireyler için meslek ilgileri daima orta düzeyde önem taşır. Prestij ve cinsiyet tipi önemle dikkate alınır. Kadınlar mesleğin cinsiyet tipine uygunluğuna erkeklerden daha az önem vermektedirler (Kuzgun, 2009a).

1.2.1.4. Tiedeman ve O'Hara'nın Meslek Gelişimi Kuramı

Tiedeman ve O'Hara'ya göre bir kimsenin kariyer gelişimi, benliği ile ilgili krizleri çözdükçe oluşan genel bilişsel gelişim sürecine paralel olarak gerçekleşir. Bu da kişinin özünün farkına vardığı andan başlayarak yaşantılarını değerlendirme,

geleceği tasarlama ve deneyimlerini belleğinde, gelecek çerçevesinde depolama gücüne eriştiği noktaya kadar devam eder. Bu bağlamda kariyer gelişimi yolu Erikson'un 8 gelişim evresine denk düşen bir süreç içinde gerçekleşir (Kuzgun, 2009a).

Benliğin yapısı statik değildir, yeni deneyimlerle gelişir. Bu gelişme yazarların ayrıştırma (differentiation) ve bütünleştirme (integration) dediği iki farklı işlemle gerçekleşir (Kuzgun, 2009a). Ayrıştırma, kişinin uyarıcılar arasındaki farkları ayırt etmesidir. Ayrıştırma, benliğin özdeşim ve mesleklerin değişik yönlerinin incelenmesi yoluyla değerlendirilmesidir. Bütünleştirme ise kişinin oluşturduğu öz kavramını dışsal uyarıcılara göre yeniden oluşturması ve öz ile toplum arasında sürekli bir ilişki kurmasıdır.

Tiedeman ve O'Hara'ya göre birey ve toplum ortak bir hedefe ulaşmaya çalışır. Birey toplumla bütünleşmeye çalışırken, bireyselliğini koruyarak o kariyere mensup kişiler tarafından kabul görmeye çalışır. Eğer bu bütünleşme olursa başarı ve tatmin de arkasından gelecektir.

Tiedeman'a göre meslek seçimi; bekleme ve hazırlık ile uygulama ve uyum dönemleriyle oluşur. Bekleme ve hazırlık dönemi; araştırma, billurlaştırma, seçme ve açıklığa kavuşturmadan oluşan dört alt basamağa ayrılır (Kuzgun, 2009a, s.180-181):

Araştırma dönemi: Bu dönemde birey çeşitli seçenekleri değerlendirerek farklı etkinlikleri dener. Yetenekleri, ilgileri ve seçiminin toplumsal anlamı ve sonuçları üzerine düşünür.

Billurlaşma dönemi : Bu dönemde birey bazı seçenekleri gerçekleştirilebilir olarak görüp benimsemeye başlar. Diğer seçenekler elenir ve hedef belirginleşir.

Uygulama ve uyum dönemi : Mesleğe kabul edilme, yeniden biçimlenme ve bütünleşme basamaklarından oluşur. Mesleğe kabul, meslekle ilgili eğitim veren bir okula girişle başlar.

Birey içinde yer aldığı toplumsal yapının değerleriyle kariyer özdeşimini kurar ve mesleğe özgü davranışlar geliştirir. Tiedeman'a göre bireyin meslek içinde gerçekleştirmeye çalıştığı hedefleri, toplumsal hedeflerle bütünlük arzeder. Yeniden biçimlenme döneminde kişi kendini mesleğinde daha fazla ortaya koymaya ve görüşlerini başkalarına kabul ettirmeye çalışır. Bütünleşme döneminde, kişisel hedeflerle meslek hedefleri arasında bağdaşım kurulmuş olur.

1.2.1.5. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland, insanların 6 kişilik tipinden birine sahip olduklarını ve bunlara uygun mesleklerden birini seçtiklerini savunur. Buna göre birçok insan altı kişilik tipinden birine yerleştirilebilir. Bunlar: Gerçekçi, Araştırmacı, Sanatçı, Sosyal, Girişimci ve Geleneksel tiplerdir. Buna bağlı olarak altı kişilik tipinin karşılığı olan, altı tür mesleki çevre vardır. Bireyin meslek seçimi davranışını, kişilik tipi ve çevrenin özellikleri arasındaki etkileşimi belirler (Yeşilyaprak, 2010).

Mesleki doyum, bireyin kişilik tipi içinde yer alan özelliklerin, bu tiplere uygun olarak tanımlanan iş çevresinde uyumu ile pozitif ilişkilidir. Holland ilgilerin temeli olan yeteneklerin daha doğuşta ayrıştığı görüşünde değildir. Holland'a göre ilgiler çevrenin ödüllendirmesi ile zaman içinde oluşmaktadır. Belli bir alana duyulan ilgi o

alanda yeteneklerin geliştirilmesine yol açacaktır. Tercih edilen etkinlikler yolu ile ilgiler, yetenekler ve değerler ayrılmaya başlayacak ve giderek belli bir kişilik tipi oluşacaktır (Kuzgun, 2009a, s.114-116). Holland'ın kuramına göre birçok insan yukarıda belirtilen kişilik tiplerinden birine yerleştirilebilir. Bu kişilik tiplerinin sayısı kadar mesleki çevre vardır. İnsanlar beceri ve yeteneklerini kullanmalarına olanak sağlayacak çevreleri ararlar (Yeşilyaprak, 2010, s.201).

Gerçekçiler; sabırlı ve hoşgörülü, pratik, maddeci, antisosyal, sebatkar, içgörü ve başarıya güduları fazla gelişmemiş tipler olurken kas faaliyeti, motor koordinasyonu gerektiren mekanik, sistematik çalışmalar; nesnelere, eşyalar, makineler ve hayvanlarla ilgili etkinliklerle ilgilidirler.

Araştırmacılar; entelektüel, analitik düşünce yapısına sahip, rasyonel, eleştirel, titiz, sabırlı, çekingen, içedönük tipler olurken analitik faaliyetler, sistematik deneysel çalışmalar, bilimsel çalışmalar, fiziksel biyolojik kültürel olgu araştırmaları ile ilgilidirler.

Sanatçılar; heyecan ve coşkuları dengesiz, hayalci, fevri, karmaşık, sezgileri güçlü, bağımsız, duygusal, atipik ve etkileyici tipler olurken; estetik faaliyetler, bağımsız sistematik olmayan aktiviteler, sanatsal etkinlikler ve yaratıcı çalışmalarla ilgilidirler.

Sosyal tipler; yardımsever, sorumluluk sahibi, sosyal, işbirliğine yatkın, empati kurabilen, arkadaş canlısı, içten, sabırlı, nazik ve anlayışlı tipler olurken baskın talep ve etkinlikleri insanlarla birlikteliği sağlayan, eğitime, geliştirme ve yardım faaliyetleri ile ilgilidirler.

Girişimci tipler; dışadönük, enerjik, kendine güvenli, atılgan, fevri, ikna yeteneği yüksek, sabırsız, meraklı, maceracı, iyimser, sosyal, konuşkan tipler olurken başkalarını ikna etmeye yönelik faaliyetler ve sosyal eğlendirici etkinliklerle ilgilidirler.

Geleneksel tipler; dikkatli, titiz, itaatkar, tutarlı, düzenli, sebatkar, vicdanlı ve özdenetimli tipler olurken sistemli, kurallara bağlı aktivitelerle, nesnelere ilgili sistematik çalışmalarla kayıt tutma, hesaplama, kontrol işlemleriyle ilgilidirler.

Holland'a göre meslek seçimi davranışını, bu kişilik tipleri ve çevrenin özellikleri arasındaki etkileşim belirler (Yeşilyaprak, 2010).

1.2.1.6. Ann Roe'nun İhtiyaçlar Kuramı

Holland gibi Roe da meslek seçiminin kişiliğin bir ifadesi olduğunu düşünmektedir. Her iki kuram da kişilik temeline dayanır (Yeşilyaprak, 2010). Roe'nun meslek seçimiyle ilgili olarak yaptığı çalışmalar sonucu vardığı hipotezleri, çocuklukta geçirilen yaşantılara dayalı ihtiyaç örüntüsüne ve bunun da kişinin yönelişini belirlediğine atıfta bulunur. Roe meslekleri, insanla ve insan olmayanla uğraşmayı gerektiren meslekler olarak iki grupta incelemektedir. Roe, bu alanlardan birine yönelişte kişinin çocukluğunda anne ve babası ile ilişkilerinin ve bu dönemde sağladığı doyumun önemli rol oynadığını savunur (Kuzgun, 2009a, s.128). Roe'ya göre kalımsal unsurlar doğrudan kişinin kendini ifade tarzını belirlemekten çok gelişimin derecesini belirler. Özel yeteneklerin gelişim örüntüsü psişik enerjinin yönelimine göredir. Bu durum; ilgiler, tutumlar ve diğer kişilik özellikleri için de aynı şekilde geçerlidir. Hayatın ilk yıllarındaki yaşantılar ihtiyaçların öncelik sırasını ve gücünü belirler.

Aslında bilinçdışı olan ihtiyaçların şiddeti, bir faaliyette ifadesini bulan güdülerin şiddetini belirler. Yani, bütün yapılan işler bilinçli ve bilinçsiz ihtiyaçlara dayanır. Bu kural, mesleki alanda yapılan işler için de geçerlidir.

Roe'ya göre düzenli olarak karşılanan gereksinimler davranışın bilinçdışı güdüleyicileri olamazlar. Nadiren doyurulan üst düzeydeki gereksinimler kaybolurlar. Eğer bir gereksinimin doyumu çok şiddetle engellenmeyip sadece geciktirilirse hissedilen doyumun ya da doyumsuzluğun derecesine bağlı olarak, bu gereksinimler bilinçdışı güdüleyiciler haline gelir (Kuzgun, 2009a, s.127).

1.2.2. Karar Kuramları

Bu bölümde, mesleki gelişimle ilgili karar sürecine yönelik öne çıkan modellerden; Gelatt'ın, Vroom'un, Hilton'un ve Gati'nin Karar Modelleri ele alınmıştır.

1.2.2.1. Gelatt'ın Karar Modeli

Bu karar modeline göre bireyin bilgisi ne kadar derinleşirse; birey, seçim konusunda alacağı risk hakkında da o kadar fazla bilgiye sahip olur. Önemli olan riskin yok edilmesi değil, boyutunun bilinmesidir. Seçeneklere yüklenen isteklilik, kararın yönünü önemli ölçüde etkiler.

Gelatt (1962), bir karar verme sorunu karşısında kalan bireyin öncelikle yordama ve değer sistemlerine ihtiyacı olduğu görüşündedir. Birey, bu sistemlerle karar verme sürecini aşağıdaki şekilde modelleştirmektedir (aktaran Kuzgun, 2009a, s.132):

1.Yordayıcı sistem : Seçenekler, eylemlerin getireceği sonuçlar (olanaklı olanlar), bu sonuçlara erişme olasılığı

2.Değer sistemi : Mümkün olan sonuçların göreceli tercihi

3.Karar sistemi : Önceliklerin değerlendirilmesi

1.2.2.2.Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom, karar verme davranışını beklenti kavramı ile açıklamaktadır. Vroom'a göre karar, istenilir yönleri en fazla ve istenmeyen yönleri en az ve ulaşılabilme olasılığı en yüksek seçeneğe yönelme ile oluşur (Kuzgun, 2009a). Bireyler karar vermek üzere seçeneklerin kendisine sağlayabileceği doyum, kendisinin sahip olduğu nitelikler ve seçeneklerin gerektirdiği niteliklerin uyumunu gözönünde bulundurur. Böylelikle yapmak istedikleri ve yapabilecekleri ile önlerindeki seçeneklerin isteklerini ne ölçüde karşılayabileceğini kişisel olarak değerlendirebilirler

1.2.2.3.Hilton'un Karar Modeli

Hilton'a göre meslek kararını vermekte güdüleyici faktör, bilişsel tutarsızlığı azaltma çabasıdır. Hilton, kendisinden önceki kuramcıların kararın ne zaman verildiği, ne zaman sona erdirildiği ve uygun bir seçenek bulunmayan durumlarda bireyin ne yaptığı gibi sorulara yanıt vermediği görüşündedir (Kuzgun, 2009a).

Hilton'a göre bir karar verme davranışının başlayabilmesi için çevreden gelen bazı girdiler olması gerekir. Bunlar; gelirin yetersizliği, yeni bir iş fırsatı gibi bireyin o güne kadar dengeli olan bilişsel yapısını bozan uyarıcılar olabilir. Bu durumda bir tutarsızlık oluşur. Bu tutarsızlık dayanılmaz duruma geldiğinde birey o güne kadar kendisi ve çevresi hakkında geliştirdiği inanış ve beklentilerini gözden geçirmeye başlar.

Eğer bu beklentiler girdilerle uyumlu hale getirilebilirse, birey değişikliğe uğramış beklentilerin tutarsızlığı azaltıp azaltmadığına bakar. Azaltmamışsa yeni davranış seçenekleri aramaya başlar. Bazı durumlar bilişsel tutarsızlığı artırabilir. Örneğin karar verilmesi gereken zamanın yaklaşması baskı oluşturabilir. Bunun dışında algılanan seçeneklerin fazlalığı, yeteneklere yönelik sınırlılık, seçenekler hakkında gereğinden fazla veya eksik bilgi sahibi olunması, seçeneklerin farklılığı gibi durumlar bu baskıyı yükseltebilir.

Mesleki kararlar araştırılırken karar vericinin çevresinin karar verme süresince değişmediği varsayılmaktadır. Ancak bazı kararların uzun süreli etkileri incelenirken bireyin çevresiyle etkileşiminin sabit olmadığı da görülmektedir (Kuzgun, 2009a).

1.2.2.4.Gati'nin Modeli

Gati'ye göre seçme ile bir tercihte bulunma, verilen kararın doğruluğunu etkiler. Belirsizlik bu karar alma sürecinde önemlidir. Belirsizliğin bireyler üzerindeki sıkıntısı en fazla zorlayıcı kararların verilmesi aşamasında farkedilir. Bu yüzden bireylerin aslında belirsizliği karar sorununun önemli bir ögesi olarak görmeleri gerekmektedir. Bazen bir seçeneğin sadece bir yönü diğer seçeneklerden daha iyi olurken diğer yönleri benzer olabilir. Bu durumda karar vermek çok zor olmayacaktır. Ancak böyle bir durumda başkaları da aynı şekilde aynı tercihe yönelebilir. Akılcı bir seçim, erişilebilir olmasının yanısıra en çok yarar sağlayan seçenektir. Seçeneklerin ulaşılabilirliğinin bilinmediği durumlarda seçenekler arasında bir sıralama yapmaya gerek yoktur. Çünkü sıralama yapmak o seçeneği ulaşılabilir kılmaya yetmeyecektir (Kuzgun, 2009a).

1.2.3. Özellik-Faktör Kuramı

Bu kuram Parsons'un Mesleki Büro çalışmalarına dayanarak Williamson, Paterson ve Darley tarafından geliştirilmiştir. Kuramın temeli çeşitli meslek üyelerinin özelliklerinin saptanarak danışanların özellikleriyle kıyaslanmasına dayanır. Kuram, bireylerin bu yolla mutlu ve başarılı olacakları mesleklerin bulunacağını varsayar. Kurama göre her birey kendine has özellikler taşımaktadır. Her meslek grubu farklı özellikler gerektirir. Meslekte başarılı olabilmek için, üyelerin belirli özellikleri taşıması gerekir. Mesleğin gerektirdiği niteliklerle bireyin nitelikleri ne kadar birbirine yakın olursa meslekte başarı şansı o kadar yüksek olur (Kuzgun, 2009b).

Kuram, bireysel özelliklerle çevresel olanak ve beklentileri değişmez bir yapı olarak ortaya koyar. Bireyin gelişimi, kendi gelişimi ile çevresi arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Bu durum da seçme işlemini mantıklı olmaktan çok duygusal ve psikolojik bir işlem haline getirmektedir.

1.2.4. Sosyal Öğrenme Kuramı

Krumboltz'un meslek seçiminde sosyal öğrenme kuramında Bandura'nın etkileri görülmektedir. Krumboltz ve meslektaşları bilgiyi arama ve keşif davranışlarında model olma ve pekiştirme gibi mesleki karar verme süreçlerine özel önem vererek meslek seçimi süreçleri konusunda bir dizi deney yapmışlar ve gerek eğitim tercihleri ve becerilerin kazanılmasını gerekse kurslar, meslek ve iş alanının seçiminde karar verme süreçlerini sosyal öğrenme bakımından açıklamaya çalışmışlardır (Yıldız, 2004).

Kuram belli başlı iki öğrenme yöntemine dayanmaktadır. Bunlardan birincisi vasıtalı öğrenme veya koşullanma, ikincisi ise çağrışıma dayalı öğrenme yaşantıları yöntemidir. Mitchell ve Krumboltz'un yazılarına göre bir bireyin meslek planı farklı faktörlerin etkisi altındadır. Bireyler kalıtsal bazı özelliklerle dünyaya gelirler. Bu özellikler çevre ile etkileşim yoluyla gelişirler. Bireylerin içinde yaşadıkları kültür, bireylerin bazı özelliklerini geliştirmelerini sağlarken bazı özelliklerin de öne çıkamamasına sebep olabilir. Bireyin kendi kontrolünün dışındaki koşullar ve olaylar da meslek seçiminde rol oynar. Örneğin toplumda geçerli olan sosyal ve kültürel politikalar iş olanaklarının sayısını ve niteliğini etkiler (Kuzgun, 2009a).

Bireyler kendine özgü öğrenme yaşantılarından sonuçlar çıkarırlar. Bu çıkarımların bir kısmı bilinçsiz de olabilir. Doyumla sonuçlanan veya ödüllendirilen davranışlar pekişir, tersi durumda söner. Birey bu şekilde belirli yargılara varır. Vasıtalı öğrenme yaşantısında birey çevre üzerinde etki oluşturur ve bununla olumlu bir sonuç elde etmeyi amaçlar. Çağrışımlı öğrenmede ise kişi çevredeki uyaranlar arasında ilişki kurar. Bu bağlantılar gerçek olabilir veya birey tarafından yapılan yakıştırmalara dayalı olabilir. Mesleklere ilişkin olumlu veya olumsuz algıların birçoğu bu yolla oluşur. Öğrenme yaşantıları bireylerin işe yaklaşım becerilerini oluşturur. Daha önce öğrenilen işe yaklaşım becerileri her yeni işte yeniden gündeme gelir, işin sonucunu etkiler ve bazı değişikliklere uğrar. Bireyler yaptıklarından elde ettikleri sonuçları diğerlerinininkilerle kıyaslarlar. Böylelikle bu işleri yaparken ne kadar mutlu oldukları konusunda genel bir yargıya ulaşırlar. Yargıların doğruluğunu, karşılaştırmaya baz olan standartlar belirler. Bireyler yaşantı veya duyum yoluyla iş hakkında örneğin belirli meslek gruplarının strese dayanıklılık ya da dışadönüklük gerektirdiği gibi bazı yargılar oluşturabilirler.

1.2.5. Hoppock'un Kuramı

Hoppock'a (1957) göre bir kimsenin seçtiği meslek yaşam biçimini belirleyici en önemli faktördür. Çünkü seçilen meslek kişinin çalışma yaşamında başarılı olup olamayacağını, ileride nerelerde oturup kimlerle etkileşimde bulunacağını belirler. Ayrıca meslek kişinin değer yargılarını, dünya görüşünü, günlük yaşam tarzını ve alışkanlıklarını biçimlendirici etkilere de sahiptir (Kuzgun, 2009a).

Seçilen meslek; bireyin, ihtiyaçlarını en iyi şekilde karşılayacağını düşündüğü meslektir. Hoppock'a göre bireyler mesleklerini, bazı duygusal ihtiyaçlarını ve değerlerini tatmin etmek amacıyla seçerler. Bu seçim, bilinçli yada bilinçsiz olabilir. Her zaman belirgin olarak algılanmasa da bireyin bütün ihtiyaçları onun meslek seçimini etkiler (Kuzgun, 2009a).

1.2.6. İşe Uyum Kuramı

İşe uyum kuramı Lofquist ve Dawis tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram da faktör kuramı gibi bireysel niteliklerle iş gerekliliklerinin eşleştirilmesine dayalı bir meslek seçimi kuramıdır.

Kuram; psikolojinin temel önermelerine uygun olarak, çevre içinde varlık gösterme savaşı veren insanın temel istek ve ihtiyaçlarını karşılamak üzere göstereceği uyumun üzerinde durur. İşe uyum kuramı açısından insan iş ortamında bir işgören olarak çalışma ihtiyaçlarına sahiptir. Bunlar ücret gibi çalışma pekiştiricileri ile ilgili ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaç iş çevresinden karşılanabilir (Kuzgun, 2009a).

Karşılıklı uyum ise kişi ile çevrenin birbirlerinin ihtiyaçlarına cevap verebildiği ideal durumda gerçekleşir. Karşılıklı uygunluk iki tarzda gerçekleşir: Aktif ve reaktif. Aktif uygunlukta çalışan kişi daha iyi bir tepki alışverişini gerçekleştirmek için iş ortamını değiştirmeye çalışır. Bu değiştirme çabası ya iş gerekleri ya da onun pekiştiricileri üzerinde yoğunlaşabilir. Reaktif uygunluk sağlama durumunda, çalışan kişi kendini değiştirir ve böylece çevresi ile daha iyi bir ilişki içine girmeye başlar. Örneğin kişi iş becerilerini geliştirmeye çalışır veya iş ihtiyaçlarının, işten beklentilerinin sırasını değiştirebilir (Kuzgun, 2009a).

1.3. İŞ TATMİNİ

İş tatmini genel olarak işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluğu ifade eder. İş tatmininin, çalışan motivasyonu ve performansına etkilerine yönelik çalışmalar uzun yıllardır yapılmaktadır. Bu alanda çalışan araştırmacıların; kavrama yönelik çok farklı tanımlamalarına karşın 1935 yılında Hoppock'un yaptığı iş tatmini tanımlaması, bir başlangıç olarak kabul edilebilir. Bu tanıma göre iş tatmini, çalışanın işine karşı bireysel olarak verdiği duygusal tepkidir. İş tatmini birbirine bağlı birçok tutumu temsil eder.

