

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**KAMU VE ÖZEL KURUMLARDA ÇALIŞAN KİŞİLERİN
MESLEKİ DOYUM VE YAŞAM DOYUMLARININ
KARŞILAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Furkan ÇOBAN

**Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hikmet ERKAN

MART – 2017

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



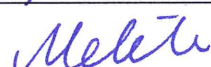
KAMU VE ÖZEL KURUMLARDA ÇALIŞAN KİŞİLERİN
MESLEKİ DOYUM VE YAŞAM DOYUMLARININ
KARŞILAŞTIRILMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Furkan ÇOBAN

Enstitü Anabilim Dalı : İşletme
Enstitü Bilim Dalı : İşletme Yönetimi

“Bu tez .10../03/2017 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Yrd. Doç. Dr. Hilmet ERKAN	BASARILI	
Yrd. Doç. Dr. Ceyda AYSUNA	BASARILI	
Yrd. Doç. Dr. Melek ERDİL	BASARILI	

BEYAN

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

Furkan ÇOBAN

10.03.2017



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım Yrd. Doç. Dr. Hikmet ERKAN'a, çalışmam boyunca benden bir an olsun yardımını esirgemeyen ve destek olan nişanlım Merve BADAĞLI'ya, tüm hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteğini esirgemeyen her zaman yanımda olan sevgili aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Furkan ÇOBAN

10.03.2017



İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iii
TABLO LİSTESİ	iv
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1: İŞ DOYUMU	6
1.1. İş Doyumunu Kavramının Anlamı ve Önemi	6
1.2. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler.....	9
1.2.1. Bireysel Faktörler.....	9
1.2.1.1. Cinsiyet.....	10
1.2.1.2. Yaş.....	10
1.2.1.3. Kişilik	11
1.2.1.4. Performans.....	11
1.2.1.5. Mesleki Düzey (Statü).....	12
1.2.1.6. Eğitim Durumu	12
1.2.1.7. Medeni Durum.....	13
1.3. Örgütsel Faktörler	13
1.3.1. Fiziksel Çalışma Koşulları	13
1.3.2. Ast-Üst İlişkileri.....	14
1.3.3. Kararlara Katılım	15
1.3.4. İletişim	16
1.3.5. Terfi Olanakları.....	17
1.4. İş Doyumu Kuramları	17
1.4.1. Süreç Kuramları.....	17
1.4.1.1. Locke'un Amaç Kuramı	18
1.4.1.2. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	18
1.4.1.3. Eşitlik Kuramı	19
1.4.2. Kapsam Kuramları.....	20
1.4.2.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	20
1.4.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı	21

1.4.2.3. Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyacı (ERG) Kuramı.....	22
1.4.2.1. McClelland Kuramı (Başarı Gereksinimi Kuramı)	23
BÖLÜM 2: YAŞAM DOYUMU	25
2.1. Yaşam Doyumunun Tanımı ve Kapsamı	25
2.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	28
2.2.1. Cinsiyet	29
2.2.2. Yaş.....	29
2.2.3. Çalışma ve iş hayatı.....	30
2.2.4. Sosyal Çevre ve Toplumsal İlişkiler.....	31
2.2.5. Arkadaş ve Çevre.....	32
2.2.6. Evlilik ve Aile.....	33
2.3. Yaşam Doyumunu Kuramları	34
2.3.1. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları.....	35
2.3.2. Bağ Kuramları.....	36
2.3.4. Ereksel (Telik) Kuramları.....	37
2.3.5. Aktivite Kuramları.....	37
BÖLÜM 3: YÖNTEM	39
3.1. Araştırmanın Modeli	39
3.2. Araştırmanın Örneklemi Ve Evreni	39
3.3. Veri Toplama Araçları	39
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	39
3.3.2. Diener-Yaşam Doyum Ölçeği (DYDÖ).....	39
3.3.3. JSS- İş Doyumu Ölçeği.....	40
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	41
BÖLÜM 4: BULGULAR.....	42
BÖLÜM 5: TARTIŞMA VE YORUM.....	81
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	88
KAYNAKÇA	93
EKLER.....	101
ÖZGEÇMİŞ.....	105

KISALTMALAR

DYDÖ : Diener - Yaşam Doyumu Ölçeği

JSS : İş Doyum Ölçeği



TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1: Araştırmaya Katılan Bireylerin Çeşitli Değişkenlere İlişkin Dağılımı (n=150)	42
Tablo 4.2: Bireylerin Hangi Sektörde Çalıştıklarına Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması	44
Tablo 4.3: Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması	46
Tablo 4.4: Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması	48
Tablo 4.5: Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması	50
Tablo 4.6: Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması	52
Tablo 4.7: Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Çocuk Durumları İle Bireylerin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması	53
Tablo 4.8: Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Çocuk Durumları İle Bireylerin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması	55
Tablo 4.9: Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Çalışma Pozisyonları İle Bireylerin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması	57

Tablo 4.10: Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Çalışma Pozisyonları İle Bireylerin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması.....	60
Tablo 4.11: Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Çalışma Saatlerine Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması.....	62
Tablo 4.12: Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Çalışma Saatleri İle Bireylerin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması.....	64
Tablo 4.13: Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Eğitim Düzeyleri İle Bireylerin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması	66
Tablo 4.14: Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Eğitim Düzeyleri İle Bireylerin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması.....	69
Tablo 4.15: Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Gelirlerinden Memnun Olup Olmadıklarına Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması.....	72
Tablo 4.16: Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Gelirlerinden Memnun Olup Olmadıklarına Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması.....	75
Tablo 4.17: Özel Sektörde Çalışan Bireylerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	77
Tablo 4.18: Özel Sektörde Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinin İncelenmesi	78

Tablo 4.19: Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	79
Tablo 4.20: Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkisinin İncelenmesi.....	80



Tezin Başlığı: Kamu ve Özel Kurumlarda Çalışan Kişilerin Mesleki Doyum ve Yaşam Doyumlarının Karşılaştırılması.	
Tezin Yazarı: Furkan ÇOBAN	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Hikmet ERKAN
Kabul Tarihi:	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 100 (tez) + 4 (ek)
Anabilim Dalı: İşletme	Bilim Dalı: İşletme Yönetimi
<p>Bu araştırma, Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyum ve yaşam doyumlarının karşılaştırılması ve hangi grubun daha iyi şartlarda hissettiğinin anlaşılması amaçlanarak yapılmıştır.</p> <p>Araştırmanın örneklemini 2016 yılında İstanbul ilinde yaşayan ve rastlantısal olarak seçilen, 36 kadın, 39 erkek olmak üzere 75 kamu çalışanı ve 42 kadın 33 erkek olmak üzere 75 özel sektör çalışanı olmak üzere genel toplamda 150 çalışan oluşturmaktadır.</p> <p>Bu çalışmada veri toplama araçları olarak Diener- Yaşam Doyum Ölçeği, Mesleki Doyum Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanmış olan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.</p> <p>Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; hem kamu sektöründe hem de özel sektörde çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri arttıkça; yaşam doyum düzeyleri de artmaktadır. Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe çalışan bireylerden eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyum düzeyinin ve yükselme olanaklarını içeren iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özel sektörde çalışan erkeklerin kadınlara oranla iş doğasını içeren iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmışken, Kamu sektöründe çalışan bireylerde ise kadınların erkeklere oranla iletişimi içeren iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özel sektörde 6-8 saat arası çalışan bireylerin 8-saat üzeri çalışan bireylere oranla iş doyum düzeyleri ve iş prosedürü içeren iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Hem özel sektörde hem de kamu sektöründe çalışan bireylerden gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla iş doyum düzeylerinin, yaşam doyum düzeylerinin ve ödeme içeren iş doyum düzeylerinin, daha yüksek olduğu saptanmıştır. Özel sektörde çalışan evli bireylerin bekâr bireylere oranla yükselme olanaklarını içeren iş doyum düzeylerinin daha yüksek, yan hakları içeren iş doyum düzeylerinin ise daha düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmamızda medeni durum ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuşken, medeni durum ile yaşam doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.</p> <p>Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyum ve yaşam doyumlarının karşılaştırılması ile diğer demografik değişkenler arasında da bazı anlamlı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar araştırmanın sonunda yer alan tartışma ve yorum bölümünde detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir.</p>	
Anahtar Kelimeler: Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Kamu Kurumu, Özel Kurum	

Title of the Thesis: Comparison of Occupational Satisfaction and Life Satisfaction of People Working in Public and Private Institutions	
Author: Furkan ÇOBAN	Supervisor: Assist. Prof. Hikmet ERKAN
Date:	Nu. Of Pages: viii (pre.text) + 100 (main body) + 4 (app.)
Department: Business Administration	Subfield: Business Administration
<p>This study attempts to present the comparison of public and private sector employees according to their professional and personal satisfaction and in which condition which group of people achieve higher satisfaction.</p> <p>Research samples are constituted by 75 public sector employees (36 women, 39 men) and 75 private sector employees (42 women, 33 men) who are chosen randomly and living Istanbul in 2016. Grand total of the employees is 150.</p> <p>Diener's Life Satisfaction Survey, Professional satisfaction survey and a Personal Information Form prepared by the analyst are used as data collection tool.</p> <p>According to the findings when both public and private sector employees' professional satisfaction degree increases their personal satisfaction degree, too. When we compare public and private sector employees with other people it is determined that public and private sector employees who graduated from universities and have master degree have higher professional satisfaction and promotion chance. It is found that the men working in private sector have more professional satisfaction which includes work nature than women and women working in public sector have higher professional satisfaction which includes communication than men. The private sector employees' working for 6 to 8 hours professional satisfaction degree is higher than the employees working for more than 8 hours. The employees working in public and private sector who are satisfied with their salary have higher professional and personal satisfaction than the employees who aren't satisfied with their salary. The private sector employees who are married have higher professional satisfaction degree including promotion than single employees but it is determined that private sector and married employees' professional satisfaction including vested benefits is lower. Also it is found that there is a relationship between marital status and professional satisfaction. However, there isn't any relationship between marital status and personal status.</p> <p>When public and private sector employees' professional and personal satisfaction are compared among demographic variables some results are found. The results are evaluated in a detailed way in Arguments and Comments section at the end of the research.</p>	
Keywords: Diener's Life Satisfaction, Professional Satisfaction, State Agency, Private Institution	

GİRİŞ

Meslek doyumu kavramı, genel olarak çalışanların işlerine yönelik duygularının bir tepkimesi olarak tanımlanır. İlk olarak 1920’lerde ortaya atılmış fakat önemi 1940’larda anlaşılmaya başlanmıştır (Aşık, 2010). Meslek doyumu, çalışan kişinin işine karşı göstermiş olduğu genel tutumdur (Şahal, 2005). Locke’a göre meslek doyumu, “kişinin işini ve iş tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan beğeni ya da olumlu hisler” biçiminde ifade edilmiştir (Şahal, 2005). Robins ve Coulter ise meslek doyumunu, “bir çalışanın işe olan genel tutumları” şeklinde tanımlamışlardır (Rızaoğlu ve Ayyıldız, 2008). Meslek doyumu genel anlamda, çalışanların işlerinden duydukları mutluluktur. Meslek doyumu işin özellikleriyle çalışanların istekleri birbirine uyduğunda meydana gelen ve çalışanın işinden mutluluk duymasını sağlayan bir olgudur. Meslek doyumu iki sebepten dolayı önemli bir tutumdur. Birincisi çalışanların yaptıkları işle alakalı ne düşündükleri ve hissettikleri kendileri için önemlidir. İkincisi, çalışanların işlerine yönelik tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi yöneticiler açısından önemlidir (Sarıkamış 2006). Bireylerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri iş doyumudur. İş doyumunu yaş, eğitim düzeyi, cinsiyet, gibi kişisel özelliklerinden ziyade yapılan işin içeriği, ücreti, yönetim politikaları, çalışma koşulları gibi örgütsel ve çevresel etkenlerden etkilendiği ifade edilmektedir. Çalışma yaşamının bireyi, bireyin de çalışma hayatını etkilediği bir gerçektir (Karakışla, 2012)

Yaşam doyumu kavramı ilk olarak Neugarten tarafından, 1961 senesinde ileri sürülmüştür. Yaşam doyumu; bir insanın yaşamı boyunca hayattan beklentileri ve elde ettiklerinin karşılaştırılmasıyla ortaya çıkan durum ya da sonuçtur. Yaşam doyumu bireyin beklentileri ile gerçek durum karşılaştırmasının ortaya çıkardığı sonucu ifade eder. Yaşam doyumu genel olarak kişinin bütün yaşamını ve bu yaşamın tüm boyutlarını içerir. Yaşam doyumu belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak bireyin tüm yaşantısındaki doyumu ifade eder. Mutluluk, moral gibi değişik yönlerden iyi olma hali olarak da tanımlanabilir (Öztürk, 2014).

“Yaşam boyunca insan çevre ile etkileşim halindedir. İnsanların bir araya gelmesiyle oluşan toplumun varlığını devam ettirebilmesi için, bireyler arasında bir ilişki örüntüsü bulunmak zorundadır. Bu ilişkiler toplumsal değerler olarak nitelenebilir. Aynı toplumda

yaşayan insanların ilişkilerini anlamlı kılan, onların ortak değer ve ideallere sahip olmalarıdır” (Aslan, 2001).

Bireylerin hayati amaçları, ilişkileri, hedefleri, tutkuları, çıkarları, nefretleri yani durumlara karşı sergiledikleri duygusal tepkileri, yani hayati eylemlerin hepsi bir değere dayanır. Bireyin inandığı bu değerler büyük oranda yaşam çizgisini oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında her insanın sahip olduğu değerler mevcuttur ve bu değerler karşılaştığımız olaylarda karar verirken bizi büyük oranda yönlendirmektedir. Her birey kendi değerlerini oluşturur. Bütün insanların hayatları için kişiliklerine uygun hedefleri, beklentileri vardır. Bu hedef ve beklentilere erişirlerse yaşam doyumuna ulaşırlar, erişemezlerse mutsuz olurlar ve yaşamından keyif almazlar (Öztürk, 2014).

İş doyumunu, çalışan bireylerin işlerinden hissettikleri mutluluk ya da mutsuzluktur. İşten duyulan mutluluk iş doyumunu, mutsuzluk ise iş doyumsuzluğunu ifade eder. Yaşam doyumunu ise kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın bütün yönlerinden hissettikleri hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. Yapılan araştırmalarda kişinin çalışma hayatındaki hoşnutluğu onun iş veriminin artmasını sağlar bu da genelde yaşam doyumuna pozitif yansımaları sağlar (Turgut, 2010).