İş tatmini, kişinin işinden dolayı kendini iyi hissetme derecesini ifade eden ve işin kişi için ne derece anlamlı ve doyurucu olduğunu belirten önemli bir göstergedir. İş tatmini bir alt yaşam alanı olarak, bireylerin yaşam tatminlerini doğrudan etkiler.

İş tatmini bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır (Keser, 2005'den aktaran, Özçelik 2009).

İş tatmini, çalışanların verimliliklerini etkileyen en önemli belirleyicilerdendir. Araştırmalar, mutluluğu yüksek olan çalışanların işte kalma sürelerinin daha uzun olduğunu ve daha verimli olduklarını ortaya koymaktadır.

İş tatmini; bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan durum olarak kabul etmesidir (Luthans, 1994).

Smith, Kendall ve Hulin insanların işe ilişkin tutumlarını ve işin karakterini belirleyen beş önemli boyutu ifade ederler. Bunlar; işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, yönetim tarzı ve iş arkadaşları ile olan ilişkilerdir (Luthans, 1994). Luthans, iş tatminini görülemez ve hissedilebilir olması sebebiyle duygusal yönü ağır basan bir kavram olarak tanımlar. İş tatmini, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.

McCormik ve Tiffin'e (Balcı, 1985:2) göre iş tatmini, işten elde edilen ya da işte yaşanan, işgörenin gereksinmelerinin doyurulma derecesinin bir işlevidir. İşgören işinin, kendi iş değerlerini gerçekleştirdiği kanısına varırsa, işine karşı olumlu bir tepki geliştirecek ve ondan doyum alacaktır (Akyüz, 2000).

Farklı bir tanıma göre ise iş tatmini, bir bireyin işinden mutlu olmasını ve haz almasını sağlayan boyuttur (Izgar, 2000).

İş tatmini kavramı, insanların yaptıkları işe karşı tutumları olup bilgi, inanç, duygu, davranış ve değerlendirmelerini içerir (Kaynak, 1990).

İş tatmini tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000a).

İş tatmini ile ilgili olarak en geniş tanımlardan birini yapan Locke'a göre (1983) iş tatmini, kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucu kişide oluşan zevkli ve olumlu hislerdir.

Dubrin de (1974) tatminin temelde işle ilgili memnuniyet duygusuna karşılık geldiğini söyler. Locke ve Dubrin'in tanımlarında ortak nokta, çalışanın işiyle ilgili olumlu bir duygu yaşamasıdır. Bu duygu, işgörenin işinden sağladığı tatminin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir (aktaran Çetinkanat, 1995).

İş tatmini yalnızca tekil olarak işten, bireyden veya çevreden bağımsız değildir. İş tatmini analizinde tüm bu etkenlerin bir bileşkesi söz konusudur (Kaynak, 1990).

Belirli bir işi yapan kişi, işinin sayılan özelliklerinin bir kısmından memnun olurken, bir kısmından hoşlanmayabilir. Sonuçta kişinin genel tutumu olumlu ise mutluluk ortaya çıkacak, aksi halde tatminsizlikten söz edilecektir. İş tatmini, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır (Erdoğan, 1996).

Locke'a göre iş tatmini, "işgörenlerin iş ve iş deneyimine ait değerlendirmelerinin duygusal sonucu olarak ortaya çıkar" (Telman ve Ünsal, 2004).

İşten doyum alma yeteneği insanoğlunun doğasında vardır (Lama & Cutler, 2008). Bu görüşe göre insan zaten bir işi yaparken ondan tatmin sağlama eğilimi taşımaktadır. Böylelikle kişi şartlar uygun olduğunda işten tatmin sağlamaya çalışacaktır.

Freud'a göre sağlıklı insan sevebilen ve çalışabilen kişidir (aktaran Yeşilyaprak, 2010). Yani sevebilmek kadar bir işte çalışıyor olmak da insan sağlığı ile ilişkilidir.

İş, çoğu insan için tatmin edici ve eğlencelidir. Bu kısmen ödüller ve diğer hedefleri elde etmeyle ilgili olduğu gibi, işten tatmin iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi sosyal tatmin unsurlarıyla da ilgilidir (Argyle, 2001).

İnsan, iş hayatında kendi istediği mevcut bilgi ve yeteneklerini kullandığı, maddi ve manevi ihtiyaçlarında tatmin sağlama olanağına sahip olduğu bir işte ve işyerinde daha verimli çalışacaktır. Çalışanın işindeki bu tatmini büyük ölçüde yaşamına da yansıyacaktır (Hersey & Blanchard, 1972).

Çalışanlar daha az rol belirsizliği ve çatışma yaşadıklarında koordinasyon, iş tatmini ve işe bağlılık artmaktadır (Erkmen ve Şencan, 1994).

Bir iş, işgörenin gereksinimlerini ne denli doyuracak gibi görünürse, birey için o derecede çekicidir. İş doyumu, işgörenin içinde bulunduğu iş yaşamı ile ilgilidir. İşle özdeşleşme olumlu ve olumsuz bir duygusal bağlanmayı, işten doyum ise haz duymayı ya da olumlu duygusal bir durumda olmayı gösterir (Başaran, 1991).

Bireyin yaşamının işte geçen süresi dikkate alındığında işten sağlanan tatmin ya da tatminsizliğin bireyin yaşamının genelini etkilemesi kaçınılmazdır. Bu etkinin yoğunluğu kişiden kişiye değişebilmektedir. Bireyin kişiliği, beklentileri, iş hayatına yönelik genel algısı ve iş hayatını yaşamı içinde nasıl konumlandığı gibi unsurlar etki alanının büyüklüğünü belirler.

1.3.1. İş Tatmininin Boyutları

Yapılan araştırmalara dayanarak iş tatmininin boyutlarını iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan birincisi, bireylerin kişilik özellikleri ve önceki yaşantılar; ikincisi, iş ortamı ve işle bağlantılı faktörlerdir.

Bireysel farklılıklardan oluşan faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, sosyo kültürel özellikler, kişilik ve iş değerleri gibi unsurlardır. İşle bağlantılı faktörler ise; iş, ücret, yükselme olanakları, denetim, çalışma koşulları ve iş arkadaşlarından oluşan çevresel ya da örgütsel etkenlerdir.

İşgörenin işinden tatmin duymasında işin genel görünümü, çalışana sağladığı sosyal ve ekonomik çıkarlar ile iş ortamı şartları etkili faktörlerdir. Bu faktörler, bireysel değil toplumsaldır. Analiz edilebilir, ölçülebilir, diğer işlerdekilerle karşılaştırılabilirler. İş tatminini, birbiriyle ilişkili çok sayıda tutumun birleşimi olarak görmek mümkündür. İş tatmini, çalışanın iş ve iş ortamına ilişkin bir dizi faktörün oluşturduğu tutumların bileşkesidir (Özgen ve ark., 2002).

1.3.2. İş Tatmini ve GÜdüleme

Örgüt içinde bireylerin tatmininin incelenmesinde güdülenme kavramından yararlanılmaktadır.

Güdüleme, bir isteği veya bir amacı doyumaya yönelik dürtü veya çabayı açıklar. Tatmin ise bir istek doyurulduğu zaman yaşanan hoşnutluğu tanımlar. Güdüleme bir çıktıya yönelik bir dürtüyü açıklarken tatmin halihazırda yaşanılmış çıktıları içerir (Günbayı, 2000).

İşte güdülenme, örgüt için anlam ifade eden bir amacı gerçekleştirmek üzere işgörenlerin çaba harcaması anlamına gelir.

Knootz, O'Donnell ve Wehrich'e göre yönetim açısından bakıldığında; bir işgören, iş bakımından yüksek bir iş tatminine sahipken düşük seviyede bir güdülenmeye sahip olabilir. Bu durumun tersi de doğru olabilir. Daha da anlaşılır bir şekilde ifade etmek gerekirse düşük iş tatminine sahip üst derecede güdülenmiş işgörenler başka işler arayabilirler. Benzer şekilde görevlerini son derece özendirici bulan ancak layık olduklarını düşündükleri ya da belediklerinden önemli ölçüde daha az ücret ödenen işgörenler muhtemelen başka bir iş arayacaklardır (aktaran Günbayı, 2000).

Eğer örgütsel kültür bireylerin çok çalışmasını destekliyorsa, bireylerin yüksek düzeyde güdülenebileceği, desteklemiyorsa bireylerin orta veya düşük düzeyde güdülenebileceği düşünülebilir. Bu nedenle işinde başarılı olması için bireylerin güçlü şekilde güdülenmeleri, örgütsel kültürün de güdülemeyi destekleyici olması gerektiği söylenebilir (Paknadel, 1995).

Çalışanlar, genellikle işi yerine getirme konusunda belirli bir oranda da olsa kendilerine özgürlük tanınmış olan işleri tercih etme eğilimindedirler. Çalışanların deneyimlerini ve yeteneklerini yeterince kullanamadıkları görev ya da pozisyonlar tatminsizliğe neden olabilirken, çalışanın nitelikleri ya da yeterlilikleriyle birebir örtüşen iş ya da pozisyonların mutluluk ve tatmin yaratacağı beklenebilir (Robbins, 1998'den aktaran Solmuş, 2004; s.189).

1.3.3. İş Tatmini İle İlişkili Kuramlar

Bu bölümde iş tatmini ile ilgili kuramlar; güdüleme kuramları, bilişsel kuramlar ve pekiştirme kuramları başlıkları altında ele alınmıştır.

1.3.3.1. GÜDÜLEME KURAMLARI

Bu çalışmada GÜDÜLEME Kuramları kapsamında; İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Çift Etmen Kuramı, Kazanılmış İhtiyaçlar Kuramı ve Erg Kuramı ele alınmıştır.

1.3.3.1.1. İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ KURAMI

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Abraham Maslow'un klinik çalışmaları sonucu ortaya çıkmıştır.

Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" sıralamasının dayanak noktası Murray'in geliştirdiği ihtiyaçlar listesidir. Maslow bu ihtiyaçları önem sırasına göre beş gruba ayırmıştır: Fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı (Önen ve Tüzün, 2005).

İhtiyaç, davranışı belirleyen önemli bir faktördür. Fizyolojik ihtiyaçların işteki tatmin yolu para ve fiziksel çalışma koşulları olurken, güvenlik ihtiyacının işteki tatmin yolu, sağlık ve emeklilik ödemeleri olabilir. İş arkadaşları ile ilişki kurma ve grup normlarına uyma, ait olma ihtiyacının işteki tatmin yolları arasındadır. İşin statüsü ve pozisyon unvanı, saygı ihtiyacının işteki tatmin yolları olurken, bireyin kendini göstererek yetenek ve özel becerilerini kullanabileceği bir işle uğraşması, kendini gerçekleştirme ihtiyacının işteki tatmin yoludur.

1.3.3.1.2. Çift Etmen Kuramı

İnsanları etkin ve verimli bir biçimde çalıştıracak işyeri koşullarının neler olduğunu araştıran F.Herzberg ve arkadaşları; yaptıkları araştırmalar sonucunda, ‘‘Çift Etmen Teorisi’’ni ya da daha çok tanınan adıyla ‘‘Hijyen Teorisi’’ni geliştirmişlerdir. Herzberg, araştırmasını 200 mühendis ve muhasebeci üzerinde yapmıştır. Çalışanlara işlerinde kendilerini en son ne zaman son derece iyi ve ne zaman son derece kötü hissettiklerini ayrıntılı olarak açıklamaları söylenmiştir. Çalışanların serbestçe yazdıkları kağıtlar incelendiğinde, araştırmaya katılanların tatminden ve iyi hissetmekten bahsederken yaptıkları işle ilgili kendisi, başarı, sorumluluk gibi kavramları kullandıkları görülmüştür. Kendilerini en kötü ve en az tatmin olmuş hissettiklerini anlatırlarken işle ilgili olmakla birlikte işin dışındaki ücret, çalışma koşulları, nezaret gibi kavramları kullanmışlardır. Kısaca; çalışanların kendilerini çok iyi ve tatmin olmuş hissettiklerinin, işle ilgili konular; çok kötü ve tatminsiz hissettiklerininse, iş dışında yeralan konular olduğu görülmüştür (Önen ve Tüzün, 2005).

1.3.3.1.3. Kazanılmış (edinilen) İhtiyaçlar Kuramı

McClelland insanların bazı ihtiyaçlarını doğuştan değil yaşam boyunca elde ettikleri tecrübeler sonucu öğrendiklerini ifade etmektedir. McClelland, insan ihtiyaçlarını; başarı, bağlılık ve güçlü olma ihtiyaçları olmak üzere üç gruba ayırmıştır (Efil,1999). McClelland’ın iddiasına göre, başarı ihtiyacı diğer ihtiyaçlara göre bireyi ve toplumu daha çok etkilemektedir (Eren, 1993).

1.3.3.1.4. ERG Kuramı

Maslow'un teorisini değiştirerek insanın özellikle örgüt ortamındaki ihtiyaçlarına yönelik yeni bir teori ortaya koyan Alderfer, ERG Kuramı'nı geliştirmiş ve ihtiyaçları üç gruba ayırmıştır. İlk sıradaki varoluş ihtiyaçları yeme, içme, ücret, çalışma şartları, güvenlik gibi fiziksel isteklerden oluşmaktadır. İkinci sıradaki bağlılık ihtiyaçları işte ve iş dışındaki yaşamda başkalarıyla ilişki içinde olma ve başkaları tarafından kabul görme, takdir edilme ihtiyaçlarını içermektedir. Üçüncü ve son sıradaki gelişme ihtiyaçları özsaygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını birleştirmektedir (Önen ve Tüzün, 2005). ERG teorisinde kişi üst basamaktaki ihtiyacını gidermezse alt basamaktaki ihtiyaca geri dönmektedir.

1.3.3.2. Bilişsel Kuramlar

Bu çalışmada Bilişsel Kuramlar kapsamında; Beklenti Kuramı, Eşitlik Kuramı, Amaç Kuramı ve Bilişsel Değerlendirme Kuramı ele alınmıştır.

1.3.3.2.1. Beklenti Kuramı

'Beklenti Teorisi'nin farklı versiyonlarından en eskisi ve en bilineni Vroom'un (1964) teorisidir. Vroom'a göre motivasyon üç tür bilişsel durumun matematiksel bir fonksiyonudur. Bu fonksiyon aşağıdaki gibi formüle edilebilir.

Motivasyon = Beklenti x Σ (Valens x Araçsallık).

Bu denklemde; motivasyon, kişinin işe yönelik bir davranışa ya da davranış dizisine karşı hazırlıklı olma durumunu ifade eder. Beklenti, kişinin davranışı gerçekleştirebileceğine yönelik öznel olasılıktır. Valens bir çıktının ya da ödölün kişi için ifade ettiği değerdir. Kişinin bir şeyi isteme ya da arzu etme büyüklüğüdür.

Sadece her üçü de yüksek olduğunda motivasyon yüksek olmaktadır (Önen ve Tüzün, 2005).

1.3.3.2.2. Eşitlik Kuramı

Stacy Adams tarafından geliştirilen bu teoriye göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Adams'a göre; kişi, kendisinin sarfettiği gayret ve karşılığında elde ettiği sonucu, aynı iş ortamında başkalarının sarfettiği gayret ve elde ettikleri sonuç ile karşılaştırır. Bu karşılaştırma genellikle kişinin, gayret ile sonucu içeren bir çeşit oran oluşturması ile olur (Koçel, 2003). Bu oranda bir dengesizlik algılaması durumunda birey bu tatminsizliğin baskısından kurtulmaya çalışacak ancak bunu gerçekleştiremezse çalıştığı işletmeye katkısı düşecektir. Birey kendisi ve çalışma arkadaşları ile arasında eşitliğin ve dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşacaktır.

1.3.3.2.3. Amaç Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre, kişilerin belirlediği amaçlar, onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaçlar belirleyen kişi, elde edilmesi kolay olan amaçlar belirleyene oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Ayrıca birey tarafından belirlenen amacın açık olması iş başarısını arttıracaktır (Koçel, 2003).

1.3.3.2.4. Bilişsel Değerlendirme Kuramı

Bilişsel Değerlendirme Kuramına göre; içsel motivasyonla dışsal motivasyon arasında etkileşim vardır. Deci ve Ryan (1985), içsel motivasyon görülmesi için, kişilerin dışsal ödüllerden ve baskıdan bağımsız olmaları gerektiğini öne sürmektedir.

Bu kuram, dışsal ödüllerin kısa vadede aktiviteye duyulan içsel ilgiyi arttırsa da, uzun vadede içsel motivasyon üzerinde olumsuz etki yarattığını ne sürmektedir (aktaran İçmez, 2009).

1.3.3.3. Pekiştirme Kuramları

Bu bölümde Pekiştirme Kuramları kapsamında; Skinner'in Pekiştirme Kuramı ve Sosyal ğrenme Kuramı ele alınmıştır.

1.3.3.3.1. Skinner'in Pekiştirme Kuramı

Pavlov ve Skinner tarafından bazı hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalarda ortaya çıkan; bir davranış sonucunda ödüllendirilen organizmanın, davranışı tekrarladığı, aynı davranışın sonucunda cezalandırılan organizmanın davranışı tekrar etmediğidir. Olumlu pekiştiriciler kullanarak davranış değiştirme yöntemleri, yönetimin çalışanlardan ne tür davranış beklediği, buna karşılık bu olumlu pekiştiricilerin neler olacağı çalışanlara anlatılarak kullanılabilir (Çetinkanat, 2000).

1.3.3.3.2. Sosyal ğrenme Kuramı

Sosyal ğrenme Kuramı'na göre davranışlar, çeşitli bireysel ve çevresel faktörlerin devam eden karşılıklı etkileşimi ile öğrenilerek oluşmaktadır.

Bartol ve Martin'e (1990) göre bireyler, içinde düşündükleri ve davranışta buldukları çevrenin pekiştirmesi yoluyla çevrelerini etkilerler. Diğer bir deyişle davranışlarının çoğu; sosyal çevreyi gözleyerek, taklit ederek tarafların karşılıklı etkileşimi ile öğrenilir.

Sosyal öğrenme kuramı bilişsel ve pekiştirme yaklaşımlarının unsurlarından oluşmasına karşın, pekiştirme kuramı üzerine kurulmuştur (aktaran Çetinkanat, 2000). Sosyal öğrenme kuramına göre davranışın açıklanmasında; sembolik süreçler, gözleyerek öğrenme ve öz kontrol süreçlerinin birbiri ile ilişkisi önemlidir.

Bireyin geribildirim alması ve desteklenmesi durumunda uygun davranışların geliştirilmesini sağlayacak olumlu modellere yönelik gereksinim ortaya çıkacaktır. Kuramın, yeni fikirlerin üretilmesi ve yaygınlaştırılmasının benimsenmesinde önemli katkıları bulunmaktadır.

1.3.4. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş için belirli nitelikleri taşımaya ihtiyaçları olduğu gibi, onların da işten geniş beklentileri vardır. Araştırmaların ortaya koyduğu en önemli gereksinimler arasında işin niteliği gelmektedir. Çalışanlar yaptıkları işin kendileri için ve/veya diğerleri için bir anlam taşımasını isterler. Çalışanın yaptığı işi önemli bulması işten sağlayacağı tatmin açısından önemlidir. Belirli bir süre sonra işin doğası gereği sürekli tekrarlara yönelmesi işi durağan ve sıkıcı hale getirebilir. Çalışanların geneli işlerini daha ilginç ve değerli kılmak, becerilerini iş ortamında kullanarak geliştirebilmek ister. Özünde her iş bir ihtiyacı karşılamaktadır. Aksi durumda hiçbir örgüt boş yere bir ücret ödemek istemeyecektir. Ancak bireyin kendi yaptığı işe yüklediği değer onun gözünde işin niteliğini belirlediğinden işin niteliği, çalışanın algısı doğrultusunda anlamlı veya anlamsız gelebilir.

Saygı ve değer görmek işten beklenen ve çalışan tatminini etkileyen bir diğer önemli unsurdur. Her çalışanın işte üstlendiği belirli roller bulunur. Çalışanlar bu rollerde başarılı olduklarını bilmeye ihtiyaç duyarlar. Bir çok çalışanın işini veya iş alanını değiştirmek istemesinin sebebi çalıştığı örgütte değer görmediğine inanmasıdır.

Birçok araştırma çalışma koşullarının da çalışanlar için oldukça önemli bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Hatta birçok araştırma bu faktörün işin ücretinden daha önemli olduğu sonucunu vermektedir.

Belirli bir süredir insan kaynakları uygulamalarının gelişimiyle daha fazla önem kazanmaya başlayan kariyer planlama kapsamında ilerleme imkan ve firsatları da çalışanların öncelikli gereksinimlerinden biri arasında sayılmaktadır.

Bunların dışında çalışılan örgütün prestiji, çalışanlar arası ilişkiler, yöneticilerin davranışları ve yaklaşımı gibi unsurların da iş tatmini üzerinde etkili olması kaçınılmazdır.

İş tatmini statik ya da durağan bir olgu değildir. Dolayısıyla bireysel ya da başka birtakım faktörlerle iş tatmini ya da tatminsizliği ortaya çıkabilir (Lam, 1995). Bu bağlamda etkili olan faktörler; bireysel ve iş ya da iş ortamına bağlı faktörler olarak sınıflandırılabilir.

Özet olarak bireysel faktörler; kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler ve sosyo-kültürel çevre, tecrübe, yaş, aynı işte kalma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi, zeka olurken; iş ya da iş ortamına bağlı faktörler ise işin toplumda nasıl algılandığı, işin yapısı ve zorluk derecesi, ücret, terfi imkanı ve statü olarak sayılabilir.

Bazı çalışmalar, çalışanın iş deneyimi ile tatmini arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkarmıştır (Oshagbemi, 2000b). Yani iş deneyimi iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olarak görülmektedir. Aynı alanda veya aynı kurumda çalışma süresi fazla olan çalışanların iş tatmininin de yüksek olduğu düşünülmektedir. Çalışma hayatının başında, tercihlerin de zaman zaman bilinçsiz olmasının etkisiyle çalışan hayal ettiği çalışma ortamını bulamayabilir. Zaman içinde işi öğrenme ve işe alışmanın bir sonucu olarak işten sağlanan tatmin artabilmektedir.

Beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranla işlerinden daha fazla tatmin duyduklarını göstermiştir (Davis, 1988). Bununla birlikte bu konuda farklı araştırma sonuçlarına da rastlanmaktadır.

Araştırmalarda eğitim düzeyi yüksek kişilerin genel iş doyumlarının, daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Baysal, 1981). Eğitimli çalışan grubunun daha yüksek nitelikli işlerde ve çalışma koşullarında görev almasının olumlu yansımalarının bunda etkili olabileceği düşünülebilir.

İnsanlar çoğunlukla monoton bir işten kolaylıkla sıkılma eğilimindedirler. Bu yüzden çoğunlukla yaratıcılığı geliştirici ya da en azından becerilerini kullanabilecekleri işlere yönelme eğilimindedirler. Çalışanların başarıma ve başarılarını gösterme eğilimi zorlayıcı işlerin iş tatminini olumlu etkilediğini düşündürebilir.

İşin toplumda nasıl algılandığı da çalışanlar için önemlidir. İşin aynı zamanda saygınlık unsuru olarak değerlendirilmesi ve başkaları tarafından nasıl değerlendirildiği, bireyin işe yüklediği değeri etkilemektedir.

Bir çalışanın işe karşılık aldığı ücret, onun örgüte yaptığı katkının bir karşılığıdır. Örgüt; çalışanın bilgi, beceri ve yetkinlikleri karşılığında çalışana bir ödeme bulur. Beklentileri karşılayan bir ücret yapısı çalışanın kendisini daha iyi hissetmesini sağlar. Bazı araştırmalar ücretlerin çalışanlar için önemli olduğunu göstermektedir. İş tatmininin gelir düzeyi ile olumlu bir ilişkisinin olduğunu belirten bulgular vardır.

Birçok araştırma örgüt ikliminin iş tatmini üzerinde oldukça etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel ortam, birçok çalışan için tatmin unsurları arasında ücretten de önce gelebilmektedir. Çalışma koşullarını belirleyen en önemli etkenlerden biri ortamın kendisidir. Çalışma ortamının paylaşıldığı insanlar ve çalışma ortamının fiziksel koşulları iş tatminini etkiler.

Bir örgütte çalışanların yüksek iş tatmini duymaları uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesi ile sağlanabilmektedir (Erkmen ve Şencan, 1994). Adil bir performans değerlendirme sistemi ve başarının ödüllendirilmesi de çalışanlar için önemlidir.

Bunun için de kurumların etkin ödül sistemlerini oluşturarak uygulamaya almaları gerekmektedir.

İş tatminini etkileyen etmenleri araştıran Locke'un (1976) araştırmasının sonuçları ise aşağıda sıralanmıştır (aktaran Aslan, 2006, s. 22-23):

1. Kişinin başarıyla gerçekleştirebildiği zihinsel olarak zorlayıcı olan iş doyurucudur.
2. Yorucu iş doyumsuzluk yaratır.
3. Kişisel ilgi alanına giren iş doyurucudur.
4. Adil ve bilgi verilerek, performans için yapılan ödüllendirme doyurucudur.
5. Doyum, çalışma koşullarının ve fiziksel gereksinimlerin uyuşmasına bağlıdır.
6. Ödül kazanmayı kolaylaştırıcı iş ortamı doyurucudur.
7. Yüksek benlik saygısı iş doyumu için sevkedicidir.
8. Çalışanlar ödül kazanmalarına yardımcı olacak ve olaylara kendileri ile aynı gözle bakan iş arkadaşları ile doyum sağlarlar.
9. Çalışanlar, idaresi ödül kazanmalarına yardımcı olacak şekilde düzenlenmiş şirketlerde doyum sağlarlar.
10. Çalışanlar kendilerine çelişkili ya da muğlak roller yükleyen şirket, yönetim veya her ikisi ile doyumsuz olurlar.
11. Çalışanların çoğu için işte ek olanakların iş doyumu üzerinde güçlü etkisi yoktur.

Araştırmaların da ortaya koyduğu şekilde iş tatmini pek çok unsurdan etkilenebilmektedir. Locke'un tanımladığı bazı etkenler bu araştırmanın problemi açısından da önemlidir. Özellikle yüksek benlik saygısının iş tatmini için sevkedici olması ve bireyin kişisel ilgi alanına giren işi tatmin edici bulması mesleki benlik saygısının iş tatmini ile ilişkisi açısından da önemlidir.

1.4. YAŞAM MUTLULUĞU KAVRAMI

Yaşam mutluluğu çok uzun yıllardır felsefeden sanata kadar birçok alanda üzerinde en çok düşünülen, konuşulan ve yorumlanan kavramlardan biri olmuştur. Buna karşın mutlulukla ilgili genel kabul gören bir tanım olmaması ilginçtir. Mutluluk kimileri için uzak bir hedef, kimileri içinse ulaşılsa da korunması mümkün olmayan bir hayaldir.

Birçok insan için yaşamının en önemli amacı mutluluk arayışıdır (Gilman ve ark., 2000). Mutluluğun ne olduğu, bir formülünün olup olmadığı ya da nasıl mutlu olunacağı çok öteden beri insanların kafalarını meşgul eden sorulardır (Sayar, 2006).

Tarih boyunca insanların ortak ilgi alanlarından olsa da; mutluluk algısı bireylere ve kültürlere göre değişebildiğinden, mutluluk göreceli bir kavram olarak kabul edilir.

Psikolojide mutluluk üzerine yapılan ilk çalışma Wilson tarafından 1967 yılında gerçekleştirilmiştir (Kahyaoğlu, 2008). 1960'larda Amerikan Araştırma Organizasyonları, mutluluk ve tatminle ilgili sorularını sormaya başladıktan sonra, Cantril (1965), Bradburn (1969), Campell, Converse ve Rogers'ın (1976) insan ve esenlik durumunu araştıran çalışmalarını takiben mutlulukla ilgili materyaller yayınlanmaya başlamıştır. 1994'de Veenhoven dünya genelinde yapılan 630 majör araştırmayı yeniden analiz ederek Mutluluğun Korelasyonlarını ortaya çıkarmıştır (Argyle, 2001).

Yaşam mutluluğu çoğunlukla bir ideal olarak tanımlanır, bu yanıyla mutluluk bir amaçtır. Her bireyin mutluluğa ilişkin farklı bir yorumu olabilir. Mutluluğu etkileyen unsurlar durumsal olarak değişebildiği gibi, yaş dönemlerine göre genel kabul gören ortak etki unsurları da gözlemlenmektedir.

Mutluluk kısmi olarak evli olmak, bir işi yapmak gibi objektif koşullara bağlı olduğu gibi kısmen de düşüncede olaylara nasıl baktığımızla ilgilidir. İyimserlik iyi birşeydir. Peki ya gerçekçi olmayan iyimserlik? Aynı şekilde bir hedefe sahip olmak da iyi birşeyken hedef başarı açığı çok büyükse bir hedefi olmak ne kadar iyi birşey kabul edilebilir. Tüm bunlar, mutluluk ve yaşam tatminine yönelik muhakememizin arkasındaki bilişsel proseslerle ilgilidir (Argyle, 2001).

“Tüm kaynakların belki de en değerlisi olan nesnel fiziksel sağlığın mutlulukla ilişkisi neredeyse yok gibidir” (Seligman, 2007). Zenginlik gibi beraberinde pek çok üstünlük getiren fiziksel cazibe, mutluluk üzerinde açıklanabilir bir etkiye sahip değildir.

Mutluluk kavramı benzer başka kavramlarla da sıklıkla karıştırılmaktadır. Geniş anlamda kullanıldığında, mutluluk kelimesi “ yaşam kalitesi”, “esenlik” ile aynı anlama gelmektedir. Bu anlamda, hayatın iyi olduğunu gösterir ama hayatla ilgili neyin iyi olduğunu belirtmez (Veenhoven, 2001). Veenhoven’a göre; iyi bir yaşam için fırsatlar ve yaşamdaki gerçek sonuçlar arasında dikey olarak farklılıklar vardır. Fırsatlar ve sonuçlar birbirleriyle bağlantılıdır ama kesinlikle aynı değildirler. Fırsatlar, şans gibi nedenlerle gerçekleşmeyebilirler. Bunun yanısıra, birçok insan da kısıtlı imkânlarla rağmen hayatın tadını çıkarabilir. Yatay olarak, “dışsal” ve “içsel” nitelikler arasında da bir ayrım bulunmaktadır. Birinci durumda, nitelik çevrededir; ikincisinde ise bireydedir.

Aynı zamanda yaşam tatmini ya da mutluluk olarak da ifade edilebilen yaşam memnuniyeti, bir bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir biçimde tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Diener ve ark., 1985; Veenhoven, 1996'dan aktaran Kahyaoğlu, 2008).

Mutluluk tarih boyunca felsefenin de en önemli konularından biri olmuştur. Faydacı felsefe, kamu politikasının insan mutluluğunu yükseltmeyi hedeflemesi gerektiğini kabul eder.

Jeremy Bentham'ın (1789) yeni bir ahlak ilkesi olarak önerdiği "En Büyük Mutluluk İlkesi"ne göre bir eylem; niyetine göre değil sonuçlarının faydasına göre değerlendirilmelidir (Veenhoven, 2009). "*Bentham'a göre nihai 'yarar' insanın 'mutluluğu' idi. Dolayısıyla Bentham, sözlerini, 'en büyük sayı için en büyük mutluluk' diyerek tamamlamıştır. Mutluluk Bentham tarafından psikolojik deneyimler açısından 'zevkler ve acıların toplamı' olarak tanımlanmıştır. Bu felsefe, davranışsal sonuçların yararı üzerindeki vurgusu nedeniyle, "Faydacılık" olarak tanınmış ve bu fayda mutluluğa bir katkı olarak görüldüğünden, aslında buna 'Mutlulukçuluk' demek daha doğru bulunmuştur. Kişisel seçim düzeyinde uygulandığında, bu teori bazı güçlüklerle karşılaşmaktadır. Çoğu kez, mutluluk üzerindeki etkilerin dengesinin ne olduğunu öngöremeyiz. Ayrıca, teori iyi niyetli bir davranışı, tersine sonuçlandığında ahlak dışı kabul eder"* (Veenhoven, 2009, s.1-2).

En büyük mutluluk ilkesine karşı birçok pragmatik itiraz içinde en temel konular, mutluluğun bir tarifinin olmaması ve mutluluğun ölçülebilirliğine ilişkin soru işaretleri olmuştur. Mutluluğun süreklilikle ifade edilebilen bir durum olmaması da itiraz alanlarından biridir.

Antik Yunan Filozofu Sokrates insanların mutluluğa erdeme erişerek ulaşabileceklerine inanmıştır. Sokrates'den yola çıkan Kynik'ler mutlu olabilmek için hemen tüm isteklerden vazgeçmek gerektiğini savunmuşlardır. Aristippos, Epikuros'un ustaca biçimlendirdiği mutlu yaşama biliminin babasıdır. Ona göre Sokrates'in aradığı mutluluk en üstün iyi, tek sözle hazdır: İnsanlar hoşlanmayı ararlar, hoşlanmayı isterler ve ancak hoşlanarak mutlu olabilirler. Hoş olmayan herşey kötüdür (Hançerlioğlu, 1973).

Aristo'ya göre tüm insanlar mutluluğu arar. Mutluluk, insan için yaşama amacıdır. Aristo'nun tanımına göre; mutluluk insansal iyi ruhun, mükemmel olana uygun biçimde ya da çeşitli mükemmellikler arasında en iyisine uygun olarak etkinliğidir. Aristo, bu etkinliğin yaşam boyu sürmesi gerektiğini belirtir (Hançerlioğlu, 1973). Her varlığın işlevi kendi formunu elde etmek üzere kendine özgü uygunluğu yerine getirmektir. Yaşayan bir organizma olarak insan bundan daha fazlasını yapamaz. İnsan dışındaki canlılarda bu durum doğal olarak oluşurken insanda kendi çabasının işe koşulmasına bağlıdır.

Feuerbach'a göre mutluluk eğilimi insan yapısının doğal bir eğilimidir, insan bu eğilimle dünyaya gelir. Mutluluk eğiliminin töreselliği bu sebeptir. Ona göre her törenin temeli mutluluk eğilimi olmalıdır. Bununla birlikte mutluluk eğilimi kendi haline bırakılamaz. Eylemlerin bireylerin kendilerine ve topluma yönelik sonuçlarını dikkate almak gerekir (Hançerlioğlu, 1973).

Çağdaş felsefenin önemli düşünürlerinden Russell'a göre mutluluk insanların elindedir. Mutluluğu sağlamak için çaba harcamak gerekir. Mutsuzluğun dışsal nedenleri, içine doğduğumuz dünyada hakim olan sosyal düzenden doğar. İçsel nedenleri ise büyük ölçüde kaynağını sosyal düzenden alsa da bireylerin elindedir. İçsel nedenler savaşıyor ve yokedilebilir. Mutsuzluğu doğuran temel nedenler; içe kapanıklık, herşeyi bitirmiş ve artık dünyada yaşamaya değer birşey kalmadığı kanısı, insanlar arası rekabet, heyecan isteği ve can sıkıntısı, yorgunluk, haset, günah duygusu, herkesten kötülük gördüğüne inanmadır. Yaşantı tarzı ve düşünce yapısı çevresindekilerce hoş karşılanmayanlarla birarada yaşayanlar da mutlu olamazlar (Hançerlioğlu, 1973).

“Russell'a göre iki tür mutluluk vardır: Duygusal mutluluk, mantıksal mutluluk... Bunlardan birincisi, herkes için, ikincisiyse sadece okumuşlar için mümkündür” (aktaran Hançerlioğlu, 1973).

Mutluluğun başlıca nedenleri heves ve hoşlanma duygusudur. Dünyada herbiriyle ayrı ayrı ilgilenmeye yetmeyecek kadar çok şey vardır. Buna rağmen içe kapanıklık yaşamak, bireyin yapısındaki bir bozukluktan kaynaklanır. Her hoşnutsuzluk bir hastalıktır (Russell, 1976). Russell, mutluluğun önemli kaynaklarından birinin de sevgi olduğunu belirtir. Sevgi, güven duygusunu doğurur. Hayatı güvenle karşılayanlar güvensizlikle karşılayanlardan daha mutludurlar. Mutsuz bir kimse, kural olarak, mutsuz bir inanç edinir; mutlu olan da mutlu bir inancı benimser; ikisi de mutluluk ya da mutsuzluğunu inancına yorabilir, oysa gerçek durum tam aksinedir.

Çoğu insanın mutluluğu için bazı vazgeçilmez şeyler vardır; ama bunlar, yiyecek, barınak, sağlık, sevgi, başarılı iş ve çevreden saygı görmek gibi basit şeylerdir.

İnsanların mutluluğu, tıpkı kişilikleri gibi kendine özgüdür (Klein, 2004). Bu durum doğal olarak kendine özgü mutluluk tanımlarını da yaratmıştır. Felsefe ve psikolojinin mutluluğu tanımlama çabalarında olduğu gibi, edebiyat alanında da yazılmış binlerce satırın konusu mutluluk olmuştur.

Mutluluk ‘ne’ değil, ‘nasıl’dır, nesne değil, yetenektir (Hesse, 1999). Zaman zaman bireyler mutsuz olsalar da, kendi çabalarıyla iyi bir ruh haline ulaşabilirler. Bu anlamda iyi bir ruh haline sahip olmak, bilinçli olarak istenebilen bir tercih, gayret gösterilerek öğrenilebilecek bir yetidir (Klein, 2004). Mutluluk birçok insan tarafından kişiye bağlı ve ulaşılabilir bir beceri olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte mutluluğun süreklilik arzemesi her zaman beklenemeyebilir. Mutlulukla ilgili sorgulamalar daha çok durumsal mutluluğa yanıt arar. Birçok insan yaşadığı mutluluğu sürekli kılma çabasını taşırken, bazen mutsuzluk eğilimi de öğrenilmiş bir davranış alışkanlığı olabilir.

Mutluluk insan hayatındaki bir hedef olmanın yanı sıra, insanı daha iyi bir yaşama götürür. Olumsuz duygular insanı kısıtlar, olumlu olanlarsa insanın olanaklarını genişletir (Klein, 2004).

Çağdaş toplum; mutluluk, bireysellik ve kişisel menfaat üzerinde bu kadar durduğu halde, insana hayatının amacının mutluluk değil, görevini yerine getirmek ya da başarı kazanmak olduğunu öğretmiştir. Para, saygınlık ve güç kazanma isteği, hem

insanı bir şeyler yapmaya götüren bir kuvvet, bir itici güç, hem de insan hayatının amacı olmuştur. İnsan yaptığı işlerin kişisel menfaatine uygun olduğu yanılgısı ile hareket ettiği halde, gerçek benliğinin menfaatleri dışında her ne varsa ona hizmet etmekten başka bir şey yapmış değildir. Kendi hayatı ve yaşama sanatı dışında her şey onun için önemlidir. Varlığı kendisi için değil, kendisinin dışında kalan her şey içindir (Fromm, 1994). Dolayısıyla mutluluğun, özünde en önemli unsurları gündelik hayatın koşturmacası arasında öncelikli sıralarını yitirmişlerdir. Buradaki en önemli çelişkilerden biri, aslında bir işe sahip olmanın temel ihtiyaçları ve ötesini karşılama kabiliyetini hızlandırmakla beraber belirli bir noktadan sonra mutluluk için araç olması beklenen işin araç olmaktan çıkarak bir amaca dönüşmesiyle mutluluğun önünde belki de bir engele dönüşebilmesidir.

Dikmen'e (1995) göre; mutluluk kavramı belli bir hedefe, gelecekte ulaşılması beklenen şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Mutlulukta hep geleceğe yönelik olarak iyi hissetme umudu vardır. Yani yaşam koşulları çok kötü olan bir bireyin yaşam tatmini düşük olurken ileride güzel günlerin geleceğine yönelik beklentisi sebebiyle mutlu olabilir (aktaran Devecioğlu ve Doruk, 2009).

Bazı kavramlar mutlulukla çok benzer görünmekte ve hatta zaman zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır.

Günlük hayatta oldukça sık kullanılan mutluluk kavramı tanımlanması güç ve farklı anlamlara gelen bir kavram olduğundan sosyal psikologlar mutluluk yerine yaşam tatmini ya da yaşam memnuniyeti kavramlarını kullanmaktadırlar (Brandt 1985'den aktaran, Kahyaoğlu, 2008).

Veenhoven'a (1996) göre bir zihin hali olarak yaşam memnuniyeti, bireyin kendi yaşam kalitesini bütünüyle değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumluluk derecesi anlamına gelmektedir. Aynı zamanda yaşam tatmini olarak da ifade edilebilen memnuniyet ve haz içeren yaşam memnuniyeti, bireyin sürdürmekte olduğu yaşamından ne kadar hoşlandığını ifade etmektedir (aktaran Güler ve Emeç, 2006).

Yaşam tatmini kavramı; yaşam kalitesi, mutluluk ve öznel iyi oluş kavramlarıyla karıştırılmaktadır. Bu üç kavram da birbiriyle içiçe geçmiş durumdadır. Kavramların ortak özelliği, üçünün de insanın kendisini iyi hissetmesiyle ilgili olduğudur (Şener, 2002).

Yaşam kalitesinde olduğu gibi mutluluk da kişiden kişiye farklılık gösterir. Çünkü her insanın ulaştığında kendini rahat ve huzurlu hissedeceği faktörler farklıdır. Bazıları için para mutlu olmak üzere yeterli olurken kimilerine göre para olmadan da mutlu olmak mümkündür. Öznel iyi oluş kavramı ise daha çok fiziksel ve ruhsal sağlık göstergelerine göre tanımlanan bir kavramdır (Dikmen 1995'den aktaran Devecioğlu ve Doruk, 2009).

1.4.1. Yaşam Mutluluğu – İş Tatmini İlişkisi

Mutluluk araştırmalarında, mutluluk faktörleri arasında; aşık olmak, uyumlu bir evlilik veya ilişki, dostları olmak, tatmin edici bir işe sahip olmak, aktif bir sosyal yaşam gibi unsurların etkili olduğu görülse de mutluluğa ilişkin genel geçer çıkarımlara ulaşmak zordur. Bununla birlikte yaşam mutluluğunu etkileyen binlerce subjektif unsur bulunsa da, insan yaşamının çoğunlukla en önemli bölümünü

oluşturan çalışma yaşamından duyulan tatmin ve mutluluğun, bireylerin genel yaşam mutluluğu üzerinde oldukça etkili olduğu söylenebilir.

Araştırmalar; yapılan iş ve işin itibarının kişinin mutluluğunu etkilediğini göstermektedir. Mutluluk Yolu eserinde Russell, toplumun eğitilmiş grubunun en mutlu kişilerinin bilim adamları olduğunu iddia eder. Çünkü bilimadamlarının yeteneklerini sonuna kadar kullandıkları bir işleri vardır. Bu iş sadece kendileri tarafından değil, aynı zamanda anlamasalar bile halk tarafından da önemli bulunmaktadır (Russell, 1976).

Lama ve Cutler'a (2008) göre, işteki tatmini etkileyen değişkenler ve unsurlar ne kadar çeşitliyse yaşamdaki mutluluğa katkıda bulunan öğeler de o denli çeşitlidir. Bazı araştırmalar büyük başarıların mutluluğu ancak geçici olarak artırdığını göstermektedir. Birçok insan için zenginliğin de mutluluk düzeyiyle ilişkisi şaşırtıcı ölçüde zayıftır. Ortalamada zengin insanlar yoksullardan ancak biraz daha mutludurlar. Bir bireyin maaşında kısa bir süre önce meydana gelen değişiklikler mutluluk düzeyini belirlese de ortalama ücret düzeyleri için aynı durum söz konusu değildir.

Seligman'a (2007) göre işten atılmak ya da terfi etmek gibi önemli olayların mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisi üç aydan kısa bir sürede yitirilmektedir.

İş tatmini ile ilişkilendirilen çalışmalar mutluluktan çok mutlulukla ilişkilendirilen bir kavram olarak yaşam tatmininin üzerinde durmaktadır.

Bazı araştırmalarda (Rice, Near, Hunt, 1979; Near, Smith, Hunt, 1978, 1980, 1984; Near, Rice, Hunt, 1986; London, Crandall, Seals, 1977) iş yaşamından elde edilen tatminin yaşam tatminindeki değişimlerin yaklaşık %5 - %10'unu açıklayabileceği saptanmıştır (Keser, 2005).

1980 öncesi literatürde; iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisine yönelik kuramsal boyutlar; taşma (spillover), dengeleme (compensation), ayırıtırma (segmentation) ve dağılma (disaggregation) varsayımları yardımıyla özetlenebilmektedir. Sonraki dönemde bu dört varsayıma iki tane daha eklenmiştir, bunlar, çatışma (conflict) ve araçsallık (instrumentality) varsayımlarıdır (Dikmen, 1995, s.123-125):

Taşma varsayımına göre, iş tatmini ve yaşam tatmininden birisi diğerinden fazladır ve fazla olan diğerini etkiler. Böylece, sosyal etkileşimi zorlaştıran bir işte çalışan kişi iş dışı alanlarında da az sosyal beceri gerektirecek faaliyetlerde bulunmayı tercih eder. Bu durumda, iş tatmini ve yaşam tatmini arasında pozitif bir ilişki vardır. Yaşamın bir aşamasında geliştirilen tutum ve etkinlikler yaşamın diğer aşamalarına taşacak ve faaliyetler birbirini etkileyecektir.

Dengeleme varsayımında, yaşam tatmini veya iş tatmininden birisinin yüksek olması durumunda, düşük olanın diğeri tarafından dengeleneceği düşünölmektedir. Örneğin kişi, işinde bir etkinlikten yoksun olduğu zaman, bu yoksun olma halini iş dışındaki yaşamıyla dengelemeye çalışacaktır. Sosyal etkinliklerde bulunmayı yasaklayan bir işte çalışan kişi, iş dışındaki yaşamında mümkün olduğunca çok sosyal etkinliklere girmeye çalışacaktır.

Ayrıştırma varsayımına göre, iş tatmini ve yaşam tatmininin işlevleri arasında bir korelasyon yoktur.

Dağılma varsayımına göre, çoklu iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi aynı anda ortaya çıkabilir. Bir iş kişi için ne kadar önemliyse, iki unsur arasında ilişki bulabilme olasılığı buna bağlı olarak etkilenmektedir.

Çalışmalar daha çok taşma varsayımını desteklese de bazı yazarlar bu varsayımların kısırlığını gidermek üzere "çatışma" (conflict) ve "araçsallık" (instrumentality) varsayımlarını geliştirmişlerdir. Çatışma varsayımına göre, iş tatmini elde etme gereksinimi ve yaşam tatmini elde etme gereksinimi birbiriyle rekabet içerisindedir ve bu iki gereksinim kolay kolay birbirleriyle uzlaştırılmaz. Her iki gereksinim de kişiye kendisini en yoğun biçimde hissettirmektedir. Araçsallık ise, kişinin örneğin özel yaşamında doyum sağlayabilmesi için bilinçli bir kararla işindeki becerilerini, başan düzeyini v.b. geliştirmesi olarak tanımlanmaktadır. Yani, bir alanda bir şeyin elde edilmesi için diğer alan araç olarak kullanılıyorsa araçsallık ortaya çıkmaktadır (Dikmen, 1995) .

Araştırmalar iş tatmininin gerek yaşam tatmini gerekse yaşam mutluluğu ile arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

1.5. Araştırmanın Problemi

“Çalışanların mesleki benlik saygısı ile iş tatmini ve yaşam mutluluğu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır” sorusu araştırmanın problem cümlesini oluşturmaktadır.

1.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada aşağıda belirtilen hipotezlerin doğruluğu araştırılmıştır:

H1 : Çalışanların mesleki benlik saygısı yükseldikçe, iş tatmini ve yaşam mutluluğu artmaktadır.

H2 :Çalışanların iş tatmini yükseldikçe yaşam mutluluğu artmaktadır.

Diğer Araştırma Soruları

Araştırmada, yukarıda belirtilen hipotezlerin dışında aşağıda sunulan sorulara da cevap aranmıştır:

1. Çalışanların mesleki benlik saygısı ile yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim görülen alan ile çalışma alanı uyumu, çalışma şartları, mesleğin nasıl seçildiği, gelir memnuniyeti algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Çalışanların iş tatmini ile yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim görülen alan ile çalışma alanı uyumu, çalışma şartları, mesleğin nasıl seçildiği, gelir memnuniyeti algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. Çalışanların yaşam mutluluğu ile yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim görülen alan ile çalışma alanı uyumu, çalışma şartları, mesleğin nasıl seçildiği, gelir memnuniyeti algısı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.7. Araştırmanın Amacı

Meslek, bireyler için sadece bir para kazanma aracı değil beraberinde yaşamın birçok alanını etkileyen unsurlardan biridir. Meslek seçimi insan hayatındaki en önemli tercihlerden biridir.

Bireylerin mesleklerine yükledikleri değerle kendini gösteren mesleki benlik saygısı, gerek işten duyulan tatmin gerekse yaşamdan duyulan mutluluk üzerinde etkilidir. Günümüz iş dünyasında uzmanlık ve mesleki hakimiyet gitgide önem kazanmaktadır. Bu sebeple bireylerin mesleklerine yönelik yeterlilik-yetersizlik duyguları da mesleki benlik saygıları ve yaşamlarının geneli üzerinde oldukça etkilidir.

Bu araştırmanın amacı, çalışanların mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın; mesleki benlik saygısını etkileyen unsurlara dikkat çekerek bu unsurların bireylerin iş tatmini ve yaşam mutluluğu üzerindeki etkilerini ele alması hedeflenmiştir. Bu sayede çalışanların mesleki benlik saygısını etkileyen unsurlara yönelik farkındalığın geliştirilmesine yönelik çabalar, çalışanlar için daha mutlu ve doygun bir iş yaşamının da önünü açacaktır.

Bu çalışmanın mesleki benlik saygısının yükseltilmesiyle iş ve yaşam tatmini ve mutluluğunun artırılmasına yönelik çabalara yön göstererek literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1.8. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırma sırasında örnekleme grubuna ulaşılabilmesi, uygulamaların bilimsel temelli ve doğru yürütülebilmesi için bazı alanlarda sınırlılıklar söz konusu olmuştur. Bu sınırlılıklar aşağıda sıralanmıştır:

1.8.1. Araştırma İstanbul ili ile sınırlıdır.

1.8.2. Araştırmanın rnekleme İstanbul il sınırları içinde faaliyet gösteren bazı özel şirketlerde görev yapan beyaz yaka çalışanlarla sınırlıdır.

1.8.3. Araştırmadan elde edilen bulgular, deneklerin soru formu ve ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır. Ölçeklerin haricinde gözlem, yüzyüze görüşme gibi herhangi bir veri toplama yöntemi kullanılmamıştır.

1.8.4. Denek sayısı 268 ile sınırlıdır.

2.BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, İstanbul'da farklı sektörlerde ve fonksiyonlarda faaliyet gösteren beyaz yaka çalışanların mesleki benlik saygılarının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisini bazı değişkenler açısından inceleyen betimsel bir araştırmadır. Katılımcıların var olan özelliklerinde hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında katılımcıların görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Araştırma için Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği, Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Oxford Mutluluk Anketi ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Her bir ölçek ve anketin başında soruların nasıl cevaplandırılacağı yönerge ile belirtilmiştir. Hazırlanan formlar deneklere elektronik posta yoluyla iletilerek gönüllülük esasıyla katılan çalışanlardan yanıtları yine elektronik posta yoluyla geri alınmıştır. Eksik doldurulan anket formlarının verileri çıkartılmış ve sonuçta 268 çalışanın sunduğu veriler değerlendirmeye alınmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, merkezi veya şubeleri ile İstanbul'da faaliyet gösteren özel şirketlerde çalışan beyaz yaka çalışanlardan oluşmaktadır. Evrenin bütününe ulaşmak mümkün olmayacağından, tanımlanan evren içinde çalışmaya gönüllü olarak katılan; bankacılık, sigortacılık, lojistik, üretim, danışmanlık gibi farklı sektörlerde görev yapan ve İstanbul ili sınırları içinde çalışan bir örnekleme ulaşılmıştır. Örneklem 268 kişiden oluşmaktadır. Çalışma, beyaz yakalı çalışanlarla sınırlı tutulmuştur.

Beyaz yakalılar, işletmelerde idari görevlerde ve daha çok beyin gücüne dayalı işlerde çalışan işgücüne verilen isimdir. Bilgi işçilerinin ağırlıklı bir kesimini beyaz yakalı çalışanlar oluşturur. Bunlara örnek olarak üst, orta ve alt düzey yöneticiler ile araştırmacılar, öğretmenler ve uygulayıcılar verilebilir (Çapar, 2005).

2.2.1 Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Özellikler

Tablo 2.2. Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		N	%
Cinsiyet	Kadın	134	50,0
	Erkek	134	50,0
	Toplam	268	100,0
Yaş	20-25	38	14,2
	26-30	88	32,8
	31-35	62	23,1
	36-40	60	22,4
	41+	20	7,5
	Toplam	268	100,0
Medeni durum	Evli	156	58,2
	Bekar	112	41,8
	Toplam	268	100,0
Çocuk	Çocuk yok	181	67,5
	1 çocuk	59	22,0
	2 çocuk	28	10,4
	Toplam	268	100,0

Demografik özelliklerine bakıldığında, araştırmaya katılan çalışanların 134'ü (% 50,0) kadın, 134'ü (% 50,0) erkektir. 38'i (% 14,2) 20-25 yaş, 88'i (% 32,8) 26-30 yaş, 62'si (% 23,1) 31-35 yaş, 60'ı (% 22,4) 36-40 yaş, 20'si (% 7,5) 41+ yaş grubundadır. 156'sı (% 58,2) evli, 112'si (% 41,8) bekadır. 181'inin (% 67,5) çocuğu yoktur, 59'unun (% 22,0) 1 çocuğu, 28'inin (% 10,4) 2 çocuğu vardır.

Tablo 2.3. Çalışanların Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı

		N	%
Mesleki kıdem	0-2 yıla kadar	42	15,7
	2-5 yıla kadar	41	15,3
	5-10 yıla kadar	78	29,1
	10-15 yıla kadar	71	26,5
	15 yıl+	36	13,4
	Toplam	268	100,0
Kurumda çalışma yılı	0-2 yıla kadar	80	29,9
	2-5 yıla kadar	99	36,9
	5-10 yıla kadar	65	24,3
	10-15 yıla kadar	20	7,5
	15 yıl+	4	1,5
	Toplam	268	100,0
Öğrenim görülen Alan / Bölüm	Fen bilimleri	125	46,6
	İşletme-iktisat	98	36,6
	Hukuk	1	0,4
	Sosyal bilimler	44	16,4
	Toplam	268	100,0
Çalışma alanı /fonksiyon	Pazarlama-satış-müşteri yönetimi	59	22,0
	Personel İK idari işler	71	26,5
	Genel yönetim	23	8,6
	IT	22	8,2
	Satınalma	12	4,5
	Muhasebe-finance	52	19,4
	Üretim	25	9,3
	Diğer	4	1,5
	Toplam	268	100,0
Sektör	Bankacılık-finance	63	23,5
	Sigortacılık	19	7,1
	Hizmet	66	24,6
	Üretim	51	19,0
	Bilişim/telekom	20	7,5
	Hızlı tüketim/perakende	28	10,4
	Enerji	19	7,1
	Diğer sektörler	2	0,7
	Toplam	268	100,0

Mesleki özelliklerine bakıldığında; araştırmaya katılanların 80'i (% 29,9) 0-2 yıla kadar, 99'u (% 36,9) 2-5 yıla kadar, 65'i (% 24,3) 5-10 yıla kadar, 20'si (% 7,5) 10-15 yıla kadar, 4'ü (% 1,5) 15 yıl+ mesleki kıdeme sahiptir. 125'i (% 46,6) Fen bilimleri, 98'i (% 36,6) İşletme-iktisat, 1'i (% 0,4) Hukuk, 44'ü (% 16,4) Sosyal bilimler alanında öğrenim görmüştür. 59'u (% 22,0) Pazarlama-Satış-Müşteri yönetimi, 71'i (% 26,5) Personel-İK-İdari işler, 23'ü (% 8,6) Genel yönetim, 22'si (% 8,2) IT, 12'si (% 4,5) Satınalma, 52'si (% 19,4) Muhasebe-finans, 25'i (% 9,3) Üretim, 4'ü (% 1,5) diğer fonksiyonlarda çalışmaktadır.

Sektörel dağılıma göre; 63'ü (% 23,5) Bankacılık-finans, 19'u (% 7,1) Sigortacılık, 66'sı (% 24,6) Hizmet, 51'i (% 19,0) Üretim, 20'si (% 7,5) Bilişim/telekom, 28'i (% 10,4) Hızlı tüketim/perakende, 19'u (% 7,1) Enerji ve 2'si (% 0,7) diğer sektörlerde çalışmaktadır.

2.3. Verilerin Toplanması

Anket ve ölçekler, çalışanlara elektronik posta yoluyla ulaştırılmıştır. Uygulamalar öncesi deneklere, çalışmanın Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı Endüstri ve Örgüt Psikoloji Yüksek Lisans Tezi kapsamında yürütüldüğü ve yanıtların gizli tutulacağı, verilerin araştırma amaçlı kullanılacağı, bireysel sonuçların uygulayıcı dışında kimse tarafından incelenmeyeceği ve kimse ile paylaşılmayacağı ifade edilmiştir. Uygulamanın amacına ulaşması ve deneklerin soruları samimiyetle yanıtlamalarını sağlamak amacıyla soru formu ve ölçeklerde isim belirtilmesi istenmemiştir. Anketlerin doldurulması tamamlandığında, elektronik posta yoluyla toplanan formların çıktısı alınarak, gerekli kontrollerle beraber bilgisayar ortamına veri aktarımı yapılmıştır. Anket uygulaması toplam 286 kişi tarafından yanıtlanmıştır. Eksik bırakılan bazı formlar ile kadın ve erkek denek

sayısının eşitlenmesi hedefine uygun olarak 18 formun sonuçları veri analizi aşamasında çalışmadan çıkartılmıştır.

2.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak; 20 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu, 30 sorudan oluşan Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği, 20 sorudan oluşan Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve 29 sorudan oluşan Oxford Mutluluk Anketi kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu'nda yeralan sorulara verilen yanıtlar, 1.6'da yeralan araştırma sorularının yordanmasında kullanılmıştır.

2.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada kullanılan Kişisel Bilgi Formunda, Mesleki Benlik Saygısı, İş Tatmini ve/veya Yaşam Mutluluğunu etkileyebileceği düşünülen; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, mesleki kıdem, halihazırda çalışılan kurum kıdemi, öğrenim görülen alan, çalışma alanı (görev yapılan fonksiyon/birim), görev yapılan sektör, çalışma şartları, mesleğin seçilmiş olup olmadığı, mevcut görevin severek yapılıp yapılmadığı, mevcut görevin kişisel gelişime katkıda bulunup bulunmadığı, serbest zaman yeterliliği, iş için temel motivasyon kaynağı, gelir yeterliliği algısı, görevin alınmış olan akademik eğitimle ilişkisi gibi unsurları belirlemeye yönelik 20 soru yer almaktadır.

2.4.2. Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Arıcak tarafından 1999 yılında geliştirilen Mesleki Benlik Saygısı (Professional Self Esteem) Ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Arıcak'ın çalışmasında Ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı 0,93; test-tekrar test güvenirlik katsayısı ise 0,90 bulunmuştur (n=92, p<1). Ölçeğin kapsam geçerliliği 9 farklı üniversiteden 34

uzmanın görüşü ile sağlanmıştır. Uzman grubunun %75'inin kabul ettiği maddeler ölçeğe alınmış, diğerleri ise ölçekten çıkartılmıştır. Yapı geçerliliğini test etmek için faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği; bir mesleği tercih etmiş, bir alanda mesleki eğitim gören ya da bir mesleği icra eden 17 yaş ve üstü bireylerin ilgili mesleğe olan saygı tutumlarını ölçmek amacıyla uygulanabilmektedir. Ölçek beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Değerlendirme; Meslekî Benlik Saygısı Ölçeği'nde yer alan olumlu cümlelerde; Tümüyle Katılıyorum 5, Katılıyorum 4, Kararsızım 3, Katılmıyorum 2, Hiç Katılmıyorum 1 puanlaması ile yapılmaktadır. Olumsuz cümleler ise tam tersi şekilde puanlanmıştır. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği 30 maddeden oluşmaktadır. Olumlu maddeler: 2, 5,7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28 ve 30. maddeler; Olumsuz maddeler ise: 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27 ve 29 nolu maddelerdir. Ölçekte her maddeye verilen puan toplanmakta ve bir toplam puan elde edilmektedir. Ölçek puanları 30 ile 150 arasında bir değer vermektedir (Arıcak, 2001).

Bu araştırmada Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin yapılan çalışmada Cronbach alfa değeri %93,2 bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir.

2.4.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada veri toplama aracı olarak Minnesota Tatmin Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire) formu kullanılmıştır. İş tatminini ölçmek üzere, 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilen ve Oran (1989) tarafından Türkçeye uyarlanan Minnesota Tatmin Ölçeği'nden yararlanılmıştır. Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı, 0,83'tür (Moorman, 1993). Türkiye'deki

güvenirlik çalışması Yıldırım (1996) tarafından yapılmış, test-tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,76, iç tutarlılık katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur (aktaran Kaya, 2009).

Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin 100 sorudan oluşan uzun ve 20 sorudan oluşan kısa formu bulunmaktadır. Her iki form da işin 20 farklı boyutuyla ilgili soruları içermektedir. Bu araştırmada 20 sorudan oluşan kısa form kullanılmıştır. Ölçeğin bu araştırmada da kullanılan kısa formu genel iş tatminini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Ters soru içermeyen envanter; 1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip Likert tipi bir ölçekle değerlendirilmektedir.

Minnesota İş Tatmini 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 tanımlanmıştır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği; içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirlemeye yardımcıdır.

1. Alt Boyut (İçsel tatmin): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 nolu maddelerden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkarlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanlarının 12'ye bölünmesi ile ortalama İçsel Doyum puanı elde edilmektedir.

İç Kaynaklı Doyumu Ölçmek İçin Kullanılan Boyutlar:

<u>Boyutlar</u>	<u>İlgili Maddeler</u>
Aktivite	Her zaman meşgul olabilmek
Bağımsızlık	İş ortamında tek başına çalışma şansı
Çeşitlilik	Farklı işler yapabilme olanağı
Sosyal statü	Toplumda statü sahibi biri olabilme şansı
Ahlaki değerler	Bir başkasının vicdanıyla çelişmeyecek işler yapabilme
Güvenlik	İşin kişiye kalıcı bir iş sağlayabilme şansı
Sosyal hizmet	Başkaları için bir şeyler yapabilme şansı
Otorite	Başkalarına yapmaları gerekenleri söyleme şansı
Yetenek Kullanımı	Kişilerin yeteneklerini kullanabileceği işler yapma şansı
Sorumluluk	Kişinin kendi yargılarını kullanabilme özgürlüğü
Başarı	Kişinin yaptığı işin üstesinden gelebildiğini hissetmesi
Yaratıcılık	Kişinin yaptığı işin yöntemlerini değiştirme şansı

2. Alt Boyut (Dışsal tatmin): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile dışsal tatmin puanı bulunmaktadır (Yelboğa, 2007).

Dış Kaynaklı Doyumu Ölçmek İçin Kullanılan Boyutlar

<u>Boyutlar</u>	<u>İlgili Maddeler</u>
İlerleme	İşinde ilerleyebilme şansı
Şirket Politika ve Uygulamaları	Şirket politikalarının uygulamaya konuluş şekli

Çalışanlar	Çalışanların birbiriyle geçinebilme şekli
İtibar görme	İyi bir iş karşılığı kişinin aldığı ödül, onurlandırma
Çalışma ortamı	Çalışma koşulları
Bedel	Kişinin yaptığı iş karşılığında aldığı para
Yönetim	Üstün çalışanları yönetim biçimi
Teknik Yönetim	Üstün karar verme yetkisi

Genel tatmin, ölçekte bulunan tüm maddeler olan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı maddeleri içermektedir.

Bu araştırmada Minnesota İş Tatmini ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin yapılan çalışmada Cronbach alfa değeri %87 bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir.

2.4.4. Oxford Mutluluk Anketi

Bu çalışmada katılımcıların mutluluk düzeylerini ölçmek üzere Oxford Mutluluk Envanteri'nden (OHI) türetilerek geliştirilen Oxford Mutluluk Anketi (OHQ) kullanılmıştır. OHI (Argyle, Martina ve Crossland, 1989; aktaran Hills ve Argyle, 2002) başlangıçta, kişisel mutluluğun ölçümü amacıyla 1980'lerin sonlarında, Oxford Üniversitesi Deneysel Psikoloji Departmanı'nın in-house uygulamaları için tasarlanmıştır. OHI daha sonra Avustralya, Kanada, İngiltere, Amerika, İsrail ve İran'da da uygulanmıştır. Oxford Mutluluk Envanteri (OHI) mutluluğu ölçmeyi bir bütün olarak ele almış, iyi bilinen depresyon ölçümü Beck Depresyon Envanteri (BDI) dizaynını takip ederek, bazı maddeleri ters çevirmiş ve ayrıca maddeler

eklemiştir. OHI daha çok Oxford araştırmalarında kullanılmıştır. Test-tekrar test güvenilirliğinin BDI'den daha yüksek çıktığı görülmüştür. Joseph ve Lewis (1998) genel bir Depresyon-Mutluluk leği geliştirmiş ve OHI ile korelasyonunu 0,54 ve BDI ile korelasyonunu 0,75 bulmuşlardır. Bu da depresyonla güçlü bir negatif korelasyonu olan tekil bir mutluluk boyutunun ileri teyidi olmuştur (Argyle, 2001). Bu araştırmada, katılımcıların öznel mutluluğunu değerlendirmek üzere Oxford Mutluluk Anketi (OHQ)'nden yararlanılmıştır. OHQ, OHI'nin 20 maddesi ve ilave edilen 9 ek maddeden oluşmaktadır. Anketin değerlendirmesinde 6'lı likert leği kullanılmakta olup 29 soruya ilişkin puanlar toplanmaktadır. 1-5-6-10-13-14-19-23-24-27-28-numaralı maddeler ters skorlanmaktadır. ıkan sonuç 29'a bölünerek ulaşılan skor mutluluk skorunu vermektedir. Mümkün olan en düşük skor 1 iken olası en yüksek skor 6'dır. Argyle, Martin ve Crossland (1989), Cronbach alfa değerini olarak 0,90'lık bir i güvenilirlik ve 7 test ile de 0,78'lik tekrar-test güvenilirliği belirtmiştir.