Genel yaşam doyumunu, kişinin hem iş hayatından hem de iş dışı hayatından aldığı doyumunu ifade etmektedir. İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki ilk olarak Brayfield, Wells ve Strate tarafından 1957 yılında araştırılmaya başlanmıştır. Bu araştırmalarda iş doyumunu veya işten kazanılan tecrübelerin, bireyin iş dışı yaşamını yani yaşamının bütününe olumlu etkilediği sonucu çıkmıştır. Bu çalışmaların önemli bir sonucu da iş yaşamının, iş dışı yaşamını etkilediğinin tespit edilmesidir (Keser,2005). İşinde hedeflediği doyuma ulaşmış bireyler, iş dışı yaşamda da doyuma ulaşırlar. Veya İşinde hedeflediği doyuma ulaşamayan bireyler, iş dışı yaşamda da doyuma ulaşamazlar (Deveci, 2014). İş doyumunu, genel yaşam doyumunun bir alt alanı olarak değerlendirilmektedir. İş bireyin en önemli unsurlarındandır dolayısıyla iş doyumunun, yaşam doyumunu etkilemesi doğaldır, Yapılan birçok çalışmada yaşam doyumunu iş alanının bir sonucu olarak görülmüş ve çalışmalar bu yönde hazırlanmıştır. Bireyin iş dışı başarıları da, işteki başarısına olumlu yansımıştır (Keser,2005). İş yaşamı bireyin yaşamının büyük bir bölümü kapsadığı için, tüm yaşamına etki etmesi doğaldır. İş yaşamındaki doyumsuzluk, hoşnutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik, bireyin genel yaşamına etki ederek; yaşamdan da doyum sağlayamamasına sebep olabilmektedir. Bu

durum kişinin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (Deveci, 2014).

Çalışmanın ikinci bölümünde iş doyumunu kavramı ele alınmıştır. İş doyumunun örgütsel ve bireysel özelliklerinin neler olduğunu, iş doyumunun birey ve örgüt açısından önemini açıklamaya çalışılmıştır. İş doyumsuzluğunun bireysel ve örgütsel sonuçları incelenmiştir. Daha sonra iş doyumunun ölçülmesi ve iş doyumunu teorileri açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, çalışanın iş dışı ve iş yaşamını kapsayan genel yaşam doyumunu kavramı açıklanmaya çalışılmıştır. Yaşam doyumunun tanımı, kişi ve örgüt için önemi, yaşam doyumunu etkileyen örgütsel ve bireysel özelliklerinin neler olduğuna yer verilmiştir. Daha sonrada iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki ve bu ilişkiyi açıklayan modellerin neler olduğu belirtilmiştir.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, yöntem kısmından bahsedilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin neler olduğunu kaç maddeden oluştuğunun ve geçerlilik güvenilirlik çalışmaları hakkında bilgi verilmiştir.

Çalışmanın beşinci bölümünde yapılan saha çalışmasına yer verilmiştir. Kurulan hipotezlerin varlığı oluşturulan anket çalışmasıyla belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu bölümde iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki incelenerek, kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu ilişkilerinin ne düzeyde olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Veriler istatistiksel analiz yöntemleri ile değerlendirilmiş ve bulunan sonuçlar tartışma ve yorum bölümünde yorumlanmıştır.

Problem

Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyum ve yaşam doyumları arasında karşılaştırmalı olarak anlamlı bir fark var mıdır?

Alt Problem

1. Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin yaşam doyumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
3. Çalışan kişilerin mesleki doyumlarının artması yaşam doyumlarını etkiler mi?

Tanımlar

Yaşam Doyumu: Bireyin kendi belirlediği kriterlere uygun bir şekilde kişinin tüm hayatını pozitif değerlendirmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Altundağ, 2013).

İş Doyumu: Kişinin işine karşı sahip olduğu olumlu etki ya da duygulardır. Başka bir deyişle iş doyumu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur (Davis, 1984).

Hipotezler

1. Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark vardır.
2. Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin yaşam doyumları arasında anlamlı bir fark vardır.
3. Çalışan kişilerin meslek doyumları düzeylerinin artması durumunda yaşam doyumları düzeyleri de artar.
4. Çalışan kişilerin meslek doyumları düzeylerinin azalması durumunda yaşam doyumları düzeyleri de azalır.

Varsayımlar

1. Araştırmaya İstanbul'dan katılan 75 kamu çalışanı ve 75 özel sektör çalışanı olmak üzere toplam 150 kişilik örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.
2. Kullanılan "Diener- Yaşam Doyum Ölçeği (DYDÖ)" ve "JSS- İş Doyumu Ölçeği" doğru ve ayırt edici bir değerlendirme sağladığı varsayılmaktadır.
3. Araştırmaya katılan kamu ve özel sektör çalışanlarının Demografik Bilgi Formu, Diener- Yaşam Doyum Ölçeği (DYDÖ) ve JSS- İş Doyumu Ölçeği'nde yer alan soruları içtenlikle ve gerçek durumlarını yansıtacak şekilde cevapladıkları varsayılmaktadır.
4. Araştırmada kullanılan Demografik Bilgi Formu'nun katılımcıların demografik özelliklerini, Diener- Yaşam Doyum Ölçeği (DYDÖ)'nin katılımcıların yaşam doyumları düzeylerini, JSS- İş Doyumu Ölçeği'nin, katılımcıların mesleki doyum düzeyini ölçtüğü varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıklarına aşağıda yer verilmiştir.

1. Bu araştırma İstanbul ili içerisinde rastlantısal seçilen 75 kamu çalışanı ve 75 özel sektör çalışanından toplanan veriler ile sınırlıdır.
2. Kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin yaşam doyumu düzeyleri, Diener-Yaşam Doyum Ölçeği'nin (DYDÖ) ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
3. Kamu ve özel sektörde çalışan bireylerin mesleki doyum düzeyleri, JSS- İş Doyumu Ölçeği'nin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyum ve yaşam doyumlarının karşılaştırılması ve hangi grubun daha iyi şartlarda hissettiğinin anlaşılması amaçlanmıştır.



BÖLÜM 1: İŞ DOYUMU

1.1. İş Doyumunu Kavramının Anlamı ve Önemi

İş, belli bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kişi ve kurumların, belirli bir zaman dilimi içerisinde meydana gelen, bununla beraber kimi ilişkilerin oluşmasına zemin hazırlayan ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Bu sebeple birey için önemli bir değerdir. Çalışma hayatı içerisinde çalışanlar, yerine getirdiği işe, zaman ve emek verdiği işletmeye ve çalışma ortamına dair pek çok tecrübe kazanmaktadır. Çalışma süresi boyunca çalışanların farklı duygu durumları söz konusudur; gördükleri ve yaşadıkları, kazandıkları ve kaybettikleri, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Ortaya çıkan bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanlar zaman ve emek verdiği işe ya da firmaya karşı bir tutum ortaya koymaktadır. İş doyumunu bu tutumların bir sonucu olup, çalışanın bedensel ve bilişsel açıdan iyi durumda olmasını tanımlar (Aşık, 2010).

İş doyumunu, işin özellikleriyle örgütsel ortamda yer alan bireylerin istekleri birbiriyle örtüştüğü zaman meydana gelen ve işi yerine getiren kişinin içinden hoşnutluk duymasını belirleyen bir olgudur (Rençber, 2012). Başka bir tanıma göre de, iş doyumunu, ücret karşılığı mal ve hizmet üreten bireyin iş tecrübeleri üzerine oturtulan, çalışanın, işin ya tamamını ya da belli kısımlarını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da ulaşılmış olduğu olumlu duygusal durumdur (Cerit, 2009; Soyer, 2008). İş doyumunu, çalışanların ortaya koyduğu işe karşı tutumu olarak betimlemek de mümkündür. Başka bir ifadeyle iş doyumunu, belli bir örgütte ücret karşılığı mal ve hizmet üretenlerin gerçekleştirdikleri işe karşı hissettikleri olarak belirtilebilir. Dolayısıyla iş doyumunu, işin getirileriyle, işi meydana getirenlerin beklentileri birbirine uyduğunda oluşmaktadır. İş doyumunu, bireyin çalıştığı işe karşı sahip olduğu pozitif etki veya duygulardır. Başka bir deyişle iş doyumunu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. Kişilerin çalıştıkları işten aldıkları doyum, büyük ölçüde iş ile ilgili, ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılama derecesine bağlıdır. İş doyumunu, iş görenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıkları ile beraber, işine ve emek verdiği kuruma karşı meydana getirdiği duyguların bir belirtisidir (Rençber, 2012).

İlgili yayınlar incelendiğinde “iş doyumunu” kavramının pek çok farklı tanımıyla karşılaşılmıştır. İş doyumunu ile ilgili 1920’li yılların başında ortaya atılan ilk tanıma göre; çalışan kişilerin işlerine karşı bir tepki olarak literatürde yerini almıştır (Semercioğlu, 2012).

Smith'e göre iş doyumunu; çalışanların işi ve işi gerçekleştirdiği ortamı ve çevreyi değerlendirerek ortaya çıkardığı duygusal bir tepkidir. Smith, kişisel gereksinimler ile tecrübelerin iş çevresiyle reaksiyona girerek iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğunu meydana getirdiğini belirtir.

Porter, Lawyer ve Hackman'a göre iş doyumunu; çalışanın işine ve örgütsel üyeliğine karşı meydana getirdiği tepkidir. Çalışan kişinin örgüt için göstermiş olduğu çaba ve bağlılık karşısında işten elde ettiklerini ile elde etmeyi düşündüklerini kıyasladığını ve sonuç olarak doyum ya da doyumsuzluk yaşadığını ifade etmişlerdir.

Munford iş doyumunu şöyle tanımlar; çalışanın yaptığı işten beklentileri ve kazanımları arasındaki benzerlik, diğer bir söyleyişle kişinin değer yargıları, işle ilgili ihtiyaçları ve beklentileri ile örgütten elde ettikleri arasındaki uyum olarak tanımlanabilir (Özgenel, 2014).

Hawthorne (1930), işten duyulan memnuniyet ve işi meydana getirirken gösterilen performans arasındaki korelasyonu açıklarken, iş doyumuna ulaşabilmiş işi meydana getiren bireyleri “Mutlu çalışan, üreten çalışandır” biçiminde tanımlar. Yine aynı şekilde iş tatminine ulaşmamış bireyi ise “mutsuz çalışan, üretken olmayan çalışan” biçiminde tanımlamıştır

Hoppock (1935), iş tatminini insanın “ben yaptığım işten memnuniyet duyuyorum”, demeye yönlendiren psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlerin birleşimi olarak belirtmiştir (Semercioğlu, 2012).

Gudanowski’de (1995) yapılan iş tatmini kavramı; işçinin çalıştığı işe veya çalıştığı işteki tecrübelerine dayanan keyifli, neşeli ve pozitif ruh hali, elindeki mevcut değerlere göre değişkenlik gösteren işten elde ettiği haz ve yerine getirdiği işe karşı tutumunun bir sonucudur. Ayrıca “işine karşı meydana getirdiği his” olmak üzere farklı şekillerde de betimlenmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Locke ve Lathen (1976), işten duyulan memnuniyetin detaylı bir tanımını verir. Bu betimlemeye göre; “İşi yerine getirenin olumlu bir duygu ile çalışması, işin sonucuna arzu edilen biçimde ulaşılmasını sağlamış olur. İş tatmininin olması, işi yerine getirenin yaptığı işin ve o üzerinde çalışılan işte önemli arz ettiği düşünülen şeylerin ne kadar başarılı bir şekilde yerine getirildiğinin bir sonucudur” (Semercioğlu, 2012).

Keith Davis ise iş tatminini; bireylerin yaptıkları işle ilgili duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizlikleri olarak belirtmekte, işin nitelikleriyle, çalışanların arzularını tanımlamaktadır. Birbirine karşı uyumun gösterildiği durumlarda iş tatmininin gerçekleşebileceğini ileri sürmektedir (Aşan ve Erenler, 2008). Çalışanların doyuma ulaşabilmesi için çalışma yaşamları ile olmasını arzu ettikleri ve iş çevresinden edindikleri izlenimler birbiri ile örtüştüğü vakit doyuma ulaşılır (Kurt, 2009).

Eroğlu iş doyumunu şöyle tanımlar; kişinin toplam iş alanından, örneğin işin kendisinden, işi yönetenden, çalıştığı gruptan ve emek ve zaman harcayıp karşılığında ücret aldığı görevinden elde etmek için çaba harcadığı rahatlatan ve iç yatıştırıcı duygudur (Yüksel, 2002).

Bireylerin somut olarak elde etmiş oldukları olanakların düzeyi, arzu ve imkân seviyelerine yakın ise tatmin var demektir. Bunun altında kalıyorsa tatminsizlikten söz edilebilir (Semercioğlu, 2012). Buna göre iş tatmini, bir çalışanın yaptığı işi ya da iş hayatını değerlendirmesi sonucunda duymuş olduğu mutluluk ya da pozitif duygusal durumu belirtmektedir (Başaran, 1991). İş tatmini sağlandığı takdirde; işe olan bağlılık, motivasyon, kişisel haz arttığı gibi yanlış yapma oranlarında da azalmalar görülür ve çalışan daha verimli olurken, iş tatminsizliği olduğu takdirde ise işe devamlılığın sağlanamaması, işi bırakma, bedensel fonksiyonlarda olumsuz belirtiler, işe karşı umursamaz tavırlar ve performansta düşüklük görülür. İşçi böyle bir durumda işten ayrılmazsa bu durum çalışılan ortamdaki performansı ve çalışanlar ve çalışan- yönetici arasındaki iletişimi de olumsuz olarak etkilemektedir (Özgenel, 2014). Çalışanın işi, çalışanın önem arz eden ihtiyaçları karşılık bulabildiği takdirde iş tatmini ortaya çıkıyor ve üç boyutu vardır (Konuk, 2006; Kurt, 2009). İş tatmini, bir iş durumuna duygusal cevaptır. İş tatmini, çoğunlukla ihtiyaç duyulan şeylerin ne kadarının karşılandığı veya beklenen durumun ne kadar aşıldığının belirlenmesidir (Karakışla, 2012). İş tatmini, çalışanların yaptıkları işlere etki eden en önemli özellikleri belirler. Lathan bu özellikleri

şöyle belirtir; terfi, ücreti, denetim ve çalışma arkadaşlarıdır (Semercioğlu, 2012). İş tatmini, çalışan kişinin biyolojik ve zihinsel sağlık durumlarının yanı sıra duygularının da göstergesidir. İşten elde edilen maddi çıkarlar ve çalışanın beraber aynı işi yapmaktan kıvanç duyduğu çalışanlar ile yeni bir oluşum ortaya çıkarmanın verdiği hazdır. (Kanbay, 2010). Çalışanlar işlerinden ne kadar tatmin olursa o derece verimli ve etkili olurlar. İş tatmini performans sergileyen iş görenin bedensel, ruhsal sağlığını, yaşamının bütünü, tavır ve verimliliğini etkiler, buna bağlı olarak ortaya çıkardığı işi de pozitif ya da negatif yönde etkiler. Bu sebeple işgörenler arasında yüksek bir tatmin düzeyi gerekli görülmektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005).

1.2. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İşin koşullarının arzu edildiği gibi olması ve bunun sonunda ortaya olumlu tutum, işten duyulan memnuniyet ya da memnuniyetsizlik iş doyumunu ifade eder. Yapılan iş tek başına iş doyumuna etki eden faktörü göstermektedir. İşin kendisi doyum alınıp alınmayacağını göstermektedir. Örgütte çalışan kişinin statüsü ya da departmanı ya da konumu değiştirildiğinde işe karşı tutumunun da değişeceği düşünülmektedir. İşinde yeterli doyum olanların ise iş değiştirme gibi bir isteğinin olmayacağı öngörülmüyor

İşyerinin çalışanlarına verdiği imkânlar doğrultusunda iş doyumunda pozitif yönde ilerlemeler görülmektedir. İmkânlara bakıldığında bunların genellikle çalışılan ortamla ilgili olduğu görülmektedir. İşverenin sağladığı olanaklar tek başına iş tatmininde etkili olmamaktadır. İş doyumunu etkileyen bambaşka faktörlerde mevcuttur, bunların başında da kişisel özellikler gelmektedir. Çalışanın almış olduğu eğitim, sosyal çevre, önceki çalışma ortamından sağlanan deneyim; hepsi iş tatmininde etkili olan faktörlerdir. Bunlar iş tatminini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu şartlar altında bakıldığında iş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırılabilir (Semercioğlu, 2012).