Türkiye'de farklı akademik çalışmalarda yararlanılan OHQ, Gl (2008) tarafından Doktora tezinde uygulanmıştır. Gl'n çalışmasında Kaiser-Meyer-Olkin Testinin sonuç değerini 0,856 olarak kaydedilmiştir. Bartlett testi belirgindir ($p = .000$) ve korelasyonların istatistik belirginliğini yüksek düzeyde doğrulamıştır. Gl, daha fazla istatistik analiz gerçekleştirmek ve anketlerin açıklayıcı güçlerini test etmek için, Oxford Mutluluk Anketininin 29 varyansını kullanarak faktörlerin analizini yapmıştır. 146 katılımcının örneklerini kullanarak, yorumlanabilen bileşimlerinin fazlalığında, Eigen değerlerini (>1) kullanarak 4 faktör atmıştır. Mutluluk düzeyinin ölçütünü belirten bu 4 faktörün açıklayıcı gücü 60.648'dir. Faktör Analizi ve İç Tutarlılık Sonuçları ile ilgili olarak, ölçümlerin güvenirliği Cronbach alfa katsayısı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. 4 faktörün i tutarlılıkları diğerlerine nazaran daha yüksek ya da daha fazla analiz yapmak

için kabul edilebilir güvenilirlik düzeyine yakındır. Değerlerin çoğu, önerilen kesme noktası olan ve iç tutarlılığı gösteren 0.70 değerinin üzerinde ya da ona yakındır.

Bu araştırmada Oxford Mutluluk Anketi ölçeğinin güvenilirliğine ilişkin yapılan çalışmada Cronbach alfa değeri %86,3 bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir.

2.5. İşlem

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS 17 İstatistik paket programı kullanılmıştır.

Normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Mann Whitney U testi kullanılmıştır.

Ölçekler arası ilişkileri saptamak için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır. Çalışanların mesleki benlik saygısının, iş tatmini ve yaşam mutluluğu üzerine etkisini incelemek için Lineer Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenilirliğini incelemek için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında, anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

3.BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Araştırmanın Bulguları

Bu bölümde, sırasıyla araştırma evrenindeki örneklem grubunun iş tatmini, mutluluk düzeyleri, mesleki benlik saygısına ilişkin bulgular ile bunların yorumlarına yer verilmiştir.

Tablo 3.4. Çalışma Şartlarından Memnuniyete Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç memnun değil	10	3,7
Memnun değil	8	3,0
Biraz memnun	64	23,9
Memnun	154	57,5
Çok memnun	32	11,9
Toplam	268	100,0

Çalışma şartlarından memnuniyete bakıldığında; ankette, araştırmaya katılan çalışanların 10'u (% 3,7) Hiç memnun değil, 8'i (% 3,0) Memnun değil, 64'ü (% 23,9) Biraz memnun, 154'ü (% 57,5) Memnun, 32'si (% 11,9) Çok memnunum yanıtını vermiştir.

Tablo 3.5. Mesleğin Ne Şekilde Seçildiğine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Kendim isteyerek	184	68,7
Aile yönlendirmesiyle	14	5,2
Birini örnek alarak	20	7,5
Bilinçsiz seçim	48	17,9
Profesyonel destek	2	0,7
Toplam	268	100,0

Mesleğin ne şekilde seçildiğine yönelik soruya, araştırmaya katılan çalışanların 184'ü (% 68,7) kendim isteyerek, 14'ü (% 5,2) aile yönlendirmesiyle, 20'si (% 7,5) birini örnek alarak, 48'i (% 17,9) bilinçsiz seçim, 2'si (% 0,7) profesyonel destek yoluyla yanıtını vermiştir.

Tablo 3.6. Mevcut İşin Severek Yapılıp Yapılmadığına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Mecburiyetten	9	3,4
Pek isteyerek değil	13	4,9
Genel olarak isteyerek	89	33,2
İşimi seviyorum	135	50,4
İdealimdeki iş	22	8,2
Toplam	268	100,0

Mevcut işin severek yapılıp yapılmadığına yönelik soruya, araştırmaya katılan çalışanların 9'u (% 3,4) Mecburiyetten, 13'ü (% 4,9) Pek isteyerek değil, 89'u (% 33,2) Genel olarak isteyerek, 135'i (% 50,4) İşimi seviyorum, 22'si (% 8,2) İdealimdeki iştir yanıtını vermiştir.

Tablo 3.7. Görevin Kişisel Gelişime Katkısına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Hiç katkısı yok	1	0,4
Katkısı kısıtlı	51	19,0
Katkı sağlıyor	111	41,4
Katkısı yüksek	70	26,1
Katkısı çok yüksek	35	13,1
Toplam	268	100,0

Mevcut görevin kişisel gelişime katkısına yönelik soruya, araştırmaya katılan çalışanların 1'i (% 0,4) Hiç katkısı yok, 51'i (% 19,0) Katkısı kısıtlı, 111'i (% 41,4) Katkı sağlıyor, 70'i (% 26,1) Katkısı yüksek, 35'i (% 13,1) Katkısı çok yüksek yanıtını vermiştir.

Tablo 3.8. Serbest Zaman Olanına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Serbest zamanım yok	6	2,2
Serbest zamanım kısıtlı	79	29,5
Özelime vaktim kalıyor	96	35,8
Serbest zamanımdan memnunum	77	28,7
Serbest zamanımdan çok memnunum	10	3,7
Toplam	268	100,0

Serbest zaman olanağına yönelik soruya, araştırmaya katılan çalışanların 6'sı (% 2,2) Serbest zamanım yok, 79'u (% 29,5) Serbest zamanım kısıtlı, 96'sı (% 35,8) Özelime vaktim kalıyor, 77'si (% 28,7) Serbest zamanımdan memnunum, 10'u (% 3,7) Serbest zamanımdan çok memnunum yanıtını vermiştir.

Tablo 3.9. Gelir Yeterliliği Algısına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Çok yetersiz	7	2,6
Yetersiz	80	29,9
Dengeli	137	51,1
Memnunum	43	16,0
Çok memnunum	1	0,4
Toplam	268	100,0

‘‘Sizce gelir düzeyiniz?’’ sorusuna, araştırmaya katılan çalışanların 7’si (% 2,6) ok yetersiz, 80’i (% 29,9) Yetersiz, 137’si (% 51,1) Dengeli, 43’ü (% 16,0) Memnunum, 1’i (% 0,4) ok memnunum yanıtını vermiştir.

Tablo 3.10. İş İçin Motivasyon Kaynağına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Ücreti	21	7,8
Çalışma ortamı ve insanlar	90	33,6
Kariyer olanakları	47	17,5
Çalışma şartlarından memnuniyet	87	32,5
Kişisel gelişime katkısı	23	8,6
Toplam	268	100,0

‘‘Bu işi yapmak için temel motivasyon kaynağınız?’’ sorusuna araştırmaya katılan çalışanların 21’i (% 7,8) Ücreti, 90’ı (% 33,6) alışma ortamı ve insanlar, 47’si (% 17,5) Kariyer olanakları, 87’si (% 32,5) alışma şartlarından memnuniyet, 23’ü (% 8,6) Kişisel gelişime katkısı yanıtını vermiştir.

Tablo 3.11. Yeniden Seçme şansına Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Bu mesleği asla seçmezdim	11	4,1
Bu mesleği seçmezdim	18	6,7
Bu mesleği belki seçerdim	92	34,3
Muhtemelen yine bu mesleği seçerdim	110	41,0
Kesinlikle bu mesleği seçerdim	37	13,8
Toplam	268	100,0

Tamamlanması istenen ‘‘Yeniden seçme şansım olsaydı...’’ ifadesini, araştırmaya katılan çalışanların 11’i (% 4,1) Bu mesleği asla seçmezdim, 18’i (% 6,7) Bu mesleği seçmezdim, 92’si (% 34,3) Bu mesleği belki seçerdim, 110’u (% 41,0) Muhtemelen yine bu mesleği seçerdim, 37’si (% 13,8) Kesinlikle bu mesleği seçerdim şeklinde yanıtlamışlardır.

Tablo 3.12. Mümkün Olsa İşin Nasıl Bir Hale Getirilmek İstendiğine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Daha prestijli	25	9,3
Daha iyi geliri olan	121	45,1
Daha iyi çalışma ortamı olan	11	4,1
Daha az yoran	46	17,2
Daha çok zevk alınabilecek	65	24,3
Toplam	268	100,0

‘‘Mümkün olsa işinizi nasıl bir hale getirmek isterdiniz?’’ sorusuna, araştırmaya katılan çalışanların 25’i (% 9,3) Daha prestijli, 121’i (% 45,1) Daha iyi geliri olan, 11’i (% 4,1) Daha iyi çalışma ortamı olan, 46’sı (% 17,2) Daha az yoran, 65’i (% 24,3) Daha çok zevk alınabilecek yanıtını vermiştir.

Tablo 3.13. İşin Akademik Eğitimle İlişkisine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Akademik eğitimimle tamamen ilişkisiz	31	11,6
Akademik eğitimimle ilişkisiz	39	14,6
Akademik eğitimimle biraz ilişkili	77	28,7
Akademik eğitimimle ilişkili	78	29,1
Akademik eğitimimle tamamen ilişkili	43	16,0
Toplam	268	100,0

İşin akademik eğitimiyle ilişkisine yönelik soruya, araştırmaya katılan çalışanların 31'i (% 11,6) Akademik eğitimle tamamen ilişkisiz, 39'u (% 14,6) Akademik eğitimle ilişkisiz, 77'si (% 28,7) Akademik eğitimle biraz ilişkili, 78'i (% 29,1) Akademik eğitimle ilişkili, 43'ü (% 16,0) Akademik eğitimle tamamen ilişkili yanıtını vermiştir.

Tablo 3.14. İş Tatmininin Çalışanın Mutluluğuna Etkisine Göre Dağılım

	Frekans	Yüzde (%)
Mutluluğum iş tatminimden hiç etkilenmez	5	1,9
Mutluluğum iş tatminimden pek etkilenmez	19	7,1
Mutluluğum iş tatminimden bazen etkilenir	86	32,1
Mutluluğum iş tatminimden çoğunlukla etkilenir	135	50,4
Mutluluğum iş tatminimden her zaman etkilenir	23	8,6
Toplam	268	100,0

İş tatmininin çalışanın mutluluğuna etkisine yönelik soruya, araştırmaya katılan çalışanların 5'i (% 1,9) Mutluluğum iş tatminimden hiç etkilenmez, 19'u (% 7,1) Mutluluğum iş tatminimden pek etkilenmez, 86'sı (% 32,1) Mutluluğum iş tatminimden bazen etkilenir, 135'i (% 50,4) Mutluluğum iş tatminimden çoğunlukla etkilenir, 23'ü (% 8,6) Mutluluğum iş tatminimden her zaman etkilenir yanıtını vermiştir.

Tablo 3.15. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin İlişkisine İlişkin Korelasyon Analizi

		Mutluluk	Mesleki Benlik saygısı	İş doyumu	İçsel doyum	Dışsal doyum
Mutluluk	r	1,000	0,465	0,334	0,289	0,299
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	268	268	268	268	268
Mesleki Benlik saygısı	r	0,465	1,000	0,485	0,450	0,404
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	268	268	268	268	268
İş tatmini	r	0,334	0,485	1,000	0,911	0,864
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	268	268	268	268	268
İçsel tatmin	r	0,289	0,450	0,911	1,000	0,580
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	268	268	268	268	268
Dışsal tatmin	r	0,299	0,404	0,864	0,580	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	268	268	268	268	268

Mesleki benlik saygısı ile mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %46,5 düzeyinde pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,465$; $p=0,000<0,05$). Buna göre mesleki benlik saygısı puanı arttıkça mutluluk puanı da artmaktadır.

İş tatmini ile mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %33,4 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,334$; $p=0,000<0,05$). Buna göre İş tatmini puanı arttıkça mutluluk puanı da artmaktadır.

İçsel tatmin alt boyutu ile mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %28,9 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,289$; $p=0,000<0,05$). Buna göre İçsel tatmin alt boyutu puanı arttıkça mutluluk puanı da artmaktadır.

Dışsal tatmin alt boyutu ile mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %29,9 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,299$; $p=0,000<0,05$). Buna göre dışsal tatmin alt boyutu puanı arttıkça mutluluk puanı da artmaktadır.

İş tatmini ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %48,5 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,485$; $p=0,000<0,05$). Buna göre İş tatmini puanı arttıkça mesleki benlik saygısı puanı da artmaktadır.

İçsel tatmin alt boyutu ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %45,0 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,450$; $p=0,000<0,05$). Buna göre İçsel tatmin alt boyutu puanı arttıkça mesleki benlik saygısı puanı da artmaktadır.

Dışsal tatmin alt boyutu ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %40,4 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=0,404$; $p=0,000<0,05$). Buna göre dışsal tatmin alt boyutu puanı arttıkça mesleki benlik saygısı puanı da artmaktadır.

Tablo 3.16. Mutluluk Düzeyinin Mesleki Benlik Saygısından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Mutluluk	Sabit	2,862	15,197	0,000	73,37	0,000	0,213
	Mesleki Benlik saygısı	0,416	8,566	0,000			

Mutluluk düzeyinin Mesleki Benlik saygısından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=73,370; p=0,000<0,05).

Mesleki Benlik saygısı arttığında Mutluluk da artmaktadır ($\beta=0,416$; t=8,566; p=0,000<0,05). Mesleki Benlik saygısı, Mutluluğu %21,3 oranında açıklamaktadır (R²=0,213).

Tablo 3.17. İş Tatmininin Mesleki Benlik Saygısından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İş Tatmini	Sabit	1,854	9,324	0,000	81,740	0,000	0,232
	Mesleki Benlik saygısı	0,464	9,041	0,000			

İş tatmini düzeyinin Mesleki Benlik saygısından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=81,740; p=0,000<0,05).

Mesleki Benlik saygısı arttığında İş tatmini de artmaktadır.($\beta=0,464$; t=9,041; p=0,000<0,05). Mesleki Benlik saygısı, İş tatminini %23,2 oranında açıklamaktadır (R²=0,232).

Tablo 3.18. İçsel Tatminin Mesleki Benlik Saygısından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İçsel Tatmin	Sabit	1,998	9,417	0,000	67,474	0,000	0,199
	Mesleki Benlik saygısı	0,449	8,214	0,000			

İçsel tatmin düzeyinin Mesleki Benlik saygısından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=67,474; p=0,000<0,05). Mesleki Benlik saygısı arttığında İçsel tatmin de artmaktadır ($\beta=0,449$; t=8,214; p=0,000<0,05). Mesleki Benlik saygısı İçsel tatmini %19,9 oranında açıklamaktadır (R²=0,199).

Tablo 3.19. Dışsal Tatminin Mesleki Benlik Saygısından Etkilenip Etkilenmeme Durumunun Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Dışsal Tatmin	Sabit	1,647	6,341	0,000	51,864	0,000	0,160
	Mesleki Benlik saygısı	0,482	7,202	0,000			

Dışsal Tatmin düzeyinin Mesleki Benlik saygısından etkilenme durumunu test etmek için yapılan regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır (F=51,864; p=0,000<0,05). Mesleki Benlik saygısı arttığında Dışsal Tatmin de artmaktadır ($\beta=0,482$; t=7,202; p=0,000<0,05). Mesleki Benlik saygısı, Dışsal Tatmini %16 oranında açıklamaktadır (R²=0,160).

Tablo 3.20. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Mutluluk	20-25	38	4,441	0,554	12,399	0,015
	26-30	88	4,519	0,414		
	31-35	62	4,387	0,536		
	36-40	60	4,531	0,476		
	41+	20	4,245	0,267		
Mesleki Benlik saygısı	20-25	38	3,963	0,481	4,185	0,382
	26-30	88	3,945	0,428		
	31-35	62	3,750	0,626		
	36-40	60	3,751	0,544		
	41+	20	3,708	0,596		
İş tatmini	20-25	38	3,944	0,395	16,663	0,002
	26-30	88	3,602	0,417		
	31-35	62	3,523	0,618		
	36-40	60	3,599	0,501		
	41+	20	3,563	0,419		
İçsel tatmin	20-25	38	3,988	0,557	9,746	0,045
	26-30	88	3,689	0,395		
	31-35	62	3,599	0,626		
	36-40	60	3,694	0,447		
	41+	20	3,729	0,392		
Dışsal tatmin	20-25	38	3,885	0,452	17,072	0,002
	26-30	88	3,472	0,582		
	31-35	62	3,407	0,699		
	36-40	60	3,456	0,671		
	41+	20	3,313	0,617		

Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=12,399; $p=0,015<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaş grubu 20-25 olanların Mutluluk puanı, yaş grubu 41+ olanların Mutluluk

puanından yüksektir (Mann Whitney $U=241,500$; $p=0,023<0,05$). Yaş grubu 26-30 olanların Mutluluk puanı, yaş grubu 41+ olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney $U=457,500$; $p=0,001<0,05$). Yaş grubu 36-40 olanların Mutluluk puanı, yaş grubu 41+ olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney $U=346,500$; $p=0,005<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Mesleki Benlik saygısı puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=4,185$; $p=0,382>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatmini puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=16,663$; $p=0,002<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaş grubu 20-25 olanların İş tatmini puanı, yaş grubu 26-30 olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=940,500$; $p=0,000<0,05$). yaş grubu 20-25 olanların İş tatmini puanı, yaş grubu 31-35 olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=731,000$; $p=0,001<0,05$). Yaş grubu 20-25 olanların İş tatmini puanı, yaş grubu 36-40 olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=704,500$; $p=0,001<0,05$). Yaş grubu 20-25 olanların İş tatmini puanı, yaş grubu 41+ olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=202,000$; $p=0,004<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İçsel tatmin puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=9,746; $p=0,045<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaş grubu 20-25 olanların İçsel tatmin puanı, yaş grubu 26-30 olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=1137,000; $p=0,004<0,05$). Yaş grubu 20-25 olanların İçsel tatmin puanı, yaş grubu 31-35 olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=783,000; $p=0,005<0,05$). Yaş grubu 20-25 olanların İçsel tatmin puanı, yaş grubu 36-40 olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=833,500; $p=0,025<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Dışsal tatmin puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=17,072; $p=0,002<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; yaş grubu 20-25 olanların Dışsal tatmin puanı, yaş grubu 26-30 olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=1026,500; $p=0,001<0,05$). Yaş grubu 20-25 olanların Dışsal tatmin puanı, yaş grubu 31-35 olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=651,000; $p=0,000<0,05$). Yaş grubu 20-25 olanların Dışsal tatmin puanı, yaş grubu 36-40 olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=755,500; $p=0,005<0,05$). Yaş grubu 20-25 olanların Dışsal tatmin puanı, yaş grubu 41+ olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=180,000; $p=0,001<0,05$).

Tablo 3.21. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	MW	P
Mutluluk	Kadın	134	4,438	0,499	8526,000	0,476
	Erkek	134	4,481	0,452		
Mesleki Benlik saygısı	Kadın	134	3,786	0,531	7947,000	0,104
	Erkek	134	3,897	0,528		
İş tatmini	Kadın	134	3,577	0,470	7865,000	0,079
	Erkek	134	3,681	0,527		
İçsel tatmin	Kadın	134	3,670	0,502	7530,000	0,022
	Erkek	134	3,760	0,501		
Dışsal tatmin	Kadın	134	3,438	0,595	7909,000	0,091
	Erkek	134	3,562	0,669		

Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=8526,000; $p=0,476>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Mesleki Benlik saygısı puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=7947,000; $p=0,104>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatmini puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark

istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=7865,000$; $p=0,079>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İçsel tatmin puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney $U=7530,00$; $p=0,022<0,05$). Bu sonuca göre erkek çalışanların İçsel tatmin puanları, kadın çalışanların İçsel tatmin puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan çalışanların Dışsal tatmin puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=7909,000$; $p=0,091>0,05$).

Tablo 3.22. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Mutluluk	0-2 yıla kadar	42	4,463	0,516	6,918	0,140
	2-5 yıla kadar	41	4,453	0,528		
	5-10 yıla kadar	78	4,466	0,375		
	10-15 yıla kadar	71	4,341	0,467		
	15 yıl+	36	4,682	0,521		
Mesleki Benlik saygısı	0-2 yıla kadar	42	4,041	0,484	22,534	0,000
	2-5 yıla kadar	41	3,861	0,493		
	5-10 yıla kadar	78	3,879	0,422		
	10-15 yıla kadar	71	3,597	0,525		
	15 yıl+	36	3,986	0,682		
İş tatmini	0-2 yıla kadar	42	3,926	0,450	22,460	0,000

	2-5 yıla kadar	41	3,566	0,416		
	5-10 yıla kadar	78	3,532	0,507		
	10-15 yıla kadar	71	3,541	0,485		
	15 yıl+	36	3,736	0,534		
İçsel tatmin	0-2 yıla kadar	42	3,983	0,589	22,100	0,000
	2-5 yıla kadar	41	3,642	0,405		
	5-10 yıla kadar	78	3,604	0,475		
	10-15 yıla kadar	71	3,630	0,473		
	15 yıl+	36	3,894	0,469		
Dışsal tatmin	0-2 yıla kadar	42	3,845	0,519	16,610	0,002
	2-5 yıla kadar	41	3,451	0,592		
	5-10 yıla kadar	78	3,425	0,656		
	10-15 yıla kadar	71	3,407	0,596		
	15 yıl+	36	3,500	0,726		

Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamalarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=6,918; $p=0,140>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Mesleki Benlik saygısı puanı ortalamalarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=22,534; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, mesleki kıdemi 10-15 yıla kadar olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney U=850,500; $p=0,000<0,05$). Mesleki kıdemi 5-10 yıla kadar olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, mesleki kıdemi 10-15 yıla kadar olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney

$U=1935,500$; $p=0,002<0,05$). Mesleki kıdemi 15 yıl+ olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, mesleki kıdemi 10-15 yıla kadar olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=716,000$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatmini puanı ortalamalarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=22,460$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların İş tatmini puanı, mesleki kıdemi 2-5 yıla kadar olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=464,500$; $p=0,000<0,05$). Mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların İş tatmini puanı, mesleki kıdemi 5-10 yıla kadar olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=911,500$; $p=0,000<0,05$). Mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların İş tatmini puanı, mesleki kıdemi 10-15 yıla kadar olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=815,500$; $p=0,000<0,05$). Mesleki kıdemi 15 yıl+ olanların İş tatmini puanı, mesleki kıdemi 10-15 yıla kadar olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=963,500$; $p=0,038<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İçsel tatmin puanı ortalamalarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=22,100$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların İçsel tatmin puanı, mesleki kıdemi 2-5 yıla

kadar olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=523,000$; $p=0,002<0,05$). Mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların İçsel tatmin puanı, mesleki kıdemi 5-10 yıla kadar olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=977,000$; $p=0,000<0,05$). Mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların İçsel tatmin puanı, mesleki kıdemi 10-15 yıla kadar olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=924,500$; $p=0,001<0,05$). Mesleki kıdemi 15 yıl+ olanların İçsel tatmin puanı, mesleki kıdemi 2-5 yıla kadar olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=501,500$; $p=0,015<0,05$). Mesleki kıdemi 15 yıl+ olanların İçsel tatmin puanı, mesleki kıdemi 5-10 yıla kadar olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=939,500$; $p=0,005<0,05$). Mesleki kıdemi 15 yıl+ olanların İçsel tatmin puanı, mesleki kıdemi 10-15 yıla kadar olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=869,500$; $p=0,007<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Dışsal tatmin puanı ortalamalarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=16,610$; $p=0,002<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların Dışsal tatmin puanı, mesleki kıdemi 2-5 yıla kadar olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=540,500$; $p=0,003<0,05$). Mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların Dışsal tatmin puanı, mesleki kıdemi 5-10 yıla kadar olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1016,500$; $p=0,001<0,05$). Mesleki kıdemi 0-2 yıla kadar olanların Dışsal tatmin puanı, mesleki kıdemi 10-15 yıla kadar olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=806,000$; $p=0,000<0,05$).

Tablo 3.23. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Kurum Kıdemine Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Mutluluk	0-2 yıla kadar	80	4,352	0,508	9,293	0,026
	2-5 yıla kadar	99	4,573	0,484		
	5-10 yıla kadar	65	4,416	0,424		
	10 yıl+	24	4,470	0,376		
Mesleki Benlik saygısı	0-2 yıla kadar	80	3,879	0,629	3,101	0,376
	2-5 yıla kadar	99	3,854	0,530		
	5-10 yıla kadar	65	3,839	0,367		
	10 yıl+	24	3,669	0,559		
İş tatmini	0-2 yıla kadar	80	3,697	0,604	4,221	0,239
	2-5 yıla kadar	99	3,569	0,459		
	5-10 yıla kadar	65	3,615	0,432		
	10 yıl+	24	3,688	0,460		
İçsel tatmin	0-2 yıla kadar	80	3,762	0,659	5,378	0,146
	2-5 yıla kadar	99	3,644	0,444		
	5-10 yıla kadar	65	3,724	0,362		
	10 yıl+	24	3,826	0,435		
Dışsal tatmin	0-2 yıla kadar	80	3,602	0,685	3,446	0,328
	2-5 yıla kadar	99	3,456	0,597		
	5-10 yıla kadar	65	3,450	0,630		
	10 yıl+	24	3,479	0,626		

Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamalarının kurum kıdemi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=9,293; $p=0,026<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; kurum kıdemi 0-2 yıla kadar olanların Mutluluk puanı, kurum kıdemi 2-5 yıla kadar olanların Mutluluk puanından düşüktür. (Mann Whitney $U=3087,500$; $p=0,011<0,05$). Kurum kıdemi 2-5 yıla kadar olanların Mutluluk puanı, kurum

kıdemi 5-10 yıla kadar olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2483,500$; $p=0,014<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Mesleki Benlik saygısı puanı ortalamalarının kurum kıdemi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=3,101$; $p=0,376>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatmini puanı ortalamalarının kurum kıdemi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=4,221$; $p=0,239>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İçsel tatmin puanı ortalamalarının kurum kıdemi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=5,378$; $p=0,146>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Dışsal tatmin puanı ortalamalarının kurum kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($KW=3,446$; $p=0,328>0,05$).

Tablo 3.24. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Öğrenim Görülen Alan / Bölüme Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Mutluluk	Fen bilimleri	125	4,454	0,471	1,328	0,515
	İşletme-iktisat	98	4,443	0,517		
	Sosyal bilimler / Hukuk	45	4,512	0,393		
Mesleki Benlik saygısı	Fen bilimleri	125	3,876	0,571	2,940	0,230
	İşletme-iktisat	98	3,784	0,531		
	Sosyal bilimler / Hukuk	45	3,871	0,405		
İş tatmini	Fen bilimleri	125	3,678	0,542	1,546	0,462
	İşletme-iktisat	98	3,608	0,424		
	Sosyal bilimler / Hukuk	45	3,538	0,530		
İçsel tatmin	Fen bilimleri	125	3,764	0,560	2,761	0,251
	İşletme-iktisat	98	3,703	0,411		
	Sosyal bilimler / Hukuk	45	3,604	0,505		
Dışsal tatmin	Fen bilimleri	125	3,550	0,685	2,126	0,345
	İşletme-iktisat	98	3,464	0,554		
	Sosyal bilimler / Hukuk	45	3,439	0,657		

Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamalarının Öğrenim görülen Alan / Bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,328; p=0,515>0,05).

Araştırmaya katılan çalışanların Mesleki Benlik saygısı puanı ortalamalarının Öğrenim görülen Alan / Bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,940; p=0,230>0,05).

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatmini puanı ortalamalarının Öğrenim görülen Alan / Bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=1,546; p=0,462>0,05).

Araştırmaya katılan çalışanların İçsel tatmin puanı ortalamalarının Öğrenim görülen Alan / Bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,761; p=0,251>0,05).

Araştırmaya katılan çalışanların Dışsal tatmin puanı ortalamalarının Öğrenim görülen Alan / Bölüm değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (KW=2,126; p=0,345>0,05).

Tablo 3.25. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Öğrenim Görülen Alan ile Çalışma Alanı Uyumuna Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Mutluluk	Akademik eğitimle tamamen ilişkisiz	31	4,298	0,598	17,170	0,002
	Akademik eğitimle ilişkisiz	39	4,276	0,456		
	Akademik eğitimle biraz ilişkili	77	4,463	0,475		
	Akademik eğitimle ilişkili	78	4,638	0,439		
	Akademik eğitimle tamamen ilişkili	43	4,412	0,348		
Mesleki Benlik saygısı	Akademik eğitimle tamamen ilişkisiz	31	3,713	0,718	11,835	0,019
	Akademik eğitimle ilişkisiz	39	3,696	0,453		
	Akademik eğitimle biraz ilişkili	77	3,757	0,522		
	Akademik eğitimle ilişkili	78	3,944	0,531		
	Akademik eğitimle tamamen ilişkili	43	4,030	0,363		

İş tatmini	Akademik eğitimle tamamen ilişkisiz	31	3,691	0,611	29,246	0,000
	Akademik eğitimle ilişkisiz	39	3,699	0,356		
	Akademik eğitimle biraz ilişkili	77	3,377	0,517		
	Akademik eğitimle ilişkili	78	3,691	0,445		
	Akademik eğitimle tamamen ilişkili	43	3,857	0,428		
İçsel tatmin	Akademik eğitimle tamamen ilişkisiz	31	3,861	0,733	25,829	0,000
	Akademik eğitimle ilişkisiz	39	3,733	0,285		
	Akademik eğitimle biraz ilişkili	77	3,474	0,524		
	Akademik eğitimle ilişkili	78	3,771	0,415		
	Akademik eğitimle tamamen ilişkili	43	3,922	0,403		
Dışsal tatmin	Akademik eğitimle tamamen ilişkisiz	31	3,444	0,667	26,251	0,000
	Akademik eğitimle ilişkisiz	39	3,647	0,534		
	Akademik eğitimle biraz ilişkili	77	3,232	0,628		
	Akademik eğitimle ilişkili	78	3,571	0,622		
	Akademik eğitimle tamamen ilişkili	43	3,759	0,578		

Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamalarının Öğrenim Görülen Alan ile Çalışma Alanı Uyumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=17,170; $p=0,002<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; Akademik eğitimi ile ilişkili olanların Mutluluk puanı, Akademik eğitimi ile tamamen ilişkisiz olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney U=794,500; $p=0,005<0,05$). Akademik eğitimi ile ilişkili olanların Mutluluk puanı, Akademik eğitimi ile ilişkisiz olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney U=930,000; $p=0,001<0,05$). Akademik eğitimi ile ilişkili olanların Mutluluk puanı, Akademik eğitimi ile biraz

ilişkili olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2421,000$; $p=0,037<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Mesleki Benlik saygısı puanı ortalamalarının Öğrenim Görülen Alan ile Çalışma Alanı Uyumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=11,835$; $p=0,019<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; Akademik eğitimi ile ilişkili olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, Akademik eğitimi ile ilişkisiz olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1142,500$; $p=0,029<0,05$). Akademik eğitimi ile tamamen ilişkili olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, Akademik eğitimi ile ilişkisiz olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=492,000$; $p=0,001<0,05$). Akademik eğitimi ile tamamen ilişkili olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1230,500$; $p=0,020<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatmini puanı ortalamalarının Öğrenim Görülen Alan ile Çalışma Alanı Uyumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=29,246$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; Akademik eğitimi ile tamamen ilişkisiz olanların İş tatmini puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların İş tatmini

puanından yüksektir (Mann Whitney U=848,500; p=0,019<0,05). Akademik eğitimi ile ilişkisiz olanların İş tatmini puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=929,500; p=0,001<0,05). Akademik eğitimi ile tamamen ilişkili olanların İş tatmini puanı, Akademik eğitimi ile ilişkisiz olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=626,000; p=0,048<0,05). Akademik eğitimi ile ilişkili olanların İş tatmini puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=1940,500; p=0,000<0,05). Akademik eğitimi ile tamamen ilişkili olanların İş tatmini puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=762,500; p=0,000<0,05).

Araştırmaya katılan çalışanların İçsel tatmin puanı ortalamalarının Öğrenim Görülen Alan ile Çalışma Alanı Uyumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=25,829; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; Akademik eğitimi ile tamamen ilişkisiz olanların İçsel tatmin puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=783,000; p=0,005<0,05). Akademik eğitimi ile ilişkisiz olanların İçsel tatmin puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=1060,500; p=0,010<0,05). Akademik eğitimi ile tamamen ilişkili olanların İçsel tatmin puanı, Akademik eğitimi ile ilişkisiz olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=582,000; p=0,016<0,05). Akademik eğitimi ile ilişkili olanların İçsel tatmin puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların İçsel tatmin puanından yüksektir

(Mann Whitney U=2029,500; p=0,000<0,05). Akademik eğitimi ile tamamen ilişkili olanların İçsel tatmin puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=833,500; p=0,000<0,05).

Araştırmaya katılan çalışanların Dışsal tatmin puanı ortalamalarının Öğrenim Görülen Alan ile Çalışma Alanı Uyumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=26,251; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; Akademik eğitimi ile tamamen ilişkili olanların Dışsal tatmin puanı, Akademik eğitimi ile tamamen ilişkisiz olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=433,500; p=0,010<0,05). Akademik eğitimi ile ilişkisiz olanların Dışsal tatmin puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=906,500; p=0,000<0,05). Akademik eğitimi ile ilişkili olanların Dışsal tatmin puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=2049,500; p=0,001<0,05). Akademik eğitimi ile tamamen ilişkili olanların Dışsal tatmin puanı, Akademik eğitimi ile biraz ilişkili olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=869,000; p=0,000<0,05).

Tablo 3.26. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Çalışma Şartlarından Memnuniyete Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Mutluluk	Memnun değil	18	4,218	0,719	15,001	0,002
	Biraz memnun	64	4,366	0,423		
	Memnun	154	4,500	0,403		
	Çok memnun	32	4,587	0,652		
Mesleki Benlik saygısı	Memnun değil	18	3,769	0,626	10,877	0,012
	Biraz memnun	64	3,784	0,347		
	Memnun	154	3,835	0,516		
	Çok memnun	32	4,026	0,783		
İş tatmini	Memnun değil	18	3,790	0,505	53,991	0,000
	Biraz memnun	64	3,325	0,449		
	Memnun	154	3,652	0,441		
	Çok memnun	32	4,031	0,525		
İçsel tatmin	Memnun değil	18	3,928	0,721	42,902	0,000
	Biraz memnun	64	3,465	0,455		
	Memnun	154	3,733	0,442		
	Çok memnun	32	4,008	0,508		
Dışsal tatmin	Memnun değil	18	3,597	0,609	52,577	0,000
	Biraz memnun	64	3,115	0,613		
	Memnun	154	3,531	0,557		
	Çok memnun	32	4,066	0,574		

Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamalarının Çalışma şartlarından memnuniyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=15,001; $p=0,002<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışma şartlarından Memnun olanların Mutluluk puanı, çalışma şartlarından memnun olmayanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney U=892,500; $p=0,013<0,05$). Çalışma şartlarından Memnun olanların Mutluluk puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney U=3897,000; $p=0,015<0,05$). Çalışma şartlarından Çok

memnun olanların Mutluluk puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney $U=647,000$; $p=0,003<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Mesleki Benlik saygısı puanı ortalamalarının Çalışma şartlarından memnuniyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=10,877; $p=0,012<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışma şartlarından Çok memnun olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=620,500$; $p=0,002<0,05$). çalışma şartlarından Çok memnun olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, çalışma şartlarından Memnun olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1729,500$; $p=0,008<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatmini puanı ortalamalarının Çalışma şartlarından memnuniyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=53,991; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışma şartlarından memnun olmayanların İş tatmini puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların İş tatmini puanından yüksektir. (Mann Whitney $U=249,500$; $p=0,000<0,05$). Çalışma şartlarından Çok memnun olanların İş tatmini puanı, çalışma şartlarından memnun olmayanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=145,000$; $p=0,004<0,05$). Çalışma

şartlarından Memnun olanların İş tatmini puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=2961,000$; $p=0,000<0,05$). Çalışma şartlarından Çok memnun olanların İş tatmini puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=258,500$; $p=0,000<0,05$). Çalışma şartlarından Çok memnun olanların İş tatmini puanı, çalışma şartlarından Memnun olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1071,500$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İçsel tatmin puanı ortalamalarının Çalışma şartlarından memnuniyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=42,902$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışma şartlarından memnun olmayanların İçsel tatmin puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=269,500$; $p=0,001<0,05$). Çalışma şartlarından Çok memnun olanların İçsel tatmin puanı, çalışma şartlarından memnun olmayanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=166,500$; $p=0,013<0,05$). Çalışma şartlarından Memnun olanların İçsel tatmin puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=3075,500$; $p=0,000<0,05$). Çalışma şartlarından Çok memnun olanların İçsel tatmin puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=303,000$; $p=0,000<0,05$). Çalışma şartlarından Çok memnun olanların İçsel tatmin puanı, çalışma şartlarından Memnun

olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1348,500$; $p=0,000<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Dışsal tatmin puanı ortalamalarının Çalışma şartlarından memnuniyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=52,577$; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışma şartlarından memnun olmayanların Dışsal tatmin puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=324,500$; $p=0,005<0,05$). çalışma şartlarından Çok memnun olanların Dışsal tatmin puanı, çalışma şartlarından memnun olmayanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=119,500$; $p=0,001<0,05$). Çalışma şartlarından Memnun olanların Dışsal tatmin puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=3085,000$; $p=0,000<0,05$). Çalışma şartlarından Çok memnun olanların Dışsal tatmin puanı, çalışma şartlarından Biraz memnun olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=234,000$; $p=0,000<0,05$). Çalışma şartlarından Çok memnun olanların Dışsal tatmin puanı, çalışma şartlarından Memnun olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney $U=1019,500$; $p=0,000<0,05$).

Tablo 3.27. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Meslek Seçimine Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	MW	p
Mutluluk	Kendi isteyerek	184	4,511	0,472	5739,500	0,001
	Diğer etkilerle veya istemeyerek	84	4,346	0,467		
Mesleki Benlik saygısı	Kendi isteyerek	184	3,947	0,469	4919,500	0,000
	Diğer etkilerle veya istemeyerek	84	3,610	0,587		
İş tatmini	Kendi isteyerek	184	3,659	0,499	6850,000	0,135
	Diğer etkilerle veya istemeyerek	84	3,563	0,502		
İçsel tatmin	Kendi isteyerek	184	3,748	0,511	6796,000	0,112
	Diğer etkilerle veya istemeyerek	84	3,642	0,479		
Dışsal tatmin	Kendi isteyerek	184	3,526	0,649	6959,500	0,190
	Diğer etkilerle veya istemeyerek	84	3,443	0,603		

Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanları ortalamalarının meslek seçimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=5739,50; p=0,001<0,05). Mesleği kendi isteğiyle seçenlerin Mutluluk puanları, Diğer etkilerle veya istemeyerek mesleği seçenlerin Mutluluk puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan çalışanların Mesleki Benlik saygısı puanları ortalamalarının meslek seçimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Mann Whitney U=4919,50; p=0,000<0,05). Mesleği kendi isteğiyle seçenlerin Mesleki Benlik saygısı puanları,

Diğer etkilerle veya istemeyerek mesleği seçenlerin Mesleki Benlik saygısı puanlarından yüksektir.

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatmini puanları ortalamalarının meslek seçimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=6850,000$; $p=0,135>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İçsel tatmin puanları ortalamalarının meslek seçimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=6796,000$; $p=0,112>0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Dışsal tatmin puanları ortalamalarının meslek seçimi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney $U=6959,500$; $p=0,190>0,05$).

Tablo 3.28. Çalışanların Mutluluk, Benlik Saygısı ve İş Tatmini Düzeylerinin Gelir Yeterliliği algısına Göre Dağılımı

	Grup	N	Ort	Ss	KW	P
Mutluluk	Yetersiz	87	4,273	0,501	26,431	0,000
	Dengeli	137	4,495	0,407		
	Memnunum	44	4,716	0,487		
Mesleki Benlik saygısı	Yetersiz	87	3,739	0,520	9,039	0,011
	Dengeli	137	3,869	0,507		
	Memnunum	44	3,958	0,603		
İş tatmini	Yetersiz	87	3,523	0,440	21,000	0,000
	Dengeli	137	3,597	0,536		
	Memnunum	44	3,936	0,374		
İçsel tatmin	Yetersiz	87	3,649	0,494	16,581	0,000
	Dengeli	137	3,678	0,522		
	Memnunum	44	3,960	0,379		
Dışsal tatmin	Yetersiz	87	3,338	0,607	22,393	0,000
	Dengeli	137	3,474	0,650		
	Memnunum	44	3,901	0,462		

Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamalarının Gelir yeterliliği algısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=26,431; p=0,000<0,05). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; gelir düzeyi Dengeli olanların Mutluluk puanı, gelir düzeyi Yetersiz olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney U=4482,500; p=0,002<0,05). Gelir düzeyinden memnun olanların Mutluluk puanı, gelir düzeyi Yetersiz olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney U=948,500; p=0,000<0,05). Gelir düzeyinden memnun olanların Mutluluk puanı, gelir düzeyi Dengeli olanların Mutluluk puanından yüksektir (Mann Whitney U=2007,000; p=0,001<0,05).

Araştırmaya katılan çalışanların Mesleki Benlik saygısı puanı ortalamalarının Gelir yeterliliği algısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=9,039; $p=0,011<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; gelir düzeyi Dengeli olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, gelir düzeyi Yetersiz olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney U=4821,500; $p=0,016<0,05$). Gelir düzeyinden memnun olanların Mesleki Benlik saygısı puanı, gelir düzeyi Yetersiz olanların Mesleki Benlik saygısı puanından yüksektir (Mann Whitney U=1383,000; $p=0,010<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İş tatmini puanı ortalamalarının Gelir yeterliliği algısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=21,000; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; gelir düzeyinden memnun olanların İş tatmini puanı, gelir düzeyi Yetersiz olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=909,000; $p=0,000<0,05$). Gelir düzeyinden memnun olanların İş tatmini puanı, gelir düzeyi Dengeli olanların İş tatmini puanından yüksektir (Mann Whitney U=1998,000; $p=0,001<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların İçsel tatmin puanı ortalamalarının Gelir yeterliliği algısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları

arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=16,581; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; gelir düzeyinden memnun olanların İçsel tatmin puanı, gelir düzeyi Yetersiz olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=1056,500; $p=0,000<0,05$). Gelir düzeyinden memnun olanların İçsel tatmin puanı, gelir düzeyi Dengeli olanların İçsel tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=2063,500; $p=0,002<0,05$).