1.2.1. Bireysel Faktörler

İşini yerine getiren olaylara ve durumlara karşı tutumları onun kişisel özelliklerini bize göstermektedir. Kişi toplumsal özelliklerine göre, yaşayış tarzı sosyoekonomik yapısı işle ilgili arayışlarında belirleyici faktörler olma özelliğini gösterir. İşgörenin bireysel

özellikleri ve toplumsal konumunu, sosyoekonomik yapıları göz önüne aldığımızda aralarında pozitif yönde uyum olduğunu görmekteyiz (Erdoğan, 1996).

Cinsiyet, yaş, sosyo-kültürel çevre, zekâ türü, meslek ve eğitim durumu iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerde yer alan başlıklardır (Erdoğan, 1996).

1.2.1.1. Cinsiyet

Çalışanın iş ile ilgili fikirlerini beyan ederken ve işe karşı olumlu ya da olumsuz tutum oluştururken cinsiyet önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Semercioğlu, 2012).

İşe karşı sağlanan doyum ile cinsiyet arasındaki bağlantıyı inceleyen araştırma sonuçları farklı sonuçları gösterebilmektedir. Bazı araştırma sonuçlarında kadınların işten sağladıkları tatminlerin daha yüksek olduğu görülmekte iken yapılan bazı araştırmalarda kadınların erkeklerden daha az doyum sağladığı ortaya çıkmaktadır (Samadov, 2006).

Piyal ve ark. (2000) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre erkeklerin işten sağladıkları tatminin kadınlara oranla yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erkeklerin işe karşı tutumları incelendiğinde başarı faktörünün önemli olduğu öne çıkmaktadır. Bununla beraber erkeklerin kadınlara oranla daha kişisel bakıyor olmaları etkili olmaktadır. Kadınların iş yaşamları dışında evde emek harcamaları, anne olmaları ve bunun yanı sıra iş hayatında yer alıyor olmaları kendi içlerinde çatışmalara neden olmaktadır

Topal tarafından 2008 yılında, Ağayev tarafından 2006 yılında hekim ve hemşireler üzerinde yapılan araştırmalarda ise cinsiyetin iş doyumun etkilemediği tespit edilmiştir (Özgenel, 2014)

1.2.1.2. Yaş

Yaş tatminiyle ilintili bir diğer faktör de yaştır. Son zamanlarda yapılan araştırmalar göz önüne alındığında yaş ile işten alınan tatmin arasında U şeklinde bir tatminin varlığından söz edilmektedir (Tüzün, 2002).

İş doyumuyla ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında ileri yaş grubunun işten aldığı tatminin yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Yine işe yeni başlayan bir iş gören işten

doyum sağlayacaktır. Yeni başlamanın vermiş olduğu enerji ve motivasyonda bu tatmin üst seviyede olacaktır ancak zamanla işin sıradanlaşması sıkınlığa neden olacaktır ve iş doyumunda bir düşüşe neden olacaktır. Ancak yeni çalışma ortamı aramaya başlaması veya bulunduğu durumu kabullenmesi sonucu işten yeniden doyum sağlamaya başlayacaktır.

Yaş ve iş tatmini arasındaki araştırmalarla ilgili en belirgin çalışma Herzberg'in yaptığı çalışmadır. Erken yaşta işe başlayan (19-20-21-22 yaşlarında) iş görenler otuzlu yaşlara geldiğinde doyum sağlamaktan uzaklaşır. Buna karşın yaş ilerledikçe, emekli olmaya yaklaştıkça işten sağlanan doyum artmaktadır. Yöneticilere bakıldığında ise durum biraz daha farklılık göstermektedir. İş tatmininde süreklilik artmasına rağmen tatminde azalma olur.

İş görenin iş doyumunun yaşla doğru orantılı olarak artması, Locke ve Porter ve Lawler'in performansın iş tatminine yol açması ile açıklanabilir. Zamanla işinde iyi olma ve iyi iş çıkarma ihtimalinin artması ile iş tatminini gözlemleyebiliriz. Sonuca baktığımızda hangi sebeple olursa olsun iş doyumunu ve yaş arasında aynı oranda artış mevcuttur. (Çıtak, 2008)

1.2.1.3. Kişilik

Bir kişinin fiziksel, duygusal, bilişsel tavır, davranış, ümit ve talepleridir. Değiştirilemez özellikleridir. Her kişiliğin farklı olması işe karşı olan tutumu da etkiler. Duygusal gelişimi yeterli derecede olmayan bir çalışan ne kadar zeki olursa olsun kendini geliştirme eğilimi göstermediği sürece çalıştığı iş yerine zarar verir.

(Baltaş, 2000: 172). Kendini geliştiren ve tanıyan çalışanlar ise çok daha fazla yarar sağlar. İşlere ve hayata hayalperest bakmayan çalışanlar işlerine daha gerçekçi bakarak daha rahat odaklanır ve çözüm üretirken daha gerçekçi davranırlar. Böyle işgörenler çalıştıkları firmaları daha fazla sahiplenerek daha verimli ve iş tatmini yüksek çalışanlar olurlar (Omarov, 2009). Duygusal yapının ve zeka seviyesinin iş doyumunu arasında bir korelasyon olduğu söylenebilir (Semercioğlu, 2012).

1.2.1.4. Performans

Johns'a (1983) göre; işten duyulan tatmin ile işte harcanan emek ve zaman arasındaki bağlantı tartışma konusu içindedir Son zamanlarda yapılan çalışmalar iş tatmini ile

performans arasında iş doyumu olduğunu gösteriyor olsa da iş tatminini etkileyen etmenler arasında yer alması gerektiğini belirten görüşler mevcuttur.

İş doyumsuzluğu semptomik belirsizliklere yol açabilmektedir. İş doyumu fazla olmadığı takdirde işgören emeğini ve zamanını daha verimli harcayacağı yerler arama eğilimde olmaktadır (Çetinkanat 2000). Performansı etkileyenin iş doyumu olmasından ziyade, iş için harcanan emek ve çabanın örgütçe ödüllendirildiği durumlarda iş tatmini üzerinde etkili olduğu söylenebilir (Semercioğlu, 2012).

1.2.1.5. Mesleki Düzey (Statü)

Fiziksel iş gücü gerektiren işlerde çalışan iş görenler ve üst kademedeki bulunan yönetici kadrosu arasında iş tatminine bakıldığında, üst ve yönetici kadrosunda bulunan profesyonel çalışanların tatminin daha yüksek düzeyde olduğu ortaya çıkmaktadır. Maslow'un hiyerarşi piramidinde kendini gerçekleştirme basamağına daha yakın olmaları ya da kendilerini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin etmiş olmaları işten duydukları tatmini arttırmaktadır. Sosyal etkileşim de etkili olan faktörler arasında yer almaktadır. Başkalarından değerli ve iyi işler başardığını duymak iş tatminini arttırıcı faktördür. İnsan doğası gereği saygı ve hürmet görmek ister. Sadece hürmet görmek yetmez kendi benliğinin doyumu için de çalışır. Statü olarak başkaları tarafından hayranlık duyulan işlerde yer alanların tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Çıtak, 2008)

1.2.1.6. Eğitim Durumu

Eğitimli işgörenlerin zekâ seviyeleri, işe olan tutum ve davranışlarını etkilemektedir. Eğitimle işgören kendini geliştirmekte, çalıştığı kuruma da olumlu katkılarda bulunmaktadır (Taşkın, 1993).

İş doyumunda eğitim seviyesinin hem olumlu hem de olumsuz katkıları karşımıza çıkmaktadır (Samadov, 2006).

Burris (1983), eğitim ve iş tatmini arasındaki bağlantıyı incelerken alınan eğitim ve işin gerektirdiği bilgi ve beceri arasındaki ilişkiyi göz önüne alarak incelemiştir. Burris eğitim seviyesi yerine getirmiş olduğu işten çok daha yüksek işe iş tatmininin azaldığı gözükmektedir. Eğitim seviyesi ile işten duyulan tatmin arasında fazla bir fark olmaması

durumunda ikisi arasındaki skalada açının büyük olmadığı görülmektedir. Burris, bu durumun iş görenin algıları sonucu ortaya çıktığını belirtmektedir (Sun, 2002).

Acar (2006) görev tanımları ile işten sağlanan doyumla ilgili Mersin ilinde bir araştırma yapmıştır ve çalışanların iş tatminlerinin düşük olduğu sonuca varılmıştır. Bunun nedeninin de iş tanımlarının kesin olarak belirtilmemesi olduğu belirlenmiştir. Alınan akademik eğitim ile yerine getirilen iş arasında olumlu korelasyon olmaması işten duyulan tatmini etkilemektedir (Omarov, 2009).

Araştırma sonuçlarına göre eğitim durumu ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır (Semercioğlu, 2012).

1.2.1.7. Medeni Durum

Medeni durumla iş doyumunu arasındaki bağlantı incelendiğinde evli olan iş görenlerin bekâr işgörenlere göre daha fazla iş tatmini sağladığı göze çarpmaktadır. Evlilerin bakmakla yükümlü olduğu insanlar olması, geçim ve sağlık ve hayatındaki diğer insanların giderleri, bakım, sağlık eğitim masraflarından sorumlu olmaları evli işgörenlerin bekâr işgörenlere göre yaptığı işten daha fazla doyum sağlamasında etkili olmaktadır. (Telman ve Ünsal, 2004). Evlilik sonrası işgörenin daha fazla sorumluluk alması işten aldığı doyumunu arttırmaktadır denebilir (Çıtak, 2008)

1.3. Örgütsel Faktörler

İş tatmini etkileyen faktörlerden bireysel faktörlere eşlik eden örgütsel faktörler bulunmaktadır Bu faktörleri; çalışma koşulları, ast-üst ilişkileri, ücret düzeyi, kararlara katılım, iletişim, terfi imkânları ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler şeklinde belirtilebilir. (Semercioğlu, 2012).

1.3.1. Fiziksel Çalışma Koşulları

İş görenin çalıştığı ortamın ışıklandırmanın, gürültülü alanlara yakın ya da uzak olması çalışanların işle bütünleşmesini, bulunduğu yeri benimsemesini ve işten aldığı doyumunu etkilemektedir. İş görenin işini yaptığı yerin fiziki koşulların uygunluğu verimlilikte etkili bir faktördür. Çalışılacak alanlarını fiziki koşullarının çalışanların tatmini ve doyumunu arttıracak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir (Ardıç ve Baş, 2002). İşin yapıldığı

ortamın gürültülü olması fiziksel belirtiler gösterilmesine de neden olmaktadır; kan basıncı ve nabızda değişikliklere neden olabildiği gözlemlenmiştir (Çıtak, 2008)

Çalışılan ortam hem iş doyumunu hem de rahatlık ve verimli iş çıkarmak için önemlidir. (Özgenel, 2014). İş tatminsizliğine neden olan faktörlerin başında ısının ayarı, fiziksel gücün kullanım derecesi ve çalışma koşullarının tehlikeli olması gelmektedir. Çalışma koşullarının olumsuzluğu aynı zamanda kişide bedensel semptomların gözükmesine neden olmaktadır (Tüzün, 2002). Çalışanlar olumlu bir iş tutumu gerçekleştirebilmek için fiziksel koşulları çalışmaya uygun ortamlarda çalışmayı tercih etmektedir. Bu tür ortamlar iş doyumunu sağladığı kadar işi benimsemeyi sağlayan etmenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Çıtak, 2008)

1.3.2. Ast-Üst İlişkileri

Örgütlerde ast ve işgören ilişkileri, diğer bir ifadeyle yönetilen ve yönetici arasındaki ilişki planlama ve örgütlenme gibi iki önemli faaliyetten sonra gelir.

Emir komuta zincirinde sosyal psikologla farklı noktalara vurgu yapmıştır; emir verenin tavrı, emir alan işgörenin psikososyal durumu ve emir vererek yapılması istenilen işin benimsetilmesi (Eren, 2004).

Emir komuta zincirinde emir verenin hakkaniyetli, güven veren biri olması iş gören tarafından da olumlu olarak algılanmasını sağlar ve ast üst ilişkisi istenilen düzeyde olması sağlanır. Üste duyulan güvenle işten alınan tatmin arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkar. (Nobile ve McCormick, 2008).

Yönetici astlarla ilgilenmeli, sorunlarını göz ardı etmemeli ki çalışanları etrafına toplayabilsin aksi halde işgörende iş tatminsizliğine neden olur (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Örgüt yönetimi ve amirin yapacağı gözetim faaliyetlerinde iş görenler arasında, hoşnutsuzluk ya da işbirliği yaratmaya elverişli durumlar ortaya çıkabilmektedir (Samadov, 2006). Görülüyor ki alt üst ilişkisinin olumlu olması, üstlerin astlarla olumlu ilişkiler sağlaması iş tatminini olumlu yönde etkiliyor aksi halde ise eğer alt üst ilişkisinde aksaklıklar var ise iş tatmini olumsuz yönde ivme gösteriyor (Semercioğlu, 2012).

4. Ücret: iş görenler hem kendi hem de bakmakla yükümlü olduğu insanların ihtiyaçlarını karşılamak için çalışırlar ve emek harcarlar. Fiziksel ve bilişsel olarak harcadıkları emek karşılığında elde ettikleri paraya “ücret” denir.

Ücret iş görenin hayat standartlarını, sosyo-ekonomik yapısını, mevkisini belirlemede önemli bir etkidir (Eren, 2001). İş tatmininde etkili olan faktörlerden biri de harcanılan emek karşısında alınan ücrettir. İşe karşı oluşturulan tutum ve davranışı aldığı ücret, aldığı ücretin hayatını idame ettirme düzeyi belirlemektedir.

İşten alınan ücret tek başına yeterli değildir. Aynı iş yerinde farklı işgörenlerin arasındaki ücret dağılımı da iş doyumunu ve işe karşı olan tutumu etkileyen bir etmendir. Kendisinden daha az yetkin olan birisinin daha fazla ücret alıyor olması işe karşı duyulan tutumu olumsuz etkilemektedir.

İşe göre ücret dağılımının orantılı ve dengeli olması işe karşı olumlu tutum ve davranış göstermekte etkilidir (Özgenel, 2014)

1.3.3. Kararlara Katılım

İş doyumunu gibi duygusal bir durum bireysel ve toplumsal etkilere de bağlıdır. İşi severek büyük bir heyecanla yapmak bireysel bir durumken, işle ilgili kararlarda söz sahibi olma şansı yakalamak toplumsal bir durumdur (Yıldırım, 2008). İş doyumunun sağlanması için işgörenlerin kararlara katılmasının sağlanması gerekme ve bu yönde davranış sergilemesi sağlanmalıdır (Aşık, 2010).

İşgöreni motive etme teknik ve yöntemleri arasında işi benimsemesini sağlamak yani kararlarda söz sahibi olmasını sağlamak yatmaktadır. Kendi hakkında karar vermesi sağlanmış olmaktadır. Böylece işgören kararları benimseyebilecek ve kendi verdiği kararlara sahip çıkmış olabilecek (Aksu, 2000).

Koorsgard ve arkadaşlarına (1985) göre üstler, işgörenin kararlarda etkin şekilde rol almasıyla işten tatmin olmalarını sağlayabilecekler, Aynı zamanda duygusal bir varlık olan işgören kararlara etkin şekilde katılması ile hem birlikte çalıştığı insanlara hem de üstlerine karşı olumlu duygular geliştirmesini sağlamış olacaktır (Erdil ve ark. 2004).

İşgörenler kendileri ile ilgili alınan kararlarda söz sahibi olmalı ve çalışanların belirttiği düşüncelerden yararlanılabilmeli. Bu şekilde kararlara katılma ben yerine biz duygusunun oluşmasını sağlayacaktır (Eren, 2004).

Çalışanların kendisi ile ilgili kararlara katılması fikri, sendikalaşma dönemlerinde sadece emek ve hizmet karşılığında alınan para ile ilgili olarak ortaya çıkmışken ilerleyen yıllarda çok daha farklı konularda da taleplerde bulunulmaya başlanmış bu yönde kararlara etkin şekilde katılmaya başlamışlardır. Üstler işgörenin geleceğini garanti altına almalı, çalışanların doyum sağlamasına da katkıda bulunmalı. İş görenin kararlara katılma süreçleri sendikalaşmaları daha etkin kılmış ve zorunlu hale getirmiştir. Her konuda her işgörenden ayrı ayrı karar vermesini sağlamanın zorluğu ile şirketlerde ve örgütlerde kaderi belirleyecek kararlar alınmasını etkin hale getirilmiştir (Çıtak, 2008)

1.3.4. İletişim

İletişim teknolojisi hem olumlu hem de olumsuz katkılarıyla hayatımızda yer almaktadır. İletişim çalışma hayatının en önemli unsurlarından biri olarak örgütlerde koparılmaması gereken ağ görevini görür. Çalışanlar arasında, astlar ve üstler arasında sıkıntıların, çözümsüzlüklerin dile gelip çözüme ulaşması, sorunları giderilmesi açısından önemli bir faktördür. İletişimdeki en önemli durum ise sorunların doğru tanımlanıp doğru ifade edilebilmesidir. İletişim olmadan örgütler varlığını olumlu olarak sürdürmekte sorun yaşamaktadır (Semercioğlu, 2012).

Örgütlerdeki çalışanlar arasındaki iletişim, iyi ve kötü durumların bildirimleri iletişim ile mümkün olabilmektedir. İletişim olmaması dile gelmesi gereken sıkıntı ve övgülerin yerine gelmemesi verimde düşüslere, işten ayrılmalara neden olmaktadır. Çalışanlar sıkıntıları dile getirebildiği kadar etkin çalışmalarında takdir edildiklerini duymak ister ve bu da işten aldıkları tatmini olumlu etkilemektedir. (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

İnsanları birbirine bağladığı kadar sosyolojik etkileri de mevcuttur sosyal olarak bağlar kurmalarında etkili olan faktör etkin şekilde iletişim kurabilmektir. İletişim insanların sosyal olarak iletişimde bulunmasını ve uyumlu şekilde çalışmasını da sağlayan aktif bir faktördür.

Etkili iletişim sorunların büyümesini engelleyerek küçükken hallolmasını sağlar (Aşık, 2010). Çalışılan örgütlerde olumlu bir iletişimden bahsedilemediği takdirde işten alınan

tatminin de güçlü olduğunu söylemek mümkün değildir. İşgörenler arasındaki ve üstlerle ile iletişimin iyi olması çalışmadaki performansa arttıracak ve işten alınan tatmini de arttıracaktır (Semercioğlu, 2012).

1.3.5. Terfi Olanakları

İş tatmini ile ilgili faktörlerde bir işte ilerleyebilme, statü atlama olanağının emek ve fiziksel güç karşısında alınan ücretten daha etkili olduğu ortaya çıkmıştır (Akşit, 2010).

İşte gösterilen performans sonucunda işten sağlanan doyum arasındaki ilişki değerlendirildiğinde işgörenin işinde etkin performans göstererek başarı sergilemesi sonrasında işinde ilerleme ve mevkisin de yükselme imkânının olması ve bu durumun hakkaniyetli bir şekilde gerçekleşmesi iş tatminini arttırıcı bir etki meydana getirecektir. İşgören devamlı aynı statüde çalışmaktan zevk almaz ve terfi etmek ister. Terfiinin gerçekleşmesi ile hem alınan ücrette bir artış olmakta hem de iş görenin sosyal statüsü ve toplumsal ilişkilerinde de değişiklikler meydana gelmektedir. Yaptığı iş ile bağlantılı olarak ilerleme gösteren kişiler terfi ettiklerinde daha fazla doyum sağlarlar (Eren, 2001).

İş gören aldığı eğitim ve birikimleri sonucunda yeteneklerini gösterme şansı elde edemiyor, kendisine yeteri kadar emek harcama ve kendini ifade etme şansı verilmiyorsa işten tatminsizlik duymaya başlar ve işte verimsiz olur.

Emek harcadığı takdirde mevkisin de değişme olmayacağını bilen işgören bir süre sonra çalışma kapasitesinin çok altında çalışmaya başlayacaktır (Özgenel, 2014)

1.4. İş Doyumu Kuramları

1.4.1. Süreç Kuramları

Güdülenmenin meydana geliş şekli süreç teorilerinin inceleme alanı içindedir. Süreç teorileri, güdülenme davranışının meydana geldiği aşamaların nasıl çalıştığını gözlemler, meydana gelen süreçte ortaya çıkan değişkenleri açıklar ve güdülenme davranışının ortaya çıkarken meydana gelen süreçler arasındaki bağlantıyı inceler. Otaya çıkan davranışın hangi aşamalardan geçtiğini; başlatanın ne olduğu, sürdürülmesinde etkili olanın ne olduğu ve sonlandırmanın ortaya çıkışını tanımlamayı hedefler.

Süreç kuramcılarında en bilinenleri; Locke'un Amaç Kuramı, Vroom'un Beklenti Kuramı, Lawler- Porter Modeli ile Eşitlik (Denkserlik) Kuramı'dır (Koçel, 2010.).

1.4.1.1. Locke'un Amaç Kuramı

Amaç kuramı: Edvin Locke ve Garry Latham tarafından geliştirilmiş olan kuramında insanların bir işe karşı güdülenmesinin nedenini; insanların kendileri için belirledikleri hedefleri gerçekleştirmek, hedefi gerçekleştiren kişi için başarmanın ödülü olacağı düşüncesidir. (Eren, 2011). Kuram iki önerme ortaya koyar; Birincisi, davranışları yönlendiren belirlediği amaçlardır. O an içinde bulunduğu durum ve bedensel yönelimi ve enerji belirlemiş olduğu amaca yöneliktir. Kişinin hedefi ve niyeti iş esnasındaki elde edeceği başarıyı etkilemekte belirleyici olan faktörlerdir. İkincisi ise; İşverenin sahip olmuş olduğu kuruluş tarafından çalışanın işe karşı ilgi duymasını artırıcı etmenlerdir. Bu özendirici etmenler iş görenin ulaşmak istedikleri hedefleri, niyetlerini, performansını, kendileri için belirledikleri hedefleri etkilemektedir. (Onaran, 1981).

Amaç kuramı, iş görenler buldukları ortamı tanıma ve anlamlandırma yapabilir. İş görenler kendileri adına karar verme yetisi ile iyi ve kötü, doğru ve yanlış olanı, kendisi için faydalı ve faydası dokunmayacak olanı eleyip, kendisi için iyi olanı seçip karar verebilir. Böylece hedef belirlerken bu faktörler etkili olabilir. Yerine getirdikleri eylemlerde bu hedefe yönelik olacaktır (Onaran, 1981).

1.4.1.2. Vroom'un Beklenti Teorisi

Beklenti kuramına göre; Yaptıkları işlerde daha başarılı olmak isteyen iş görenler kendileri ile ilgili beklenti geliştirirler. Yüksek bir ittirici güce ihtiyaç duyarlar. (Orhan, 2013).

Vroom Beklenti Teorisi'nde bir eylemin ortaya çıkışında etkili olan faktörler hem bulunduğu ve etkilendiği sosyal ortam hem de bireysel özelliklerdir ve sosyal ortam ile kişilik özellikleri yönlendirici faktörlerdir. Her iş gören farklı isteği, ihtiyaç ve maddi ya da manevi elde etmek istediği ödüller vardır ve herkesin arzu ve isteklileri farklılık göstermektedir. Kendilerini, belirledikleri hedef ve arzulara götürecek farklı davranış biçimlerinden algılarına göre seçim yapmak durumundadırlar. (Şahal,2005).

Beklenti teorisi, güdülenme davranışında etkili olanların, iş görenin elde etme isteğinin gücü ve bu isteği elde edecek güce yönlendiren eylemlerin yaratacağı beklentinin çarpımına eşittir. Formüle edildiğinde; Arzulama Derecesi x Beklenti = Güdülenme (Karakışla, 2012).

1.4.1.3. Eşitlik Kuramı

Kişi yerine getirmiş olduğu işinde hak ettiğini düşündüğü manevi ya da maddi olsun harcadığı emeğin bedelini karşılayabilecek bir dönüt alabiliyorsa eşitlikten bahsedilebilir ancak karşılık alamıyorsa eşitlikten söz edilemez ve bu da yerine getirmiş olduğu işte yeterli doyum alınmasını engelleyen bir duruma neden olacaktır. (Türk, 2011).

J. Stacy Adams Eşitlik kuramını 1960 yılında geliştirmiştir. Eşitlik kuramında kendisi gibi aynı işlerde görev alan, aynı konumda olan insanlarla sosyal yönden eşit ve adil bir şekilde ödüllendirilip ödüllendirilmediklerinde işi yerine getirmek için odaklanma ve motivasyonda etkili olacaktır (Kanbay, 2010).

Adams'ın geliştirmiş olduğu Eşitlik kuramı ne kadar motivasyon kuramı olsa da işten alınan tatmin ve alınamayan tatminsizlikle ilgili de önemli şeylere değinmektedir. Çalışanlar iş yerlerine kendilerine özgü zekâ, deneyim, bilgi, yetenek ve başarı gibi sermayeler sunarlar. İşyerlerinin karşılığında sağladığı geri dönütler ise, statü değişikliği, çalışılan yer ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal yardımlar, iş güvenliği, ücret artışı, primum gibi maddelerdir. İşgörenlerin sundukları ile işverenin sundukları karşılaştırıldığında ve dengesizlik gözüküğünde eşitsizlikten ve adaletsizlikten söz edilebilir. Çalışanlar, kendi şartları ile arkadaşlarına sunulan şartları, sosyal geri dönütleri, maddi manevi geri dönüşleri karşılaştırdığında denge olduğunu gördüğü vakit huzur bulacaktır. (Çömezoğlu, 2007).

Eşitlik Kuramı'nın 4 temel kavramı vardır.

Birey: Eşitliğin olup olmadığını gözlemleyebilen kişi,

Diğerleriyle karşılaştırma: emek harcanan iş karşılığında verilen sosyal, manevi ve maddi ödüllerin başkalarının aldıkları ödüllerle karşılaştırılması.

Girdiler: bireylerin iş yerine girişte kendisine ait bilgi, beceri, deneyim, cinsiyet ve yaş gibi özellikler.

Çıktılar (Sonuçlar): kişinin işine girerken kendisi ile birlikte götördüklerinin karşılığında aldıkları. Bunlar ücret, terfi, pirim, kendi girdileri ile çıkan sonuçlar arasında dağılım, karşılaştırma sonrası diğer kişilerin elde ettikleri ile karşılaştırma sonrası deneğe durumu çıktıları oluşturur. (Kanbay, 2010; Karakışla, 2012).

1.4.2. Kapsam Kuramları

Kapsam Kuramları, kişisel faktörleri barındırır. Kişilerin eyleme geçmesine neden olan ya da eylemlerini yerine getirmelerini engelleyen, bu eylemlerin hangi yönde olacağını belirleyen, hareket hızını belirleyen, kişisel faktörleri inceler. İçten gelen bu etkenler kişilerin motivasyonunu etkiler

Kapsam Kuramları'nın, bazıları, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör (Hijyen – Motivasyon) Kuramı, Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı ile Alderfer'in ERG Yaklaşımı'dır (Cebeci, 2006).

1.4.2.1. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham H. Maslow, kişilere ait ihtiyaçları ilk inceleyen bilim insanıdır. Klinik gözlemler sonucunda vardığı yargıları ve bilimsel çalışmaları 1943 yılında makalesinde yayımlamıştır. İnsan ihtiyaçlarını bir piramit üzerinde göstermiştir ve insanlar en önemli ihtiyacı, yani piramidin en alt basamağındaki ihtiyacı giderdikten sonra bir üs basamaktaki ihtiyacı gidermek ister. İnsan yapısı gereği alt basamaktan üst basamağa çıkma ihtiyacı ve bu gereksinimi giderme ihtiyacı duyar. Bir kişinin çalışma ortamının güvenliğinin sağlanması o kişinin yaptığı işi hakkıyla yerine getirip başarıyla tamamlaması ihtiyacını doyuracaktır. Gereksinimler piramitte beş basamak olarak karşımıza çıkar; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, sevgi-ait olma, saygınlık, kendini gerçekleştirme. Maslow'un hiyerarşiler listesinde bahsedeceğimiz fizyolojik ve güvenlik ihtiyacı ana gereksinimler, diğer üçü ise sosyo-psikolojik ve ikincil ihtiyaçlardır.

- a) **Fizyolojik Gereksinimler:** insanın ilk gereksinimleridir. Bu ihtiyaçlar; yeme-içme, istirahat etme gibi doğduğumuz andan başlayarak ihtiyaç duyduğumuz gereksinimlerdir. Karşılanmadığı takdirde insanlarda huzursuzluk yaratırlar.
- b) **Güvenlik Gereksinimleri:** insanların kendilerini ve kendilerine ait olan malları korumasından ileri gelen ihtiyaçlardır. Kendilerine ait varlıkları ellerinde tutma gerekliliği ile ortaya çıkar.

- c) **Ait Olma ve Sevgi Gereksinimi:** doğuştan gelen temel ihtiyaçların karşılanması sonrası karşımıza çıkan başkalarından değer görmeyi hissettiğimiz ihtiyaçtır. Bu ihtiyaçlara sosyal ihtiyaçlar da diyebiliriz. Sevme, sevilme, bir yere ya da topluluğa ait olma gereksinimleri doğurur.
- d) **Saygınlık Gereksinimi:** doğuştan gelen ve ihtiyaç duyduğumuz gereksinimlerin karşılanması sonrasında bir yere ait olma ve başkaları tarafından ilgi görüp, gruba dâhil olabilen kişilerde başkalarının saygısını görme isteği ortaya çıkar. Topluluk içinde saygı duyulması, yaptığı iş sonucunda takdir görmesi, başarı ile işi yerine getirme gereksinimleri ortaya çıkar.
- e) **Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi:** bireylerin doğuştan getirdiği bazı yetenek ve becerileri doğru ve etkileyici şekilde kullanarak başarılı olma, tatmin olma gibi tetikleyici faktörler sonucunda kendilerini ifade etme ihtiyacı duyarlar. Temel ihtiyaçlar ve sonrasında ortaya çıkan ait olma- sevilme ve saygı görme ihtiyacından sonra gelen kendini gerçekleştirme ihtiyacı yerine getirilmesi zaman gerektiren bir ihtiyaçtır. Çalışma hayatında iş verenler extra ödeme, çalışanların kendini daha güvende hissedecekleri ortamlarla ve mevki imkanları ile yerine getirebilmektedir (Çelen ve ark., 2004; Derin, 2007; Kanbay, 2010; Polat, 2008; Karakışla, 2012).