Araştırmaya katılan çalışanların Dışsal tatmin puanı ortalamalarının Gelir yeterliliği algısı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=22,393; $p=0,000<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; gelir düzeyinden memnun olanların Dışsal tatmin puanı, gelir düzeyi Yetersiz olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=909,500; $p=0,000<0,05$). Gelir düzeyinden memnun olanların Dışsal tatmin puanı, gelir düzeyi Dengeli olanların Dışsal tatmin puanından yüksektir (Mann Whitney U=1952,000; $p=0,000<0,05$).

4.BÖLÜM

SONUÇ ve YORUM

Tez çalışmasının bu bölümünde, problem ve hipotezler doğrultusunda elde edilen bulgular tartışılmış ve araştırmanın kuramsal temeli çerçevesinde bu bulguların daha önce yapılmış benzer araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırmalarına ve çıkarımlara yer verilmiştir.

Araştırmada; çalışanların mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisinin incelenmesi hedeflenmiştir.

Araştırmanın örnekleme, İstanbul'da görev yapan ve farklı sektör ve fonksiyonlarda çalışan ve en az üniversite mezunu olan beyaz yaka çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan deneklerin demografik farklılıkları, mesleki özellikleri, mesleklerini seçme biçimleri, algılanan çalışma koşulları gibi araştırmanın ekinde yer alan kişisel bilgi formunda belirtilen bazı unsurların; mesleki benlik saygısı, içsel-dışsal ve genel iş tatmini ve yaşam mutluluğu düzeylerine etkileri ile aralarında anlamlı ilişkiler olup olmadığı araştırılmıştır.

Örnekleme kadın erkek sayısı eşittir. Örneklemin %58,2'si evlidir. Örneklem ağırlığı %67,5 ile çocuksuz çalışanlardan oluşmaktadır.

Çalışmanın sonuçlarına göre, birinci hipotezde (H1) sorgulanan; çalışanların mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisi incelendiğinde; aralarında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Mesleki benlik saygısı ile iş tatmini ($r=0,485$; $p=0,000<0,05$) ve mesleki benlik saygısı ile yaşam mutluluğu ($r=0,465$; $p=0,000<0,05$) arasındaki ilişki pozitif bulunmuştur. Aynı şekilde araştırmanın diğer hipotezinde sorgulanan (H2), iş tatmini ile yaşam mutluluğu ($r=0,334$; $p=0,000<0,05$) arasında da pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Böylelikle araştırmanın her iki hipotezi de doğrulanmıştır.

Araştırma konusu ile ilgili, yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara bakıldığında, çalışmaların ağırlıklı olarak iş tatminine odaklandığı görülmektedir. İş tatmini örgütsel davranış literatüründe farklı açılardan en fazla ele alınan konulardan biri olmuştur. İş tatmini ile ilişkilendirilen çalışmaların bir kısmı da, iş tatmininin yaşam mutluluğuyla değil yaşam tatmini ile arasındaki ilişkiyi araştırmaya yöneliktir. Mesleki benlik saygısı ile ilgili araştırmalar ise, özel işletmelerde çalışan kişilere değil, ağırlıklı olarak öğretmen ve öğretmen adaylarına yönelik olarak yapılmıştır. Mutlulukla ilişkili bilimsel çalışmalar da oldukça kısıtlı sayıdadır. Mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğunun birlikte ele alındığı araştırmalara rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırma bu alanda yapılan ilklerden sayılabilir.

Literatüre bakıldığında mutlulukla ilgili bilimsel araştırmaların tarihi uzak bir geçmişe dayanmamaktadır. Önceki araştırmalar incelendiğinde mutlulukla ilişkili bilimsel araştırmaların yaşam tatmini ve yaşam kalitesi eksenine odaklandığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda ise yaşam memnuniyeti ile mutluluk eşdeğer kavramlar olarak ele alınmıştır.

Dikmen tarafından 173 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarına göre iş ve yaşam tatmini arasında 0,401 düzeyinde pozitif bir bağıntı bulunmuştur. Bu bağıntı, ılımlı bir bağıntı olarak yorumlanmaktadır. Yazında da iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini ölçen çalışmalara bakıldığında bu oranın 1980 sonrası yapılan çalışmalarda bulunan oranlara benzer bir nitelik gösterdiği gözlenmektedir (Dikmen, 1995).

İş tatmini literatüründeki araştırmalar (Keser, 2005), işinden tatmin sağlayan kişilerin yaşamda daha mutlu ve çevreleriyle daha rahat iletişim kuran bireyler olduklarını ortaya koymaktadır. Keser'in otomotiv sektöründe yaptığı araştırmada iş yaşamından sağlanan tatmin düzeyinin yaşam tatminini açıklama oranı %12 bulunmuştur. Araştırmamızda ise iş tatmini ile mutluluk arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda, puanlar arasında %33,4 pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. ($r=0,334$; $p=0,000<0,05$).

Peterson'a (2005) göre anlamlı bir yaşama sahip olma, yaşamdan zevk alma, yaşamdaki uğraşının fazla olması gibi faktörlerin yaşam memnuniyeti ile ilişkili olduğu görülmüştür (aktaran, Güler ve Emeç, 2006). Bu bağlamda yapılan işin kendisi de yaşamdaki temel uğraşlardan biri kabul edilerek yaşam memnuniyeti ve mutlulukla ilişkisi olduğu düşünülebilir. Bu yorum, bu araştırmanın sonuçları ile de uyumludur.

İş tatmini düzeyinin belirlenmesine yönelik yukarıda da belirtilen pek çok çalışma; yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte geçirilen zaman, gelir düzeyi, eğitim durumu, işin yapılış şekli gibi değişkenlerin çalışanların iş tatminini etkilediğini göstermektedir.

Bazı araştırmalar yaş ile iş tatmini arasında olumlu bir bağıntı olduğunu göstermiştir (Hickson ve Oshagbemi, 1999). Bazı araştırmaların sonuçlarına göre bu ilişki 60 yaşlarına kadar olumlu bir artış gösterirken bu yaştan sonra ise keskin bir düşüş göstermektedir. İş tatmininin yaşla birlikte artmasının sebebi, yaşlı çalışanların daha iyi işlere sahip olmaları, daha çok kazanmaları, daha fazla ödüllendirilmeleri ve daha fazla adanmışlık hissetmeleridir. İş durumlarına daha fazla uyum sağlamışlardır ve beklentileri daha azdır (Argyle, 2001). Yaş arttıkça tatminin artması deneyim nedeniyle uyumun artmasına bağlanmaktadır.

Bu araştırmaya katılan çalışanların iş tatmini puanı ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde ise, yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=16,663; $p=0,002<0,05$). En alt yaş grubundaki çalışanların iş tatmin puanları daha üst gruplarınkinden yüksektir. Bu durum yaş ve dolayısıyla kıdemle beraber artan iş sorumluluklarının iş tatmini ile birlikte çalışanların yaşam mutluluğu üzerinde olumsuz etki uyandırdığı biçiminde yorumlanabilir.

Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre de; işe yeni başlayan 19-22 yaş arası gençler büyük bir coşku duymalarına rağmen, otuzlu yaşlarda işlerinde en düşük performansı göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar (Ateş, 2005:97). Bu araştırmada da en düşük puan ortalamalarının 31-35 yaş çalışanlarına ait olduğu görülmüştür.

Yaş değişkeni literatürde yeralan mutluluk çalışmalarında karmaşık sonuçlar göstermektedir. Araştırmaların birçoğu bunun mutlulukla ilişkisinin zayıf olduğunu ortaya koyarken (Shmotkin, 2005; Veenhoven, 2001), bazı çalışmalar genç insanların yaşlılardan daha mutlu olduğunu ortaya koymaktadır (Argyle, 1994).

Bu araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamaları yaş değişkeni açısından incelendiğinde, Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur (KW=12,399; $p=0,015<0,05$). Tüm yaş gruplarının mutluluk düzeyinin 41+ yaş grup deneklerinininkinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre, Mesleki Benlik saygısı yaş değişkeni açısından anlamlı farklılıklar ortaya koymamıştır.

Araştırma sorularından biri de cinsiyet değişkeni açısından mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğunun anlamlı farklılıklar ortaya koyup koymadığıdır.

Teoride cinsiyet, mutlulukla ilgili sosyodemografik faktörlerin bir parçası olsa da bir kişinin cinsiyetiyle onun mutluluk düzeyinin değerlendirilmesi arasında zayıf bir korelasyon olduğu görülmektedir (Veenhoven, 2001).

Bazı araştırmalar her ne kadar kadınların erkeklerden daha mutlu olduğunu ortaya koysa da birçok araştırma cinsiyet ve mutluluk arasında bir ilişki olmadığı iddiasındadır (Blanchflower ve ark., 2005; Inglehart, 2002).

İş tatmini açısından cinsiyetler arasında bir fark olup olmadığına ilişkin yapılmış araştırmalara bakıldığında, çalışmaların sonuçları farklılıklar göstermektedir. Aslan (2006)'ın 493 erkek ve 377 kadın katılımcıyı kapsayan araştırmasında grup ortalamaları arasındaki farklar incelendiğinde erkeklerin iş tatmin düzeylerinin kadınlarınkinden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Aslan, 2006).

Türkiye'de arıkı (2004) ve Kayıkçı'nın (2005) bulguları da cinsiyetler arasında farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Bilgiç (1998) ve şahin'in (2003) alışmalarındaysa iş tatmininin cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur.

Yurtdışında yapılan çalışmaların sonuçları da farklılıklar göstermektedir. 1977'de 605 erkek ve 225 kadın üzerinde yapılan araştırma sonuçları da kadın ve erkeklerin hemen hemen aynı düzeyde iş tatmini hissettiklerini ortaya koymuştur (Lambert 1991:341-361'den aktaran Doruk, 2008).

Bu araştırmanın sonuçları cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde de, cinsiyetin Mesleki benlik saygısı , Yaşam Mutluluğu ve Genel İş Tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte araştırma sonuçlarına göre erkeklerin içsel tatmin puanının kadınlarınkinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mesleki kıdem değişkeni açısından araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, araştırma için başvuru olan örneklemin %69'u, 5 yılın üzerinde mesleki kıdeme sahip deneyimli çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamalarının mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır. Bununla birlikte mesleki kıdem değişkeni ile mesleki benlik saygısı ve iş tatmini arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Araştırma sonuçlarına göre; mesleki benlik saygısının en alt kıdem grubunda diğer gruplarınkinden yüksek olması iş hayatının başında çalışma istekliliğinin daha yüksek olması ile ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte kıdemi on beş yılın üzerindeki grupların mesleki benlik saygısının ara gruplarınkinden daha yüksek olması da artık işe hakim olmanın ve benimsemenin mesleki benlik saygısı üzerindeki olumlu etkisi olarak değerlendirilebilir. Aynı şekilde içsel ve dışsal tatmin puanları da genel iş tatmin sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Mesleki kıdem dışında, kurum kıdemi açısından bakıldığında ise mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, araştırmaya katılan çalışanların Mutluluk puanı ortalamalarının kurum kıdemi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur. Yani kurum kıdemi, mesleki benlik saygısı ve iş tatmini üzerinde etkili olmazken mutlulukla ilişkisi bulunmaktadır (KW=9,293; p=0,026<0,05).

Myers ve Diener'in (1995) araştırmalarında mutluluğun demografik değişkenlerden (yaş cinsiyet, ırk, gelir düzeyinden) ziyade kişilik özellikleri ile tanımlanabileceği vurgulanmaktadır (aktaran Kara, 2010).

Kara'nın (2010) "İş Tatmini ile Mutluluk ve Başarı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez araştırmasının sonuçlarına göre, mutluluk demografik değişkenlerden sadece toplam kıdem ile ilişkili bulunmuştur. Buna göre kıdem yükseldikçe mutluluk da artmaktadır.

Araştırmaya katılanların %93,3' gibi oldukça yüksek bir bölümü fiziki çalışma koşullarından az ya da çok memnun olduklarını belirtirlerken, bu grup içinde memnun ya da çok memnun olduklarını belirtenlerin oranı %69,4'dr. Bu durum çalışanların fiziki çalışma koşulları ile ilgili genel olarak memnuniyet duydukları ya da olası bazı memnuniyetsizlik unsurlarının çalışma koşullarından kaynaklanmadığı Őeklinde yorumlanabilir. Çalışma Şartları değişkeni ile mutluluk arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur (KW=15,001; p=0,002<0,05). Aynı Şekilde alışma Şartları değişkeni ile mesleki benlik saygısı (KW=10,877; p=0,012<0,05) ve iş tatmini arasındaki ilişki de anlamlıdır (KW=53,991; p=0,000<0,05).

Araştırmada, iş için motivasyon kaynaklarına yönelik anket sorusuna verilen yanıtlarda birinci sırayı çalışma ortamı ve insanların aldığı ve ikinci sırada da alışma Şartlarından memnuniyetin yer aldığı görülmüştür. Bu konuda kültürel yatkınlığın etkisi olabileceği düşünülse de yurtdişında yapılan bazı çalışmaların sonuçları da bu araştırma sonuçları ile uyumludur. "Avrupalı alışanlar için işte

yönetim ve iş arkadaşlarıyla iyi ilişkilere sahip olma iş tatmini üzerinde en güçlü bağımsız değişkendir'' (Argyle, 2001).

Çelikkanat'ın (2002) yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre iş tatmini ile iş arkadaşlarıyla ilişkiler arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir. Tütüncü'nün (2000) yaptığı bir araştırmada da iş tatminini etkileyen en önemli faktörlerden birinin çalışanların iş yerlerindeki ilişkileri ve iletişim olduğu bulunmuştur (aktaran Aslan, 2006).

Bu araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların sadece %1,9'u mutluluğunun iş tatmininden hiç etkilenmediğini belirtmiştir. Çalışanların %98,1'i mutluluğunun iş tatmininden az ya da çok etkilendiğini belirtirken, %59'u mutluluğunun iş tatmininden çoğunlukla ya da her zaman etkilendiğini belirtmiştir. Çalışma ortamı ve insanlar ile çalışma şartlarından memnuniyet unsurlarının iş için temel motivasyon kaynakları arasında en önemli unsurlar olmaları da dolaylı olarak bu sonuçla uyumlu görülebilir.

Öğrenim görülen alan ile mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve mutluluk arasındaki ilişki doğrudan anlamlı bulunmazken öğrenim görülen alan/çalışma alanı uyumu değişkeni ile mesleki benlik saygısı (KW=11,385; p=0,019<0,05), iş tatmini (KW=29,246; p=0,000<0,05) ve mutluluk (KW=17,170; p=0,002<0,05) arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Araştırmaya katılanlar arasında işinin akademik eğitimiyle tamamen ilişkili olduğunu belirten çalışan oranı sadece %16'dır. Çalışanların çoğu öğrenim gördükleri alanlarla doğrudan ilişkili olmayan alanlarda çalışmaktadır. Meslek seçiminin ağırlıklı olarak bilinçli olmamasını, bu soru alanının yanıtları da ayrıca desteklemektedir. Araştırmaya katılanların % 68,7'sinin

mesleklerini kendi istekleriyle seçtiklerini belirtmiş olmalarına karşın yeniden seçme şanslarının olması durumunda “kesin olarak bu mesleği seçerdim” diyen denek oranının %13,8 gibi düşük bir oran olması ilgi çekicidir. Bu durum, meslek seçiminin özellikle bilinçli bir biçimde yapılmamış olması ile ilişkilendirilebilir. Nitekim çalışanların sadece %8,2’si işlerinin ideallerindeki iş olduğunu belirtmişlerdir.

Yurtdışında yapılan araştırmalara göre Avrupalı çalışanlar için iş tatmininde para, işte iyi ilişkiler ve işin kapsamından daha zayıf bir bağımsız değişkendir (Argyle, 2001). Mesleki seçimde para minör bir faktör olup daha çok yetenekler, ilgiler ve değerlere bağlıdır. Ayrıca para için çalışmayıp bazı işleri gönüllü olarak yapan kişiler de vardır. Bu bireyler bazen işten, para ödenen çalışanlara göre daha fazla zevk alabilmektedir (Furnham ve Argyle 1998’den aktaran Argyle, 2001).

Çelikkanat’ın (2002) yaptığı bir araştırmada ise iş tatmini ile ücret arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir (aktaran Aslan, 2006).

Bu araştırmanın sonuçlarına göre de; gelir memnuniyeti algısı değişkeni ile iş tatmini arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur ($KW=21,000$; $p=0,000<0,05$). Aynı şekilde gelir memnuniyeti algısı ile mesleki benlik saygısı arasındaki ilişki de anlamlıdır ($KW=9,039$; $p=0,011<0,05$). Gelir memnuniyeti algısı ile mutluluk arasındaki ilişki incelendiğinde de sonuç pozitif yönde anlamlı çıkmıştır ($KW=26,431$; $p=0,000<0,05$). Araştırmanın sonuçlarına göre, algılanan gelir düzeyi yükseldikçe kademeli olarak mutluluk düzeyinin yükseldiği görülmüştür. Aynı durumun mesleki benlik saygısı ve iş tatmini için de geçerli olduğu görülmektedir.

Araştırmanın ilgi çekici sonuçlarından biri de, iş için temel motivasyon kaynağının işin ücreti olduğunu söyleyen çalışan oranının %7,8 gibi düşük bir oran olması, bununla birlikte ‘‘mümkün olsa işinizi nasıl bir hale getirmek isterdiniz’’ sorusuna %45,1 oranla diğer seçeneklere göre açık ara üstün olarak ‘‘daha iyi bir geliri olan’’ seçeneğini işaretlemeleridir. Yani ücret çalışanlar üzerinde en güçlü motivasyon kaynaklarından biri değildir. Bununla birlikte çalışanlar gelirlerinin daha yüksek olmasını diğer unsurlardan daha fazla istemektedirler. Gelirini dengeli veya memnuniyet verici bulanların oranı %67,5’dir.

Araştırmaya katılan çalışanlardan mesleğini kendi isteğiyle seçenlerin Mesleki Benlik saygısı puanları, diğer etkilerle veya istemeyerek mesleği seçenlerin Mesleki Benlik saygısı puanlarından yüksektir (MW=4919,500; $p=0,000<0,05$). Aynı şekilde mesleğini kendi isteğiyle seçenlerin mutluluk puanları da daha yüksektir (MW=5739,500; $p=0,001<0,05$). Ancak mesleği kendi isteğiyle seçmekle diğer etkilerle seçmek arasında iş tatmini açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Mesleğin bilinçli olarak seçilmesinin mesleğin benimsenmesi anlamında çalışanları olumlu etkilediği düşünülebilir. Ancak kişiler işlerini bilinçli olarak seçmeseler de zaman içinde işlerine alışmış ve benimsemiş de olabilirler. Bu sebeple iş tatmini ile arasında aynı paralelliğin görülmemesi de normal kabul edilebilir.

Bir çok araştırma istihdam durumunun mutluluk üzerinde güçlü etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, işsizlik birçok insanı ekonomik ve sosyal yoksunluk sebebiyle mutsuz yapar (Argyle, 2001). Çalışmaya katılanların genel yaşam mutluluğu puanlarının yüksek olmasında halihazırda bir işi olan çalışanların olmalarının etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Eğitimin mutlulukla ilişkisiyle ilgili araştırmalar ÷lkelere g÷re önemli ölçüde farklılık göstermektedir. Örneğın bazı araştırmalar mutlulukla eğitim arasında bir korelasyon ortaya koysa da takip eden dönemlerde bunun etkisinin geçmiş dönemlere göre azaldığı gözlenmiştir. Farklı ÷lkelerde yapılan çalışmalar eğitimden çok milli gelirin etkisini işaret etmektedir (Argyle, 2001).

Bilgiç'e (1998) göre, eğitim düzeyinin Türk çalışanların iş tatminleri üzerinde önemli bir etkisi yoktur. Bununla birlikte, eğitim düzeyi yüksek olan kişiler işleri hakkında daha az şikayet etmekte ve yaptıkları işin kalitesine daha fazla önem vermektedirler (aktaran Aslan, 2006).

Bu araştırmanın örneklemini genel olarak iyi eğitilmiş çalışan grubundan oluşmaktadır ve deneklerin %67,5'lik kısmı, gelirinin dengeli olduğu veya gelirinden memnun ya da çok memnun olduğu yolunda bildirimde bulunmuştur. Örneklemin mutluluk ve iş tatmin puanlarının yüksek olmasında eğitimin etkisi olabileceği gibi genel yaşam standardından memnuniyet de bunda etkili olabilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre mesleki benlik saygısı ile mutluluk arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Yine aynı şekilde iş tatmini ile mutluluk arasındaki ilişki de pozitif yönde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuç meslek ve işin insan yaşamındaki önemi ve değeri düşün÷ldüğünde anlamlıdır.

Bu çalışmanın önemli çıktılarından biri kişilerin aslında eğitimini aldıkları alanda çalışmıyor olmalarıdır. Örneklemin %57,1'i pazarlama, satış, müşteri yönetimi, personel-ik-idari işler ve genel yönetim gibi insanlarla yoğun iletişim halinde olmayı gerektiren görevlerde çalışmaktadırlar. Bu durum, örneklemin iş için temel

motivasyon kaynağı sıralamasında en üst sırada %33,6 oranı ile çalışma ortamı ve insanların bulunması sonucuyla uyumlu değerlendirilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre örneklemin %32,4'ü serbest zamanından memnun veya çok memnun olduğunu belirtmiştir. %35,8'i de özeline vakit kaldığını belirtmiştir. Örneklemin sadece %31,7'si bu anlamda memnuniyetsiz görünmektedir. Örneklemin %58,2'si evli olduğu halde %67,5'u çocuksuzdur. Çocuk sahibi olmanın iş yaşamından beklentileri farklılaştırabildiği ve daha fazla serbest zaman ihtiyacı doğurduğu bilinmektedir. Bu araştırmanın konusu olan grubun bu anlamda genel memnuniyetinde bu durum da etkili olabilir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, araştırmada ayrıca yanıt aranan; yaş, cinsiyet, kıdem, öğrenim görülen alan ile çalışma alanı uyumu, çalışma şartları, mesleğin nasıl seçildiği, gelir memnuniyeti algısı değişkenlerinin birçoğu ile mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğu arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür.

Sonuçlara göre; öğrenim görülen alan-çalışma alanı uyumu, çalışma şartları ve gelir memnuniyeti algısı değişkenleri ile mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğu arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Mesleğin nasıl seçildiği ile mesleki benlik saygısı ve mutluluk arasındaki ilişki anlamlı bulunurken, iş tatmini ile bu değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mesleki kıdem değişkeni açısından bakıldığında, mesleki benlik saygısı ve iş tatmini ile arasındaki ilişki anlamlı bulunurken, mutluluk ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kurum kıdeminde ise tam tersi bir durum sözkonusudur.

Yaş değişkeni açısından bakıldığında iş tatmini ve mutlulukla arasındaki ilişki anlamlı bulunurken, mesleki benlik saygısı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Cinsiyet değişkeni ile mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve mutluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmamakla birlikte erkek çalışanların içsel tatmin puanlarının kadın çalışanların içsel tatmin puanlarından yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir.

Önceki bilimsel çalışmaların da desteklediği şekilde mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve mutluluk bireylerin yaşamında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Bu araştırma ile de desteklendiği biçimde mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğu arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlıdır. Kişilerin mesleki benlik saygılarını yükseltecek çalışmalarla, çalışanların iş ve yaşam tatmini ve mutluluğunun iyileştirilmesi amaç olmalıdır.

5.BÖLÜM

ÖNERİLER

Araştırma bulgularının ışığında ileride yapılacak araştırmalar ve işletmeler için birtakım öneriler getirilmiş ve bu öneriler aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir:

- Bu araştırma, konu ile ilgili bir başlangıç araştırması niteliğindedir. Takip eden bilimsel çalışmalarda farklı değişkenlerin mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile arasındaki ilişkiler incelenebilir.
- Aynı veya farklı değişkenlerle daha büyük örneklem gruplarında sözkonusu çalışma geliştirilerek uygulanabilir.
- Konu ile ilgili takip eden çalışmalar sektörlere, fonksiyonlara ve meslek gruplarına özel hale getirilebilir.
- Sözkonusu çalışma kamu personeline de uygulanarak gruplar arasındaki farklılıklar araştırılabilir.
- Araştırmanın önemli sonuçlarından biri, mesleki benlik saygısının akademik eğitimle ilişkili olduğudur. Bu durum gözetilerek açık iş sahalarına yönelik ihtiyaçların sağlıklı bir biçimde tanımlanarak duyurulması ve bilinçli bir mesleki yönlendirme yapılması hedeflenebilir.

- Mesleki benlik saygısının ölçülmesine yönelik çok boyutlu yeni ölçekler üzerinde çalışılması, bir göreve yapılacak kalıcı istihdam öncesi iş tatminine yönelik kestirim imkanı tanıyacağından bu ihtiyaca yönelik çalışmalar yapılabilir.
- Özellikle mesleki benlik saygısı ve yaşam mutluluğuna yönelik ülkemizde yapılan bilimsel çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Bu alanlardaki çalışmalar derinleştirilerek konuya ilişkin daha detaylı verilere ulaşılabilir.

6. KAYNAKLAR

- Akyüz, Y. M. (2000). *Okulöncesi Eğitim Kurumlarında Örgüt İklimi ve İş Doyumu Kuram ve Uygulama*. İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Argyle, M. (2001). *The Psychology of Happiness*. New York : Routledge.
- Arıcağ, O.T. (1999). *Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik Ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arıcağ, O.T. (2001). Mesleki Benlik Saygısı Ölçeğinin Geliştirilmesi, Güvenirlik Ve Geçerlik Çalışmaları. 6. *Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*, 5-7 Eylül 2001, ODTÜ Ankara.
- Arıcağ, T. & Dilmaç, B. (2003). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Öğrencilerinin Birtakım Değişkenler Açısından Benlik Saygısı ile Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-7.
- Ateş, G. (2005). *Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Aslan H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış Psikolojisi*. Ankara: Remzi Kitabevi.
- Baysal, A.C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132 (5), 549-557.

- Blanchflower, D. G. & Andrew J. O. (2005). "Happiness and Human Development Index: The Paradox of Australia", *The Australian Economic Review*, vol. 38, (3), 307-318.
- Çapar, B. (2005). Bilgi: Yönetimi, Üretimi ve Pazarlanması. 14 Kasım 2010. <http://kaynak.unak.org.tr/bildiri/unak05/u05-8.pdf>.
- Çarıkçı, İ.H. (2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (4), 83-95.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara : Anı Yayınları.
- Çetinkanat, C. (1995). *AİBÜ ve ODTÜ'nin Çeşitli Fakültelerindeki Öğretim Elemanlarının İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Bolu.
- Dikmen, A. A. (1995). *Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi ve Siyaset Bilimi, Ankara.
- Devecioğlu, M. & Doruk N.Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 33 (69-99). 13 Ağustos 2011. <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi33/5.k%C4%B1s%C4%B1m.pdf>
- Doruk, N. Ç. (2008). *Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kayseri.
- Efil, İ. (1999). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (1993). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Erkmen T., Şencan H.(1994). *Örgüt Kültürünün İş Doyumu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayide Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

- Fromm, E. (1994). *Erdem ve Mutluluk* (2.baskı). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Geçtan, E. (2002). *Psikanaliz ve Sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları
- Gilman, R. & Huebner, E.S. & Laughlin, J.E. (2000). A First Study of the Multidimensional Students' Life Satisfaction Scale with Adolescents. *Social Indicators Research* 52, 135-160.
- Göl, S. (2008). *An Exploratory Study on the Effects of Femininity/Masculinity, Happiness, Space/Time Perspectives of Individuals on Assessment of Megatrends and Corporate Foresight Project Results*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güler, B. K. ve Emeç, H. (2006). Yaşam Memnuniyeti ve Akademik Başarıda İyimserlik Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi .İ.İ.B.F. Dergisi* 21 (2) 129-149.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Hançerlioğlu, O. (1973). *Başlangıcından Bugüne Mutluluk Düşüncesi*. İstanbul: Varlık Yayınevi.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1972). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (2nd ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- Hesse, H. (1999). *İnanç da Sevgi de Aklın Yolunu İzlemez*. İstanbul : AFA Yayınları.
- Hickson, C. & Oshagbemi, T.(1999). The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research. *International Journal of Social Economics*, 26 (4), 537-544.
- Hills, P. & Argyle, M. (2002). The Psychological Wellbeing. *The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological wellbeing, Personality and Individual Differences*, 33. 1073-1082.
- Inglehart, R. (2002) Gender, Aging and Subjective Well-being. *International Journal of Comparative Sociology* 43, 391-408.
- Işık, E. N. (2006). *Öğretmen Adaylarının Benlik Kavramları ile Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşımın Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi*. Yayınlanmış Doktora Tezi. Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- İçmez, S.(2009). İngilizce Öğretmenliği Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinde İngilizce Eleştirel Okuma Dersleri ve Motivasyon. *Eğitimde Kuram ve Uygulama* 5 (2). 123-147. 15 Kasım 2010. <http://eku.comu.edu.tr/index/5/2/sicmez.pdf>.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul : Evrim Yayınevi.
- Kahyaoglu, O. (2008). *Yaşam Memnuniyeti ve Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Değişkenler ile Ekonometrik Uygulama: Türkiye Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kara, M. M. (2010). *İş Tatmini ile Mutluluk ve Başarı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya, E. (2009). *Özel Okul Öğretmenlerinin Duygusal Emek Davranışını Algılama Biçimleri ile İş Doyumları ve İş Stresleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kayıkçı, K.(2005). Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Tatmin Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Güz 2005 (44). 507-527.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. İstanbul: Alfa Basım Yayın.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum* 7 (4). 13 Ağustos 2011. <http://www.calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf>.
- Klein, S. (2004). *Mutluluğun Formülü*. Ankara: Arkadaş Yayınları.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği* (9.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Korkmaz, M. (1996). *Yetişkin Örneklem İçin Bir Benlik Saygısı Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması*. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kuzgun, Y. (1982). *Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi*. Doçentlik Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2009a). *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (2009b). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lam, S. (1995). Quality Management and Job Satisfaction. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 12 (4). 73.
- Lama, D. & Cutler, H.C. (2008). *İş Hayatında Mutluluk Sanatı*. İstanbul: Klan Yayınları.
- Locke, E. (1983). *Nature and Causes of Job Satisfaction*. M.D. Dunette (Ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. New York: John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (1994). *Organizational Behavior* (7.baskı). İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Oshagbemi, T. (2000a). Satisfaction with Co-Workers' Behaviour. *Employee Relations*, 22 (1), 88-106.
- Oshagbemi, T. (2000b). Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction? *International Journal of Social Economics*, 27 (3), 213–226.
- Osipow, S. H. & Walsh W. B. (1990). *Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Özçelik, B. (2009). *Belediyelerde Çalışan İşgörenlerin Durumluk Kaygı, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Önen, L. & Tüzün, M. B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Özgen, H.; Öztürk, A.; Yalçın, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Paknadel, C. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving The Self*. New York: Basic Books.
- Russell, B. (1976). *Mutluluk Yolu*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Sayar, K. (2006). *Ruh Hâli, Bireysel Mutluluk-Sosyal Mutluluk*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Seligman, E.P. (2007). *Gerçek Mutluluk*. Ankara: HYB Basım Yayın.
- Shmotkin, D. (2005). Happiness in the Face of Adversity: Reformulating the Dynamic and Modular Bases of Subjective Well-being, *Review of General Psychology, Vol.9, No.4*, 291-325.
- Solmuş T., (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*. İstanbul: Beta Basım
- Super, D. E. (1960). The Critical Nineth Grade: Vocational Choice or Vocational Exploration. *The Personnel and Guidance Journal* 39. 107-109.
- Super, D. E. (1963). *Career Development Self-Concept Theory*. New York:College Entrance Examination Board.
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin İş Tanımı ve Memnuniyeti. *Selçuk Dergisi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1 (5)*, 137-157.
- Şener, E. T. (2002). *Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ile Genel Yaşam Doyum Düzeyleri İlişkisi: Ankara Atatürk Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Telman, N. & Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü*. 23 Ocak 2011. <http://tdk.org.tr>
- Tufan, B. & Yıldız, S. (1993). *Geri Dönüş Sürecinde İkinci Kuşak: Almanya'dan Dönen Öğrencilerin Benlik Saygıları ve Ruhsal Belirtileri*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Ünal, E. ve Şimşek, S. (2008). İlköğretim Bölümü Anabilim Dallarında Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 7 (1). 42. 14 Kasım 2010. <http://ilkogretim-online.org.tr/vol7say1/v7s1m4.pdf>.

- Veenhoven, R. (2001). What we know about happiness. 20.05.2011.
<http://www2.eur.nl/fsw/research/veenhoven/Pub2000s/2005m-full.pdf>
- Veenhoven, R. (2009). Greater Happiness for a greater Number. 20.05.2011.
<http://www2.eur.nl/fsw/research/veenhoven/Pub2010s/GreaterHappiness-JOHS-2.pdf>
- Wylie, R.C. (1979). *The Self Concept* (Vol. 2). Lincoln: University of Nebreska Press.
- Yalçın, Ş. (2009). *Modern Felsefede Benlik*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2).
- Yeşilyaprak, B. (2010). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldız, Y. (2004). *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spor Yöneticiliği Bölümü'nde Öğrenim Gören Spor Yöneticisi Adaylarının Benlik ve Mesleki Benlik Kavramları Arasındaki Bağdaşım Düzeyinin Bazı Faktörler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Yörükoğlu, A. (1986). *Gençlik Çağı*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Sosyal ve Felsefi Eserler Dizisi: 26

7. EKLER

EK A: Kişisel Bilgi Formu

EK B: Arıcak Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

EK C: Minnesota İş Tatmini Ölçeği

EK D: Oxford Mutluluk Anketi

EK A

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, Yüksek lisans bitirme çalışması kapsamında oluşturulmuştur. Bu çalışma ile toplanan veriler yüksek lisans tezi için kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı bir sonuca ulaşması için ekte yer alan formdaki soruları dikkatli bir şekilde okuyarak, uygun bulduğunuz seçeneği işaretlemeniz veya ilgili boşluğu doldurmanız beklenmektedir.

Lütfen işaretlenmemiş/yanıtlanmamış soru alanı bırakmayınız. Formda isim belirtilmesi gerekmemektedir.

Yanıtlarınız araştırma amacıyla kullanılacak olup toplanan tüm bilgiler gizlilik çerçevesinde saklı tutulacaktır.

Çalışmaya katkı ve destekleriniz için teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla,

Dilek YILMAZ TEKİRGÖL
T.C. Maltepe Üniversitesi, SBE
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi

Cinsiyetiniz?	Kadın () Erkek ()
Yaşınız?	20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41 ve + () Yaşınızı lütfen belirtiniz.
Medeni Haliniz?	Evli () Bekâr ()
Çocuğunuz var ise, sayısı	Yok () Var, çocuk
Toplam mesleki kıdeminiz? yıl
Çalıştığınız kurumdaki toplam kıdeminiz? yıl
Öğrenim Gördüğünüz Alan / Bölüm
Mevcut çalışma alanınız (departman) ve iş unvanınız
Çalıştığınız şirketin faaliyet alanı	Sektör:
Çalışma şartları (fiziksel)	Çalışma şartlarımdan hiç memnun değilim () Çalışma şartlarımdan memnun değilim () Çalışma şartlarımdan biraz memnunum () Çalışma şartlarımdan memnunum () Çalışma şartlarımdan çok memnunum ()
Mesleğinizi nasıl seçtiniz?	Kendim isteyerek () Ailemin yönlendirmesiyle () Örnek aldığım biri sebebiyle () Bilinçli bir seçim değil () Profesyonel destek yönlendirmesiyle ()

Mevcut işinizi severek mi yapıyorsunuz?	İşimi tamamen mecburiyetten yapıyorum () İşimi pek isteyerek yaptığım söylenemez () İşimi genel olarak isteyerek yapıyorum () İşimi seviyorum () İşim idealimdeki iş ()
Mevcut göreviniz kişisel gelişiminize katkıda bulunuyor mu?	İşimin kişisel gelişimime hiç katkısı yok () İşimin kişisel gelişimime katkısı kısıtlı () İşim kişisel gelişimime katkı sağlıyor () İşimin kişisel gelişimime katkısı yüksek () İşimin kişisel gelişimime katkısı çok yüksek ()
Serbest zamanınız?	Hiç serbest zamanım yok () İşten kalan serbest zamanım kısıtlı () İşim özelime ve hobilerime vakit ayırmama yetiyor () İşimin tanıdığı serbest zamandan memnunum () İşimin tanıdığı serbest zamandan çok memnunum ()
Size gelir düzeyiniz?	Gelirim çok yetersiz () Gelirim yetersiz () Gelirim ve giderim dengeli () Gelirimden memnunum () Gelirimden çok memnunum ()
Bu işi yapmak için temel motivasyon kaynağınız	Ücreti () Çalışma ortamı ve insanlar () Kariyer olanakları () Çalışma şartlarından memnuniyet () Kişisel gelişime katkısı ()
Cümleyi tamamlayınız: Yeniden seçme şansım olsaydı...	Bu mesleği asla seçmezdim () Bu mesleği seçmezdim () Bu mesleği belki seçerdim () Muhtemelen yine bu mesleği seçerdim () Kesinlikle bu mesleği seçerdim ()

<p>Mümkün olsa işinizi nasıl bir hale getirmek isterdiniz...</p>	<p>Daha prestijli () Daha iyi geliri olan () Daha iyi çalışma ortamı olan () Daha az yoran () Daha çok zevk alınabilecek ()</p>
<p>Cümleyi tamamlayınız. İşim...</p>	<p>Akademik eğitimimle tamamen ilişkisiz () Akademik eğitimimle ilişkisiz () Akademik eğitimimle biraz ilişkili () Akademik eğitimimle ilişkili () Akademik eğitimimle tamamen ilişkili ()</p>
<p>Sizi ifade eden cümleyi seçiniz</p>	<p>Mutluluğum iş tatminimden hiç etkilenmez () Mutluluğum iş tatminimden pek etkilenmez () Mutluluğum iş tatminimden bazen etkilenir () Mutluluğum iş tatminimden çoğunlukla etkilenir () Mutluluğum iş tatminimden her zaman etkilenir ()</p>

EK B

ARICAK MESLEKİ BENLİK SAYGISI ÖLÇEĞİ

Aşağıda mesleğinize yönelik bazı ifadeler bulunmaktadır. Lütfen her cümleyi dikkatli bir şekilde okuyarak ilgili ifadeye ilişkin görüşünüzü, karşısında yer alan boşluğa X işareti ile belirtiniz.

- Kesinlikle katılmıyorum :1
Katılmıyorum :2
Kararsızım :3
Katılıyorum :4
Tamamen katılıyorum :5

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum.					
2	Mesleğim benim için çok önemlidir.					
3	Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4	Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak bir cevap veremiyorum.					
5	Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.					
6	Mesleğimi istemeyerek seçtim.					
7	Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.					
8	Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.					
9	Mesleğime çok saygı duyuyorum.					

10	Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım.					
11	Mesleğimin aranan ve istenilen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
12	Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.					
13	Mesleğimden memnunum.					
14	Mesleğim insanlar üzerinde etki bırakabilecek niteliklere sahiptir.					
15	Mesleğimi küçümsüyorum.					
16	Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum.					
17	Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.					
18	Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.					
19	Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
20	Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum.					
21	Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum.					
22	Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.					
23	Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim.					
24	Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.					
25	Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.					
26	Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.					
27	İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					

28	Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.					
29	Gerçekte zevk almadığım halde, mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm.					
30	Mesleğim, bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip.					

EK C

MINNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatli bir şekilde okuyarak işinizin ilgili ifadede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu karşısında yeralan uygun kutucuğa X işareti ile lütfen belirtiniz.

ŞİMDİKİ İŞİMDEN	HIÇ MEMNUN DEĞİLİM	MEMNUN DEĞİLİM	KARARSIZIM	MEMNUNUM	ÇOK MEMNUNUM
1) Beni her zaman meşgul etmesi açısından					
2) Tek başıma çalışma olanağımın olması açısından					
3) Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından					
4) Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5) Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6) Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7) Vicdanıma uygun şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8) Bana iş güvencesi sağlaması bakımından					
9) Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam açısından					
10) Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma bakımından					

11) Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
12) İş ile ilgili alınan kararların uygulamaya konulması bakımından					
13) Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret açısından					
14) İş içinde terfi olanağımın olması açısından					
15) Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16) İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından					
17) Çalışma şartları açısından					
18) Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşması bakımından					
19) Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından					
20) Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

EK D

OXFORD MUTLULUK ANKETİ

Aşağıda mutluluk üzerine birtakım ifadeler bulunmaktadır. İfadelere ne kadar katıldığınızı, lütfen ilgili boşlukta X işareti ile belirtiniz.

Bazı ifadeler pozitif, bazıları ise negatif anlamdadır. İfadelerle ilgili olarak aklınıza gelen ilk cevabı vermeniz önerilmektedir.

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Katılıyorum	Çok katılıyorum
1.Halimden pek memnun değilim.						
2.Diğer insanlarla oldukça ilgiliyim.						
3.Hayatın ödüllendirici olduğuna inanıyorum.						
4.Hemen hemen herkese karşı sıcak duygular besliyorum.						
5.Uyandığımda nadiren dinlenmiş hissedirim.						
6.Gelecekle ilgili özellikle olumlu değilim.						
7.Birçok şeyi eğlenceli bulurum.						
8.Her zaman odaklanmış ve ilgiliyim.						
9.Hayat güzeldir.						
10.Dünyanın iyi bir yer olduğunu düşünmüyorum.						
11.Çok kahkaha atarım.						
12.Hayatımla ilgili herşeyden tatminim.						
13.Çekici görüdüğümü düşünmüyorum.						
14.Yapmak istediğim ve yaptıklarım arasında fark var.						
15.Çok mutluyum.						
16.Küçük şeylerde güzellikler bulurum.						
17.İnsanlar üzerinde neşeli bir etki bırakırım.						
18.İstediğim şeylere uyum sağlarım.						
19.Hayatımın kontrolünü elimde tuttuğumu düşünmüyorum.						
20.Her türlü sorumluluğu üstlenebilirim.						
21.Zihnim tamamıyla açıktır.						
22.Genellikle neşeli ve mutluyum.						
23.Kolay kolay karar veremiyorum.						
24.Hayatımda özellikle bir anlam ve amaç yok.						
25.Yüklü bir enerjim olduğuna inanıyorum.						

26.Olaylar üzerinde genellikle olumlu bir etkim vardır.						
27.İnsanlarla eğlenemiyorum.						
28.Özellikle sağlıklı hissetmiyorum.						
29.Geçmişle ilgili mutlu anılarım yok.						

8. ÖZGEÇMİŞ

DİLEK YILMAZ TEKİRGÖL

EĞİTİM

2008-2011	T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Y.L. Programı
1992-1997	İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi İktisat (İngilizce)
1985-1992	Üsküdar Anadolu Lisesi (Almanca)

İŞ DENEYİMİ

Mart 2011- (devam)	KRM YÖNETİM DANIŞMANLIK A.Ş. Genel Müdür Yardımcısı -Operasyon
Eylül 2009-Mart 2011	KRM YÖNETİM DANIŞMANLIK A.Ş. Operasyon Müdürü
Nisan 2006-Mart 2011	KRM YÖNETİM DANIŞMANLIK A.Ş. Şube Müdürü
Ağustos 2005-Nisan 2006	FESTO A.Ş. Eğitim Müdürü
Kasım 1997-Aralık 2004	OYAK OMSAN LOJİSTİK A.Ş. Lojistik Hizmet Yöneticisi (İç Denetçi)

BİLGİSAYAR ve YABANCI DİL BİLGİLERİ

Yabancı Dil	: İngilizce (Çok İyi) Almanca (İyi)
Bilgisayar Bilgisi	: MS Office Uygulamaları (Word , Excel , Power Point) İnternet kullanımı -İleri düzeyde