1.4.2.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilen bu teoride Koruma ve güdüleme faktörlerinden bahsedilmektedir. Koruma Faktörleri; iş tatminini daha aza indirgeme amaçlıdır, dış etmenler kendini göstermektedir; iş yerindeki konum, alınan ücret bu faktörlerdendir. Güdüleme Faktörleri; Yapılan işten daha fazla tatmin elde etmeye yönelik olanıdır. Kişi ile ilgili yani içsel faktörleri içinde barındırır; tanınma, saygı görme gibi etmenleri içerir (Çakan, 2013).

Herzberg ve arkadaşlarınının 200 mesleki ve teknik kısımda çalışan kişilerle yaptıkları çalışmalarda yüz yüze görüşme yöntemi ile ortaya çıkardıkları sonuçlarda, bazı etmenler doyum sağlamalarını sağlarken bazı etmenlerinde doyumsuzluk yaşamalarına neden olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma şartlarının elverişli oluş düzeyleri açısından değerlendirildiğinde buldukları şartları elverişsiz bunlarda tatmin düzeyi düşükken, çalışma koşullarını olumlu olarak değerlendirenlerde tatmin düzeyi yüksek çıkmıştır.

Herzberg, dış etmenlerin yani yerine getirilen görevle direkt olarak ilgisi olmayan faktörleri de incelemiştir ve bunlara hijyen etmenleri adını vermiştir. İş karşılığı alınan para, çalışılan koşullar, çalışılan yerin çalışma politikası, işletme biçimleri hijyen etmenleri içindedir. Herzberg tarafından iki temel ihtiyaçla ilintilendirilmiştir. Doyuma ve doyumsuzluğa yol açan faktörlere bakıldığında; güdeleyiciler gelişim ve kendini gerçekleştirme olanağından dolayı doyuma yol açar. Sağlık faktörüne baktığımızda hoş bulunmayan etmenlerden uzak kalma ihtiyacından dolayı doyumsuzluğa yol açmaktadır. Doyum faktörü, yaptığı işte başarılı olup, kişisel performansı yüksek tutma da itici güç, bulunduğu konumda ilerleyip statü atlama isteği ve buna yönelik çaba ve azim iş görenin kendi çabalarıyla ilgili bir durumdur. Doyumsuzluğa neden olan faktör olarak sağlıksız çalışma ortamları gelmektedir, sağlıklı çalışma ortamları sağlandığı zaman doyum sağlanacaktır. Herzberg, çift etmen kuramından söz eder ve bununla beraber yalnızca sağlık faktörleriyle tatmin sapsayanların varlığından bahseder (Çıtak, 2008)

1.4.2.3. Var Olma, İlişki Kurma ve Gelişme İhtiyacı (ERG) Kuramı

Alderfer motivasyon yaklaşımından bahseder bu yaklaşım Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden örnek alınarak gelişmesi sağlanmıştır. İhtiyaçlara dair oluşturulmuş bir sıradan bahsetmek mümkündür ve Alderfer ihtiyaç sıralamasını basite indirgemmiştir. (Anar, 2011). ERG kuramı ihtiyaçları bir sıraya koymadan insanın aynı anda hepsine ihtiyaç duyabileceğini belirtir. İhtiyaçlara dair hiyerarşiden bahsedilemeyeceği gibi karşılan ihtiyacın giderilmesi ile başka bir ihtiyaca yükselme ya da düşme gibi bir durumdan söz edilemeyeceği, Maslow'un belirtmiş olduğu ihtiyaçlar arasındaki hiyerarşiden söz edilemez. Maslow gereksinimlere yönelik belirttiği durum; bir ihtiyacın karşılanmaması durumunda bu ihtiyacın gizli tutulduğunu ifade ederken Alderfer ihtiyacın karşılanmaması durumunda başka ihtiyaçlara yönelme olacağını savunur. Maslow ve Alderfer'in ifade ettikleri ihtiyaçlar hiyerarşisi farklarında, Maslow giderilmiş, tatmin edilmiş basamak artık itici ve istek uyandıran bir durum arz etmezken Alderfer giderilmiş ihtiyacın bir önceki konumuna göre daha fazla güçlenebileceğini savunmaktadır (Anar, 2011).

- a) **Varoluş Gereksinimi:** bedensel olarak işlevleri yerine getirebilme ve çalışma hayatı içerisinde para, iş esnasındaki güvenlik ve sağlıklı çalışma ortamı ile karşılanabilir.

- b) **İlişki Kurma Gereksinimi:** sosyal çevre ve ebeveynlerle iletişim halinde olma düşünce alış-verişinde bulunmadan kaynaklı ihtiyaçtır. Çalışılan yer ve sosyal çevre ile geliştirilen ilişkiler önem arz eder. Adler sağlıklı olarak belirtilecek iletişimin olabildiğince gerçekçi, net ve dürüst şekilde yapıldığına tatmin eder hale gelebileceğini savunur.
- c) **Gelişme Gereksinimi:** kişinin kendi gelişimi, var olan becerilerini keşfetme ve kullanma, öz saygıyı içermektedir. Edinilmiş yetenekler her defasında edinilmesine ihtiyaç duyulan başka yeteneklerin gereksinimine neden olacaktır bu sebeple tamamlanmış bir doyumdan söz edilemez (Derin, 2007; Karakışla, 2012; Anar, 2011).

1.4.2.1. McClelland Kuramı (Başarı Gereksinimi Kuramı)

Kişilerin motivasyonunu sağlamaya zemin hazırlayan etken, bir işi yerine getirmek istediğinde elde edeceği başarıdır. Başarılı olabilmek için dış motivasyondan ziyade içsel motivasyon daha önemlidir. Bireysel istek ve arzuları ile başarılı olmak isteyenlerin tatmin oranı yüksek olacaktır. Bununla beraber yapması kolay olunmayan işler için de tatminkârlık düzeyi yüksek olmayacaktır. (Çökük, 2013; Uğur, 2015).

İnsanların sosyal hayatları, eğitim düzeyleri, yaşam tarzlarını etkileyen başarıma, güçlü olma ve başkaları ile ilişki kurma gereksinimleri David C. McClelland tarafından bahsedilecek kuramda araştırma konusu olmuştur.

- a) **Başarı Gereksinimi:** Yaşadığı ülkedeki ekonomik, sosyo-kültürel yapıyı etkileme oranı yüksek olan başarıya duyulan ihtiyaç, bireylerin kendinde barındırmış olduğu yetenek, belli bir hedefe yönelme, yaptıklarının sorumluluklarını üstlenme ile ortaya çıkar. Başarıma arzusu yüksek kişilere bakıldığında; risk alarak, beyinlerinde sürekli odaklandıkları işle meşguliyet söz konusudur.
- b) **Güç Gereksinimi:** bireyler hem sosyal çevreyi hem de kendilerine ait durumları kontrol altına alabilmeyi hedefler ve bu doğrultuda mali kaynakları, başkaları ile olan ilişkileri de kontrol altında tutma isteği vardır. Var olan gücün daha da yayılması ve genişletilmesi isteği yatmaktadır.
- c) **İlişki Kurma Gereksinimi:** insan sosyal bir varlıktır ve kendisi dışından olan insanlara da ihtiyaç duyarlar bu ihtiyaçlar başkaları ile sağlıklı ilişkiler geliştirme,

başkalarının onayını alma ihtiyacı, sevmeye ve sevilme ihtiyacı olarak karşımıza çıkar. Başkaları ile geliştirilen ihtiyaçlar kişinin kendisini daha mutlu hissetmesini sağlayacaktır. (Derin, 2007) incelemiş olduğumuz kuramlar birbirinden farklı gözüküyor olsalar dahi aynı amacı açıkladığı söyleyebilir. (Karakışla, 2012).



BÖLÜM 2: YAŞAM DOYUMU

2.1. Yaşam Doyumunun Tanımı ve Kapsamı

İlk defa 1961 senesinde Neugarten'in öne sürmüş olduğu ve ilerleyen zamanlarda birbirinden farklı araştırmalarda yol gösterici rol oynamış “Yaşam Doyumu” nu tanımlamak için kendini meydana getiren kavramları açıklamakla başlanmalı. Doyum, beklenen, arzu edilen, istek ve ihtiyaçların karşılanması durumlarını ifade eder. Yaşam Doyumu ise eldeki mevcut olanlarla sahip olmakla istediklerini kıyaslaması sonucu ortaya çıkar. İyi ve keyifli olma halini belirtir (Karataş, 1988). “Yaşam; kişinin doğumundan ölümüne kadar yaşamış olduğu süreci, ömrü kapsar, hayattır” (TDK, 2005). Yaşamadaki çeşitli evreleri içeren bir süreci kapsar. Belli bir sürece ya da noktaya odaklanmaktan ziyade yaşamın her alanındaki doyumunu içine alır ” (Vara, 1999).

Yaşamdan anlam çıkarıp belli bir doğrultuda ilerlediğini düşünen bireyler en uygun seviyede yaşamdan doyum alan kişiler olduğu söylenebilmektedir. Yaşam doyumunu ne kadar basit ve anlaşılması kolay bir kavram olarak karşımıza çıkıyor olsa da yaşam doyumuna dair yapılan taramalarda oldukça farklı anlamlarla karşılaşılabilmektedir. Her birey hayattan farklı beklentiler ve duygusal doyum içindedir ve beklentilerin farklılığı da yaşam doyumuna dair tek ve kesin bir tanım yapılmasını zorlaştıran faktörler olarak tanımlanabilir. Herkes hayattan farklı beklenti içindedir. (Özdevecioğlu, 2003).

Yaşamdan alınan doyumla belirtmek istenen belirlenen bir durum değil, hayatın bütün evrelerini içeren bir doyumdan söz edilmektedir. (Özer ve Karabulut, 2003). Farklı bir şekilde ifade edilecek olursa yaşam doyumunu, bireylerin çalıştıkları işi, kendilerine ayırdıkları zamanı ve hayat içerisinde verilen duygusal tepkileri içermektedir (Keser, 2005).

Yaşam doyumuna dair yapılan tanımlamalar göz önünde bulundurulduğunda yaşam doyumuna dair betimlemeler üç gruba ayrılarak incelenebilir. **Birinci grup**, iyi oluş, erdemli olma, kutsallaştırma gibi dış bir faktörlere dayandırılarak betimleme yapılmıştır (İnci, 2014), ideal üzerinden yapılan betimlemelerin kültürden kültüre bölgeden bölgeye değişiklik gösterdiği gözlemlenmiştir. Mutlulukta etkili olan bireysel seçimlerin üzerinde durulmaktansa istenilenin elde edilmesi, istediğine sahip olabilme durumundan bahsedilir. **İkinci grupta ise**, insanların hayatlarını pozitif biçimde değerlendirme

yapmalarına etki eden faktörler öncül oluşturmuştur. Bireysel olarak iyi hissetme hali yaşam doyumu olarak betimlenmiştir. Cevap verenin yaşamının olumlu oluşu yönünde standartları da oluşturulmuştur. Kişilerin kendi yaşamlarına dair buldukların yargıların şartları incelenerek, Shin ve Johnson (1978) tarafından yapılan mutluluk tanımında; bireylerin iradeleri dâhilinde seçtikleri kriterlere göre yaşam kalitesinin çok boyutlu bir değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır. Mutluluğa dair yapılan bir başka tanımda ise bireylerin kişilerin arzu ve hedeflerinden çıkan doyumun bütün haline gelmesi şeklindedir. **Üçüncü grupta**, hayatın rutin işleyişi üzerinde durularak günlük sosyal iletişim içinde pozitif duygunun negatif duyguyu hâkimiyeti altına alması ifade edilmek istenir. Pozitif duygusal deneyimler öncelikli olur. Mutlu birey, rutin yaşam düzeninde genellikle çok hoş duygular yaşayan kişidir. (Yetim, 1991).

“Yalnızca içinde bulunulan dönemden belli bir kesiti ve durumu içeren değil, kişilerin yaşamlarına dair bütün denecek bir kısmı içine alması itibariyle yaşamdan alınan doyumu etkileyen pozitif ve negatif faktörlerin bulunduğu söylenebilir.

Yaşam doyumu üzerine yapılmış araştırmaların pek çok faktör üzerinde yoğunlaştığı dikkati çekmektedir. Bireyin kendine ait özellikleri olduğu gibi kabul etmesi, istediklerine ulaşma, çevre ile kurduğu ilişkiler, öz saygı, benlik kavramı, maddi kazanç, kendini gerçekleştirme, eski tecrübeler, gereksinimler ve deneyimler hayattaki deneyimler, vb. yaşam doyumunu etkileyen faktörlerdir (Demirel, 2004).

Diener (1984), Wilson'un (1967) mutlu olmak ile ilgili yaptığı araştırmalarla ilgili belirtilerinde, iki sonuca varmıştır. Birincisi, "avantajlı konumda olanlar mutlu" olarak belirlenmiştir. Mutlu birey, genç, sağlığı yerinde, iyi bir akademik eğitim almış, maddi olanaklar açısından elverişli, sosyal iletişimi iyi, olumlu bakış açısına sahip, dini vecibelerini yerine getiren, eşi olan, arzuları olan ve zekâ seviyesi yüksek kişidir. Yazar tarafından ikinci sonuç; Yunan filozoflarından bu yana, mutluluk üzerine çok az kuramsal gelişmenin varlığından söz etmek mümkündür. Wilson'un yaptığı incelemelerin ardından bugüne değin bu konuların dâhil olduğu pek çok sayıda araştırma yapılmıştır. Örneğin, araştırmalarda sağlıklı olma hali ile mutlu olmak ve yaş sonrası ile mutluluk arasında kayda değer bir ilişki bulunamamıştır. Daha da önemli olan yapılmış olan çalışmalar sonrasında demografik değişkenler mutluluğu açıklamada küçük bir paya sahiptir. Bu

araştırma sonuçları, araştırmacıları mutlu olmada etkili olan psikolojik faktörleri araştırmaya yönlendirmiştir. (Özer ve Karabulut, 2003).

Genel bir bakışla yaşam doyumu üç kategori şeklinde gruplanmıştır: Birinci grupta; yaşam doyumu iyi oluş, erdem, kutsallık gibi dış bir ölçüte dayanarak tanımlanmıştır. İkinci grupta ise; insanlar yaşamlarını olumlu olarak değerlendirebilmeleri için neler gerekli soruları ile temellendirirken, bireylerin kişisel yaşamlarına ilişkin yargıları üzerinde etkili olan faktörler incelenmiştir. Bunun sonucunda Marcus Aurelius, "kendini mutlu görmeyen hiçbir birey mutlu değildir " demiştir. Shin ve Johnson ise (1978), mutluluğu "bireyin kendi seçmiş olduğu kriterlere göre yaşam kalitesinin bütünsel bir değerlendirmesi" şeklinde ifade etmiştir. Üçüncü grup da mutluluğu, günlük rutinin akışı üzerinde temellenmiştir. Bu da günlük ilişki ve iletişim içinde pozitif duygunun negatif duygu üzerinde hâkimiyet kurması anlamına gelmektedir (Şahin, 2010).

Yaşam doyumu üzerinde pek çok faktörün etkili olduğu belirtilebilir. Bireylerin manevi durumu ve başkaları tarafından nasıl görüldüğü yaşam doyumunu etkileyebildiği gibi (Güler, 2015), bireysel özellikler, değerler ve /veya yaşanılan çevre ve alınan kültürlerin yaşam doyumu üzerindeki etkilerinden de bahsetmek mümkündür. Deneve ve Cooper'ın yaptığı araştırmalarda (1998), bireysel etkenler açısından "Nevrotizm" en güçlü ve negatif etki iken, "Deneyime Açıklık (Openness)" yaşam doyumu üzerinde olumlu güce sahiptir (Altundağ, 2013).

Khakoo ve ark. (2004) yaşam doyumu ile ilgili yaptığı açıklamada, yaşamdan duyulan hoşnutluk ve arzulara ulaşmak şeklinde tanımlamıştır. Yaşam doyumuna da etki eden birtakım faktörler bulunmaktadır. Bunlar: bireyde mevcut olan düşünceler, dış dünya ve ortamla iletişimi, ev ve aile yaşamı, çevre ile ilişkileri, kişinin interaktif olarak katılım gösterdiği yaşamı, siyasi anlamda sağlanan istikrar ortamı, kişisel kontrol mekanizması, yaşanılan ortamın durumu şeklinde tanımlanabilir. Schmitter de yaşam doyumu etkileyen faktörleri şu şekilde belirtmiştir (Gülcan, 2014):

- Kişinin mevcut durumdaki yaşamından memnuniyet duyması,
- Yaşanılan hayatı yalamaya değer bulmak,
- Belirlediği hedeflere ulaşabilme durumu,
- optimist kişilik,

- Kişinin kendisini fiziksel görünüşü hakkında olumlu yargıya sahip olması,
- Ekonomik yönden rahat olma,
- Sosyal ilişkiler.

Farklı bir başlık olarak da yaşam doyumunu etkileyen faktörlerden bir diğeri olarak karşımıza çıkan yaş faktörüne de değinmekte faydalı olacaktır. Bu konuda araştırmacılar farklı fikirlere sahiptir. Bazı araştırmacılar, genç olanların yaşam doyumuna daha fazla ulaştığını belirtirken, bazıları da yaşam doyumunun yaşla birlikte ivmede artış gösterdiğini belirtmiştir (Güler, 2015).

2.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumunu kavramı her ülkede ve her toplumda ve bu toplumlardaki her bir bireyde farklı şekilde kendini göstermektedir. Nitekim yaşam doyumuna ilişkin ilk çalışmalarda yaşam doyumunu üzerinde etkili olan yüzlerce belirti tespit edilmiştir (Dikmen, 1995b). Yaşam doyumunun belirleyicileri arasında yaş, stres düzeyi, fiziksel sağlık durumu, yaşam tarzı ve kişilik özellikleri gibi pek çok değişken rol oynamaktadır. Yaşam doyumunu üzerine 32 ülkede yapılan 245 çalışmanın bulgularından yola çıkıldığında yaşam doyumuna etki eden faktörler arasında ülkede siyasi istikrarın var olması ve demokrasinin uygulanıyor olması, ülkenin milli geliri, sosyal statü, medeni durum, sosyal ilişkiler, fiziki ve ruhani sağlığı, özgürlük ve otokontrol hissi, bireysel gelir ve toplumda azınlıktan ziyade çoğunluğa ait bir parça olmak gibi faktörlerin yer aldığı görülmüştür.

Yaşam doyumunu üzerinde etkili olan öğeleri inceleyen çalışmalardan yola çıkarak bu faktörler altı başlık altında toplanabilir (Kubilay, 2013).

- Ülkelerdeki farklılıklar ve ülkelerin eğilimleri
- Genetik ve nüfustaki faktörler ile bireyin sahip olduğu özellikler
- Ekonomik ve işle ilgili faktörler
- Eğitim ve sağlık faktörleri
- Toplumsal çevre ve beşeri ilişkiler
- Devletin yönetimi ve politik faktörler

2.2.1. Cinsiyet

Yaşam doyumunda cinsiyet faktörü erkek ve kadınlar üzerinde farklı belirtiler şeklinde karşımıza çıkabilir. Günümüze bakıldığında kadınların çalışma yaşamına dâhil olmaya başlamasıyla ekonomik özgürlüğünü elde etmiş sosyal güvence ve toplumdaki statüsünde elde ettiği kazançlarla saygın bir birey olma yolunda ilerlemeye devam etmektedir. Erkek egemen toplumlarda kadının daha çok ev içindeki işlerle ilgilenmesi, çocukların bakımı, ev ve aile içi işlerle ilgileniyor olması gerektiğine dair düşünce değişmektedir. Bu süreçte erkeğin aile içindeki rolü de değişim göstermektedir. Geçmişte özellikle çocukların söz konusu olduğu meselelerde geri planda kalan erkek, günümüzde aile içi yaşamda aktif olarak katılım göstermektedir. Fakat yine de kadının aile içindeki rolü yadsınamaz. Kadınların yaşam doyumuyla ilgili beklentilerinde değişme olduğundan söz etmek mümkündür. Bu değişim artış şeklinde olmuştur. Özdevecioğlu yaptığı çalışmada kadınlardaki iş ve yaşam tatmininin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu ifade etmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Araştırma sonuçlarına göre genellikle kadınlar yaşamlarından daha fazla tatmin olmaktadır. Aile ve toplum içindeki yeri son zamanlarda daha belirginleşen kadının, kadın olarak kendini toplumda iş hayatının bir parçası saymasıyla birlikte yaşamdan aldığı haz onun yaşam tatmininin artmasında etkili olduğu düşünülmektedir (Polat, 2014).

2.2.2. Yaş

İlk çalışmalar gençlerin yaşlılara oranla daha mutlu olduğunu bulmasına rağmen, son senelerde yapılmış olan çalışmalar mutluluk ile yaş arasında bir korelasyonun olmadığını göstermiştir. Braun (1977), araştırmasında gençlerin hem olumlu hem de olumsuz duygularını daha çok bildirirken, yaş almış insanların daha fazla genel mutluluk ifadelerini ortaya koyduğunu göstermiştir. Bu karışık bulgulara anlam vermek amacıyla yapılan bir meta analiz çalışmasında, yaş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin sıfıra yakın olduğu ve bu sonucun yaş ve yaşam doyumunu arasındaki diğer değişkenler kontrol edilse dahi aynı olduğu kanıtlanmıştır (Şahin, 2010). Dolayısıyla yaş ile iyi-olma arasında çok belirgin bir ilişki söz konusu değildir. Araştırmalarını geniş gruplara uygulayan araştırmacılar ortalama yaşam doyumunun en yüksek olarak belirlendiği aralığı 25 yaş altı olarak belirlemişlerdir. 25 yaşından itibaren yaşam doyumunda geriye gitme başlar ve orta yaşlara (45-55) kadar devam eder. Ardından, yaşam doyumunu seviyesinde yeniden

artış meydana gelir. Fakat bu konuda uluslararası önemli farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır. Örnek olarak, Japonya gibi yaşlı insanların büyük saygı gördüğü toplumlarda, yaşam doyumunun 65 yaş ve üstü olan insanlarda en yüksek seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Macaristan'da ise tersi bir durum ifade edilmiştir, yaşam doyumunda en yüksek seviye gençler olarak tespit edilirken iken yaşlı neslin yaşam doyumu en düşük olduğu belirtilmiştir

Avrupa Birliği'ne üye on beş ülkede gerçekleştirilen araştırmada, 45 yaş ve üstü katılımcılar yaşam doyumlarına etki eden faktörler arasında en fazla ekonomik durum, emekli olma durumu ve siyasi belirtiler, devlerin yönetiliş şekli ile ilgili maddeleri vurgulamışlardır. Bu grup bireysel iyi-oluş ile dıştan etki eden faktörler arasında yakın bir korelasyon olduğunu düşünmektedir. Daha genç katılımcılar ise iyi-oluş üzerinde mali durumlarının yanı sıra akademik imkânlarının ve mesleki konumlarının da etkili olduğunu belirtmişlerdir. Genç katılımcılar yaşamdan keyif almaya ilişkin belirtileri daha çok dile getirirken, yaşça olgun grup daha çok sürekli aynılık, rahatlık ve sağlık üzerinde durmuştur. Daha çok genç katılımcıların dile getirdiği faktörler: kişinin boş zamanlarını değerlendirmek için kendine zaman oluşturması, şans, beslenme biçimi ve fiziksel görünüm şeklinde özetlenebilirken; yaşlı katılımcılar: istikrar, güvenlik ve rahatlık üzerine vurgu yapmışlardır (Eurobarometer, 2011, (Kubilay, 2013).

2.2.3. Çalışma ve iş hayatı

Bu grupta otonomi, çalışma ortamının birey üzerinde nasıl etki gösterdiği, yerine getirmekle görevli olunan iş, işin sürekli kendini tekrarlama derecesi, ücret, iş tanımı belirsizliği, iş güvenliği ve ödüllendirme şekli bulunmaktadır. Yaşam tatmini, bireyin ve ailesinin hayatını devam ettirmede önemli olan işi ile yakından ilgisi bulunmaktadır. Pek çok bireyin günlük hayatının önemli bir bölümü işyerinde geçmektedir. Hatta bazı mesleklerde bireyler iş arkadaşlarını veya yönetimde bulunan bireyleri aile üyelerinden daha uzun süre görmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

Bireylerin hayatlarında önemli bir yer kaplayan iş ve işyeri yaşamı, yaşamdan duyulan doyumda önemli bir yere sahiptir. İş yaşamının bu derece önem arz etmesi münasebetiyle yaşam tatmini üzerinde oldukça önem arz eden etkilere sahiptir. İş tatmini, yaşamdan alınan doyum üzerinde en önemli faktörlerden biri, hatta en önemlisi olarak belirtilir. İş tatmini ve yaşam tatmini ele alındığında; iş tatmininin yaşam tatminine göre daha baskın

olduğu ortadadır, işin yaşam tatmini üzerindeki etkisi, yaşam tatmininin iş tatmini üzerinde olan etkisinden çok daha fazladır. Sonuç itibariyle yaşam tatmini üzerinde işin etkisi kaçınılmazdır.

Toplumun parçası olan bireyler hayatlarını devam ettirebilmek amacıyla çalışırlar, çalışma hayatında huzur bulamayan çalışanların yaşama olan bakışı farklılık gösterecektir. Çünkü birey günün çoğunu iş yerinde geçirmekte, iş yerinde olumsuzluk söz konusu ise bu durum onu meşgul edecektir. İstmeden de olsa kişi bu durumu aile yaşantısına yansıtır. Kişinin içinden tek başına kurtulamayacağı bu durumda ya iş yerinde kendinden sorumlu üst veya çalışma arkadaşı, eşi tarafından destek görmesi gerekmektedir. Polislik mesleği; yapısı ve çalışma koşulları göz önüne alındığında sürekli hazır halde beklemeyi gerektiren iş olduğundan olayların bastırılması, suçlu kişilerin yakalanması ön planda tutulur. Bu durum personelin isteklerinin ertelenmesine sebebiyet verir. Tüm toplumsal olaylarda polis en ön plandadır. Ortada bir olay varsa mutlaka iki tarafta var demektir, birbiriyle çatışma halinde olan iki tarafın olduğu yerde de bir haklı bir haksız veya iki haklı iki haksız taraf var demektir; bu noktada herkes polisin kendinden yana olarak davranmasını beklemekte ve bu yönde baskı yapan tarafa dönüşmektedir. Oysaki evrensel hukuk kurallarına göre polis anayasa ve kanunların ona vermiş olduğu görevi yerine getirir. Tam da bu noktada çatışma baş gösterir ve bir süre sonra çatışan iki grup birbiri ile çatışmayı bırakır ve polisi suçlayıcı ifadeler kullanırlar ve bir anda emniyet teşkilatı hedef tahtasındaki yerini alır (Polat, 2014).

2.2.4. Sosyal Çevre ve Toplumsal İlişkiler

Hayatın her devresinde insanların içinde bulunduğu durum ve koşullara uyum sağlamasında, etkili şekilde iletişim kurmasının ayrıcalıklı bir yeri vardır. Başka insanlarla kurmuş olduğumuz ilişkiler yaşamdan tatmin olmayı ve mutlu olmamızı etkiler ve bu etki diğer insanlarla kurduğumuz iletişimin kalitesine göre değişiklik gösterir. Başka bireylerle kurduğumuz ilişkilerdeki becerilerin yeterli olmaması ise yalnız olma, ailevi problemler, meslekte yetersizlik, doyumsuzluk, stres ve fiziksel hastalıklar gibi birçok yaşamsal alanımızı olumlu olmayan yönde etkileyebilmektedir

Son zamanlarda yapılmış olan araştırmalar yaşamdan alınan doyum üzerinde önemli bir etkiye sahip olan sosyal sermaye kavramını ön plana çıkarmıştır. Sosyal sermayenin sübjektif iyi oluşa büyük ölçüde katkıda bulunduğu ortaya konmuştur. Yapılan

araştırmalarda, sosyal çevrelerinde oldukça fazla iletişim ağına sahip olan bireylerin yaşamlarında daha mutlu olma eğilimi içinde olduğu tespit etmiştir. Bu bulgularla ilgili yapılan açıklamada, bireyin önemli konuları konuřabilecekđi kişi sayısı artma gösterdikçe mutluluk derecesinde artma olacağı yönündedir (Kubilay, 2013).

Taylor, Chatters, Hardison, ve Riley (2001) tarafından sosyal sermaye ve mutluluk arasındaki korelasyona dair yapılmış olan deneysel çalışmada, araştırmacılar Siyah Amerikalılar üzerinde ulusal bir anket çalışması yaparlar. Araştırmacıların amacı, öznel mutluluk değerlendirmesi ile yaşamdan sağlanan doyum skorlarının nüfus ve ekonomik faktörlerin yanı sıra toplumsal ilişkiler ve sosyal ağlara önemli ölçüde bağlı olduğunu ortaya koymuşlardır. Toplumsal ağ faktörleri arasında, sübjektif aile yakınlığı, ailenin vermiş olduğu destek, sahip olunan arkadaş sayısı, akrabalık bağları, kiliseye gitme alışkanlığı ve komşularla iletişimde olma sıklığının boyutu gibi etmenler belirtilebilir. Sosyal aktiviteler, spor ve egzersiz, bahçe işleri yüksek yaşam doyumunu ile ilişkilendirilen faaliyetlerdir. Televizyon izlemek, sinemaya gitmek gibi daha pasif aktiviteler ile yaşam doyumunu arasında pozitif olmayan bir ilişki tespit edilmiştir.

Aile ve sosyal ilişkilerin beklenen dereceden daha az tatminkr olduğunda yalnız hissetme durumu oluşmaya başlar. Genel olarak yalnız hissediş, duygusal olarak desteğin eksikliği, yetersiz öz-sayđı, duygu durum bozukluğu, uykuda düzensizlik ve olumsuz sağlık sorunları ile ilişkilendirilen ciddi bir sosyal sorundur (Kubilay, 2013).

2.2.5. Arkadaş ve evre

Anderson (1977), Campbell, Converse ve Rodgers (1976), Falkman (1973), Mitchel, (1976) yaşam alınan tatminle ilgili yaptıkları araştırmalarda, arkadaşla geçirilen vakitten alınan doyum ile öznel iyi olma arasındaki pozitif yönde korelasyonun varlığından söz ederler. Yetim (2001) ise arkadaşlık, dostluk ilişkisinin tatmin edici olarak karşımıza çıkması; bireyin içinde bulunduğu çevrenin, bireysel özellikleri ve değer tercihleri ile uyumlu olmasında kaynaklanabilmektedir. Sosyal destek ve yaşam doyumunu arasındaki bağlantıyı inceleyen Wan ve accard (1996) da çalışmalarında sosyal destek ve yaşam doyumunu arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Perneger ve arkadaşlarının (2004) İsveçli genç yetişkinlerle yaptıkları bir çalışmada mutluluk ve psikolojik açıdan sağlıklı olma arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Tayvan'da, 20 yaşının üzerinde olan kişilerle yapılan

bir çalışmada, yüksek düzeyde sosyal desteğin, yüksek düzeyde doyum ve kişisel iyi olma ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Annak, 2005).

2.2.6. Evlilik ve Aile

Yapılan çalışmalar evli olmanın yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisine rastlayamamışlardır (Yetim,1991).

İyi olmanın artmasında ve azalmasında, etkili faktörlerden birisi evliliğdir. Ayrıca ebeveynin olumlu evlilik ilişkisinin, çocukların evliliklerinde ve mutluluklarında katkısının olduğu bulunmuştur (Annak, 2005). Ebeveynlerin çok çatışmalı bir evlilik ilişkisi yaşamasının veya boşanmanın gerçekleşmiş olmasının, çocukların yaşam doyumunu üzerinde olumsuz etkiye sebep olup, düşmesine neden olduğu, gerek bireyci gerek toplulukçu tüm kültürlerde geçerli olduğu gerçeği sunulmuştur. Aile yaşantısının bireyin yaşantısındaki kalıcı etkilerinden ötürü, genel halde iyi olmayı etkilemektedir. Evlilik ve aileden alınan tatmin, iyi hissetmenin en önemli öngörücülerinden biridir (Yetim, 2001). Evlilik bireylere derin ilişki içinde olma; ilgi çeken, çekici ve destekleyen toplumsal etkileşimleri sağlama gibi imkânları düzenli olarak sunmaktadır. Bireyler tamamlayıcı ilişki içine girerek, yaşamın zorluklarına beraber baş ederler. Evlilik, bireylere geniş arkadaşlık ağı sunmaktadır. Tüm bunlardan dolayı, mutlu insanlar içerisinde evli olanlar ilk sıralarda yer alırlar ve sonuçta evlilik ile iyi olma arasındaki ilişki nedensellik bağlamında, olumlu ve olumsuz olmak üzere iki yönlü olarak karşımıza çıkmaktadır (Annak, 2005).

Yaşam doyumunu cinsiyet, yaş, sosyoekonomik statü gibi demografik değişkenler etkilememekte, daha çok mizaç ve kişilikle ilgili değişkenler yaşam tatminini etkilemektedir. Yaşam doyumunu ile ilgili yapılan çalışmaların cinsiyetin, ırkın ve gelir durumunun yaşam doyumunu ve mutluluğu yönlendirme ve değerlendirmede pek etkiye sahip olmadığını, psikolojik faktörlerin örneğin kişisel yönelimlerin, çevre ilişkilerinin ve kültürel farklılıkların yaşam doyumunu açıklamada görece daha fazla etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Campbell (1981), Diener (1995), Lucas, Diener ve Suh (1996), Leung ve Leung (1992)' a göre mutluluğu etkileyen psikolojik faktörler arasında benlik saygısının tutarlı ve güçlü bir biçimde yaşam doyumunu yordadığı hemen hemen tüm kültürlerde (bireyci ve toplulukçu) yapılan çalışmalarda rapor edilmiştir (Gümüşbaş, 2008).

Diener (1984), Kişilerin mutluluk düzeylerinin yükselmesi için amaçlarının düzenli bir grafikte bir araya getirilmesi ve bu hedeflerin tatmin edilmesinin üzerinde durur. Tolor (1978) kişinin mutlu olduğunda yaşamından doyum sağladığını ve tatmin olduğunu söyler. Aksi bir durumdan söz edilemez. İnsan kişiliğin getirmiş olduğu özellikler doğrultusunda olaylara yaklaşır. Örneğin; optimist bakış açısına sahip bir kişinin olaylara ve durumlara dayanma gücü daha yüksektir. Bu yaklaşımdan yola çıkarak bireyin önemli etkinlikler üzerinde yoğunlaşması halinde mutluluğun kendiliğinden geleceğini söyleyebiliriz. Vallerand (1989), bakım evinde kalan 200 yaşlı kadın ve erkeği yaşamdan aldıkları doyum düzeyleri açısından karşılaştırmış ve yaptığı çalışmada cinsiyetler arasında bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Diener (1984), yapılan egzersizler, uyku düzeni, iklim değişimlerinin yaşam doyumunu etkilediğini belirtir. Robinson (1973)' un yaşam tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmalarında en genel bulgu yaş arttıkça yaşam doyumunun azaldığı şeklinde olmuştur. Bir başka çalışmasında Brotner (1970), yaş ortalamaları 45-58 olan 1549 kişi üzerinde yaptığı araştırmada bu grubun genç gruba oranla yaşam doyumunun daha düşük olduğunu ifade etmiştir. Campbel ve arkadaşları (1976), yaptığı bir çalışmada yaşam doyumunu ile mutluluk arasındaki bağlantıda mutlu olma durumunu yaşla azaldığını vurgulamaktadır. Kyriakos (1979), yaş ortalamaları 60 olan 141 kadın ve erkek denekle yaptığı çalışmada yaşlılar insanlarda yaşamdan alınan doyumun en önemli belirleyicisinin sağlık, etkinlik ve sosyal eylem düzeyi olduğunu sonucuna varmıştır. Huzurevinde barınan yaşlılarda fiziksel hareketin yaşam doyum düzeylerine olan etkisini araştırmak amacıyla yapılan çalışmanın sonucunda, Diener (1984), sağlıklı olmanın yaşam doyumunu ile güçlü bir ilişki gösterdiğini ortaya çıkarmıştır (Şahin, 2010)

2.3. Yaşam Doyumu Kuramları

“Yaşam doyumunu bilimsel yönden ihmal edilen bir kavramdır. Çünkü doyumla ilgili tartışmalar ve çalışmalar çok yetersizdir. Günümüzde yaşam doyumunun dayandığı pozitif psikolojinin yaklaşık 2500 yıl öncesinde temelleri vardır. Yaşam doyum kuramlarının öncüleri olarak Sokrates, Aristoteles ve Platon’u sayabiliriz. İlgi ve erdem ile kişinin kendini geliştirmesi yaklaşımları ile Sokrates ve Aristoteles; ruhun akıl, irade ve içgüdüden oluştuğuna ilişkin görüşleri ile Platon yaşam doyumunu kuramlarının öncüsü olmuştur” (Şimşek, 2011).

“Yaşam doyumunun tanımlarına baktığımızda sadece bir alana veya kurama bağlı olmadığı görülmektedir. Disiplinler arası özellikleri olan bir kavramdır. Aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya kuramları, ereksel (telik) kuramları, yargı kuramları, bağ kuramları ve aktivite kuramları yaşam doyumunu bireysel olarak açıklayan kuramlardır.

2.3.1. Aşağıdan Yukarıya ve Yukarıdan Aşağıya Kuramları

Diener’e göre (1984); “mutluluk, yaşamımızda karşılaştığımız olaylara bağlı olarak, anlık haz ve acıların toplamıdır.” “Bazı felsefeciler mutluluğu birden fazla küçük hazzın toplamı olarak ifade eder. Aşağıdan yukarıya kuramı çerçevesinde birey anlık haz ve acılarını değerlendirir ve kendini hoşnut ya da hoşnutsuz olarak görür. Bu kuramın temeli Kant’ın felsefi görüşüne dayanır” (Yetim, 2001).

“Yukarıdan aşağıya kuramına göre mutluluk kişinin olaylara tepkisini belirler” (Şimşek, 2011). “Mutluluk kişinin olaylara tepki göstermesini etkiler. Bireyin olayların hepsinde anlayışlı olması ve bundan sonraki yaşamına bu anlayışla bakmasıyla olur (Yetim, 2001).

“Yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya kuramında kişilik özelliklerine bağlı genel bir değerlendirme olan yaşam doyumunun yaşam şartlarından bağımsız olduğu kabul edilemez. Herhangi birinin tek başına kabul edilmesi eksik bir yaklaşım olarak değerlendirilir. Yaşam doyumu ile ilgili çalışmalarda her iki yaklaşımın önemszenmesi gerektiği ortaya çıkmıştır. . Duyuşsal, bilişsel ve birleşik kuramlar duygunun ve bilişin yaşam doyumundaki etkisine değinmektedir. Yaşam doyumu bilişsel ağırlıklıdır. Aynı zamanda yaşam doyumu duyguları da ortaya koyar. Bilişsel kurama göre ise yaşam doyumunun tutarlı olması ve bireylerin hoşnut olması uyum yapısına bağlıdır. Kişi genel olarak çok ağır şartlar olmadığı sürece çevresi ile uyum sağlayabilir. Bu hipotezden yola çıkarak bireyin geçmişindeki olumsuz olaylar yüzünden yaşam doyumunun etkilendiği ve kişinin kendini mutsuz olarak ifade ettiği düşüncesi her zaman için söylenemez. Yaşam doyumunun güncel duruma yönelik olup geçmişi görmediği söylenebilir. Yaşam doyumu karşılaştırma ve karar verme mekanizmaları ile çevrenin, geçmişin ve geleceğin değerlendirilmesidir. Sonuç ve süreç kuramları mutluluğun, yapılan eylemlerin sonucunda mı, yapılma sürecinde mi elde edildiğinin değerlendirmesini yapar. Bu kuramlardan hedonizm mutluluğu hoş giden deneyimler olarak anlatır. Bireyin istediği etkinlikleri yapmasıyla mutlu olacağı görüşü arzu kuramına dayanır. Mutluluğun bireyin sahip olduğu çeşitli nesnel öğelere dayandırıldığı kuram nesnel liste kuramıdır. Bireyin

kendi dışına odaklanması ve anlamlı işlerle uğraşması ile yaşanan mutluluk anlam kuramındaki mutluluk ifadesidir. Bu kuramlar tek başına mutluluğu tasvir edememektedir. Bu nedenle bu kuramlar birleştirilmiş ve mutluluk kuramı oluşturulmuştur” (Öztürk, 2014).

2.3.2. Bağ Kuramları

Çeşitli kuramlar, insanların neden mutlu olma eğilimine sahip olduklarını açıklamaya çalışır. Bu kuramlardan çoğu, bağ modelleri altında belleğe, koşullamaya veya bilişsel ilkelere dayanır. Mutluluğa ilişkili bilişsel yaklaşımlar henüz çok yenidirler. Bilişsel yaklaşımlardan bir tanesi, bireyin kendisini ilgilendiren olaylara ilişkin biriktirdikleridir. Sonuç olarak iyi olaylar eğer iç bilişsel öğelere atfedilmişse kişiyi daha fazla hoşnut edecektir. Diğer bir olasılık ise yüklenme olsun veya olmasın iyi olarak görülen bütün olayların mutluluk getirmesidir (İnci, 2014). Bilişsel psikologlar tarafından genel olarak benimsenen bir durum da bellekte bir mutluluk ağının bulunduğudır. Bower (1981), insanların şimdiki duygu durumlarına göre geçmiş anılarını hatırladıklarını ve yorumladıklarını bulmuştur. Bellek konusunda yapılan çalışmalar, mutlu bireylerin birbiriyle olumlu ilişkilerle bağlı zengin bir ağının olduğunu ortaya çıkarmıştır. Olumlu ağa sahip olan birey, iyimser olarak olaylara olumlu şekilde tepki göstermektedir. Konuyla alakalı başka bir kuram, duyguların ortaya çıkmasında klasik koşullanmanın önemli olduğunu vurgulamaktadır. Araştırmalar, duygu yüklü koşullanmaların sönmeye çok dirençli olduklarını ortaya çıkarmıştır. Kişi böyle duygusal bir geçmişe ve yaşantılara sahip olabilir, bunlarla geniş sayıda günlük uyaran arasında bağ kurabilir (Şahin, 2008).

2.3.3. Yargı Kuramları

Birçok yaklaşım öznel iyi oluşun bazı standartlar ile gerçek koşulların kıyaslanması sonucu ortaya çıktığını söyler. Eğer gerçek durum belirlenen standardı aşarsa mutluluk oluşacaktır. Doyum söz konusu olduğunda bu tür karşılaştırmalar bilinçli olarak yapılabilir. Yargı kuramları hangi olayların olumlu hangilerinin olumsuz olduğunu belirlemekle birlikte; olayların ortaya çıkaracağı duygunun miktarını önceden kestirebilmektedir.

Yargı kuramlarını sınıflamadaki yöntem, onların ele aldığı standartlara bakmaktır. Sosyal karşılaştırma kuramında birey diğerlerini bir standart olarak alır. Burada, seçilen kişinin

diğerinin, düzeyinde, aşağısında veya üzerinde olma durumu vardır. Kişi, karşılaştırma standardı olarak kendisinden alt düzeyde birini seçmişse, aşağı düzeyde karşılaştırmada bulunmuş olur. Eğer kişi kendini diğerlerinden daha iyi görüyorsa, bu kişi doyumlu veya mutludur (Şahin, 2010).

Yargı kuramları içinde en popüler yaklaşım kişinin gerçek koşulları ile emelleri arasındaki uyumsuzluğu ele alan emel düzeyi kuramıdır. Emel düzeyi kuramına göre, yüksek emeller kötü koşullar kadar mutluluğu tehdit ederler. Emel düzeyi, kişinin yaşadıklarından ve hedeflerinden ortaya çıkar. Tüm yargı kuramlarında çok genel bir sorun vardır: Karşılaştırmalar yalnızca alanlarda (örneğin, gelir alanı) mı yoksa genel olarak yaşamın değerlendirilmesinde mi yapılmaktadır? Dermer ve meslektaşları (1979) karşılaştırmaların yaşamın bütün alanlarında yapıldığını bulmuşlardır. Ayrıca Emmons ve meslektaşları (1983) ve Dermer ve meslektaşları (1979) 'nın bulguları birçok doyum yargısında sosyal karşılaştırmaların önemli olduğunu göstermiş olmalarına karşın; bireyin yaşantılarına duygunun daha fazla etkide bulunduğunu belirlemişlerdir. Sonuç olarak, etkileri bakımından karşılaştırmaların bir sınırı olmalıdır (Şahin, 2008).

2.3.4. Ereksel (Telik) Kuramları

Yaşam doyumunun ereksel veya sonlu açıklamaları, mutluluğun amaç ya da ihtiyaç gibi bazı durumlara erişildiğinde elde edildiğini ifade eder. Wilson (1960) tarafından önerilmiş olan bir kuramsal postüla "ihtiyaçların doyurulması hoşnutluğa, doyurulmamış ihtiyaçlar hoşnutsuzluğa sebep olur" şeklindedir. Çoğu felsefeci mutluluğun kişinin arzularının doyurulması sonucunda mı yoksa onların bastırılmasıyla mı elde edildiği sorusunu ele almıştır. Hedonistler isteklerin doyurulmasının iyi oluşu ortaya çıkaracağını savunurken, estetikler arzudan arınık olmayı mutluluğun kaynağı olarak görmüşlerdir. "Alternatif ereksel kuramlar, öğrenilmiş yaşantı sonucu olan ihtiyaçların doyurulması üzerinde durmuşlardır. Kişi bunların farkında olur veya olmayabilir. Bu kuramlarda ihtiyaçların doyurulmasının mutluluğa yol açacağı ifade edilmiştir (İnci, 2014).

2.3.5. Aktivite Kuramları

Ereksel kuramlar, mutlulukta son durumun önemli olduğunu belirtirken; aktivite kuramları mutluluğun bireylerin gerçekleştirmiş olduğunu aktivitelerinin bir ürünü olduğunu belirtirler. Örneğin, doğa tırmanma aktivitesi, dağın doruğuna erişmekten daha

fazla yaşam doyumunu sağlayan bir aktivitedir. Aristo, ilk ve önemli aktivite kuramcılarında biridir. O, mutluluğun erdemli aktiviteden geldiğini, yani iyi sonuçla başarılmış aktivitenin mutluluk getirdiğini belirtir. Aktivite ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkide bize sunulan en açık formül akış kuramıdır. Bu formülasyon da kişinin beceri seviyesi yeterli düzeydeyse, eyleme dökülen hareketler ve bunlara karşı çıkanların zaman içindeki ilerleme göstermesinin haz getireceği öne sürülmüştür. Eğer aktivite çok kolay ise can sıkıntısı, zor ise kaygıya neden olur. Eğer kişi uygun çaba ve uğraş gerektiren ve mevcut becerileriyle işin zorluğu eşit düzeyde olan bir aktivite ile ilişkili ise, olayın tamamlanma aşaması haz alma akışını getirecektir. Aktivite kuramcıları mutluluğun eyleme dökmekten kaynaklandığına burjuv yaparlar. (Şahin, 2010). Aktivite kuramının belirleyici temasına göre, birey kendini anladıkça mutluluğu azalma gösterme şeklinde olacaktır. Sürekli olarak mutlu olacağını düşünme fikri, elde etme fikri üzerinde durmak anlam ifade etmeyecektir. Bu yaklaşıma göre eğer bir birey önemli etkinlikler üzerinde yoğunlaşırsa mutluluk kendiliğinden gelecektir (Diener,1984). Toplumsal hayatın içinde yer alan, kendine yeterli ve kaliteli zaman ayırabilen ve boş vakit oluşturabilen bireylerin yaşamdan aldıkları doyum da bu durumdan yola çıkacak olursak daha yüksektir (Tümkiye vd., 2008; Doğan ve Morali, 1999).

BÖLÜM 3: YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “Nedensel Karşılaştırma Modeli” olarak tasarlanmıştır. “Nedensel Karşılaştırma Modeli”, Nicel araştırmalar altında yer alan deneysel olmayan araştırmaların bir alt sınıfında yer alır. Nedensel karşılaştırma, ortaya çıkmış ya da daha önceden gerçekleşmiş bir durumun ya da olayın nedenlerini, bu nedenleri etkileyen değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeye yönelik bir araştırma türüdür. Bir araştırmada farklılıkların sebep ya da sonuçlarının nelerden kaynaklandığının belirlenmeye çalışıldığı bir araştırma yöntemidir (Metin, 2014).

3.2. Araştırmanın Örnekleme Ve Evreni

İstanbul ilinde yaşayan 75 kamu çalışanı ve 75 özel sektör çalışanı bu çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışmanın evreni İstanbul ilinde yaşayan kamu ve özel sektör çalışanlarıdır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma süresince örneklem grubundaki kişilere Kişisel Bilgi Formu, Diener-Yaşam Doyum Ölçeği, JSS- İş Doyumu Ölçeği elden verilmiş ve kendilerinden bunları doldurulmaları istenmiştir. Aşağıda bu form ve ölçeklerle ilgili ayrıntılı bilgi yer almaktadır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formları araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formlarında katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu gibi katılımcının sosyodemografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. Kişisel Bilgi Formu Ek:1’ de verilmiştir.

3.3.2. Diener-Yaşam Doyum Ölçeği (DYDÖ)

Diener, Emmons, Larsen, Griffin’in geliştirdiği “Yaşam Doyumu Ölçeği” (The Satisfaction with Life Scale) kullanılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Denekler maddeleri “tamamen katılıyorum” (5)’dan “kesinlikle katılmıyorum” (1)’a doğru 5 basamaklı ölçekle değerlendirmişlerdir. Ölçeğin, Türkçe ‘ye uyarlaması Köker (1991)

tarafından yapılmıştır. Köker (1991) tarafından kullanılan ölçeğin “yüzeysel geçerlik” tekniğiyle geçerlik çalışmasının yapılması için, psikoloji alanında uzman beş kişiden yardım istemiştir. Uzmanlardan ölçeği Türkçe’ye çevirmeleri istenmiş, beş uzmanın ortak olarak tanımladıkları cümleler birleştirilerek ölçek oluşturulmuştur. Test tekrar test tekniği ile güvenilirlik hesaplaması yapılmış ve iki uygulama arasındaki korelasyonun 0,85 olduğu belirtilmiştir. Ölçek puanı hesaplanırken ölçekteki soruların toplam puanı alınmıştır. Ölçek puanının artması yaşam doyumunun arttığını göstermektedir (Kubilay, 2013). Diener- Yaşam Doyum Ölçeği (DYDÖ) Ek:2’ de verilmiştir.

3.3.3. JSS- İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada iş doyumunu ölçmek için, Spector (1985) tarafından geliştirilen ve Yelboğa (2009) tarafından Türkçe ’ye uyarlanan İş Doyumu Ölçeği-Job Satisfaction Survey (JSS) ile ölçülmüştür. Ölçek; “Ücret”, “Yükselme olanakları”, “Denetim” (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), “Sosyal haklar”, “Performansa Dayalı Ödüllendirme”, “İşin yapılma şekli” (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), “Çalışma arkadaşları”, “İşin yapısı” ve “İletişim” olmak üzere dokuz alt boyuttan oluşmakta ve her boyut dört madde içermekte, toplamda 36 maddeden oluşmaktadır. “Yaptığım iş karşılığı adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.” ve “İşimde yükselme şansım çok düşüktür.” gibi maddelerden oluşan JSS ölçeğinde her madde “1-Hiç katılmıyorum” dan “6-Tamamen katılıyorum” arasında derecelendirilmiştir. Maddeler çift yönlü yazıldığı için yarısı ters puanlanmaktadır. JSS-İş Doyum Ölçeği’nin Cronbach alfa katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenilirliği 0,78’dir. Ücret, Yükselme olanakları, Denetim (ilk amirle olan ilişkilerden sağlanan doyum), Sosyal haklar, Performansa Dayalı Ödüllendirme, İşin yapılma şekli (kural ve prosedürlerle ilgili doyum), Çalışma arkadaşları, İşin yapısı ve İletişim boyutlarının iç tutarlılık katsayıları sırasıyla 0,63; 0,69; 0,74; 0,65; 0,71; 0,76; 0,77; 0,82 ve 0,88’dir. İş doyumu ölçeğinin, yapı geçerliği, daha önceki yapı geçerliği çalışmalarında (Yelboğa, 2009) elde edilen yapı ile tutarlıdır. Ölçeğin, bu araştırma için iç tutarlılık katsayısı olan cronbach alfa değeri ise 0,82 bulunmuştur (Yelboğa, 2012). JSS- İş Doyumu Ölçeği (DYDÖ) Ek:3’ de verilmiştir.

3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) kullanılmıştır.

Yaşam doyumunu ile iş doyumunu envanterinin alt ölçekleri normal dağılmamaktadır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı Mann Whitney-U testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis H-Testi kullanılmıştır.

Araştırmanın yaşam doyumunu ve iş doyumunu ölçekleri arasındaki ilişkiyi Spearman korelasyon ile regresyon analizi ile test edilmiştir.

BÖLÜM 4: BULGULAR

Bu bölümde İstanbul’da kamu da ve özel sektörde çalışan 150 bireylerin iş doyumu ve yaşam doyumu ölçeklerinden elde edilen bilgiler ile araştırmacı tarafından hazırlanan genel bilgi formundan elde edilen bulgular yer almaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin demografik değişkenlere göre dağılımları Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1.

Araştırmaya Katılan Bireylerin Çeşitli Değişkenlere İlişkin Dağılımı (n=150)

Demografik Özellikler	Özel sektör (n=75)		Kamu sektörü (n=75)	
	Sayı	%	Sayı	%
Cinsiyet				
Kadın	42	56.0	36	48.0
Erkek	33	44.0	39	52.0
Yaş				
20-29 yaş arası	22	29.3	14	18.7
30-39 yaş arası	24	32.0	17	22.7
40-49 yaş arası	15	20.0	29	38.6
50 yaş ve üzeri	14	18.7	15	20.0
Medeni durum				
Evli	46	61.3	58	77.3
Bekâr	29	38.7	17	22.7
Çocuk durumu				
Çocuğu yok	42	56.0	38	50.7
Bir çocuğu var	18	24.0	10	13.3
İki-üç çocuğu var	11	14.7	19	25.3
Dört çocuğu ve üzeri	4	5.3	8	10.7
Çalışma şekli				
İşçi	59	78.7	19	25.3
İşveren	9	12.0	-	-
Memur	-	-	45	60.0
Yönetici	7	9.3	11	14.7
Çalışma saati				
0-6 saat arası	-	-	22	29.3
6-8 saat arası	25	33.3	34	45.3
8 saat üzeri	50	66.7	19	25.4
Eğitim düzeyi				
İlkokul mezunu	2	2.7	4	5.3
Ortaokul mezunu	6	8.0	8	10.7
Lise mezunu	15	20.0	14	18.7
Üniversite mezunu	40	53.3	30	40.0
Yüksek lisans mezunu	12	16.0	19	25.3
Gelirden memnun olma durumu				
Memnun	30	40.0	27	36.0
Memnun değil	45	60.0	48	64.0
Herhangi bir hastalığın olma durumu				
Var	3	4.0	7	9.3
Yok	72	96.0	68	90.7

Araştırma dâhilinde kişisel bilgi formunu ve anket sorularını yanıtlayan 150 bireyin 75'i (%50.0) özel sektörde çalışmakta olan bireyler ve 75'i (%50.0) kamu sektöründe çalışmakta olan bireyler oluşturmaktadır. Özek sektörde çalışan bireylerin 42'si (%56.0) kadın olduğu, 24'ü (%32.0) 30-39 yaş arasında olduğu, 46'sı (%61.3) evli olduğu, 42'sinin (%56.0) çocuğu olmadığı, 59'u (%78.7) işçi olduğu, 50'si (%66.7) günlük 8 saatten fazla çalışmakta olduğu, 40'ı (%53.3) üniversite mezunu olduğu, 45'i (%60.0) gelirinden memnun olmadığı ve 72'sinin (%96.0) herhangi bir kronik bir rahatsızlığı olmadığı görülmüştür.

Kamu sektöründe çalışan bireylerin 39'u (%52.0) erkek olduğu, 29'u (%38.6) 40-49 yaş aralığında olduğu, 58'i (%77.3) evli olduğu, 38'inin (%50.7) çocuğu olmadığı, 45'i (%60.0) memur olarak çalışmakta olduğu, 34'ü (%45.3) günlük olarak 6-8 saat aralığında çalışmakta olduğu, 30'u (%40.0) üniversite mezunu olduğu, 48'i (%64.0) gelirinden memnun olmadığı, 68'inin (%90.7) herhangi bir kronik rahatsızlığı olmadığı görülmüştür.

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde birinci olarak “Bireylerin hangi sektörde çalıştıkları ile bireylerin yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinin puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.2.

Bireylerin Hangi Sektörde Çalıştıklarına Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Özel sektör	75	15.64	3.29	2688.50	-.471	.638
	Kamu sektörü	75	15.08	2.46			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Özel sektör	75	17.61	3.21	1663.00	-4.34	.001**
	Kamu sektörü	75	15.41	2.43			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Özel sektör	75	15.61	2.62	1104.00	-6.46	.001**
	Kamu sektörü	75	18.49	2.08			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Özel sektör	75	17.18	2.69	2191.00	-2.35	.019*
	Kamu sektörü	75	18.22	2.58			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	Özel sektör	75	18.49	1.93	2610.50	-.774	.439
	Kamu sektörü	75	18.70	1.87			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Özel sektör	75	17.40	1.98	2559.00	-.966	.334
	Kamu sektörü	75	17.68	2.66			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Özel sektör	75	18.57	2.71	2677.00	-.513	.608
	Kamu sektörü	75	18.24	3.12			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Özel sektör	75	18.32	3.27	2408.00	-1.52	.127
	Kamu sektörü	75	17.57	3.04			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Özel sektör	75	17.73	3.64	2368.50	-1.67	.093
	Kamu sektörü	75	16.84	3.78			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş doyumu ölçeği (toplam skor)</i>	Özel sektör	75	156.57	10.66	2750.00	-.235	.814
	Kamu sektörü	75	156.25	10.54			
	Toplam	150					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yaşam doyumu ölçeği</i>	Özel sektör	75	21.61	6.57	2635.50	-.666	.505
	Kamu sektörü	75	21.13	6.58			
	Toplam	150					

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

Tablo 4.2.’de görüldüğü gibi; bireylerin hangi sektörde çalıştıklarına göre ödeme, koşullu ödüller, iş prosedürü, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim, iş doyumu ve yaşam doyumu ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını

belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmış çalışılan sektör açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Bireylerin hangi sektörde çalıştıklarına göre gruplar arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$).

Yükselme olanakları alt ölçeği puanları açısından özel sektörde çalışan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=1663.00, $p=0.001$]. Özel sektörde çalışan bireylerin kamu sektöründe çalışan bireylere oranla yükselme olanaklarını içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Bireylerin hangi sektörde çalıştıklarına göre gruplar arasında denetim alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **Denetim alt ölçeği puanları açısından kamu sektöründe çalışan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=1104.00, $p=0.001$]. Kamu sektöründe çalışan bireylerin özel sektörde çalışan bireylere oranla denetimi içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bireylerin hangi sektörde çalıştıklarına göre gruplar arasında yan haklar alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **Yan haklar alt ölçeği puanları açısından kamu sektöründe çalışan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=2191.00, $p=0.019$]. Kamu sektöründe çalışan bireylerin özel sektörde çalışan bireylere oranla yan hakları içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde ikinci olarak “Özel sektörde çalışan bireylerin cinsiyetlerine ile bireylerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu envanterinin alt ölçeklerinin puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.3
Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Grupların Yaşam Doyumu
ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından
“Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Kadın	42	15.45	3.29			
	Erkek	33	15.87	3.31	631.50	-.662	.508
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Kadın	42	17.33	3.31			
	Erkek	33	17.96	3.08	632.50	-.650	.516
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Kadın	42	16.02	2.77			
	Erkek	33	15.09	2.37	554.00	-1.49	.135
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Kadın	42	17.42	2.70			
	Erkek	33	16.87	2.70	603.50	-.961	.337
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	Kadın	42	18.33	1.81			
	Erkek	33	18.69	2.08	618.00	-.817	.414
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Kadın	42	17.11	1.94			
	Erkek	33	17.75	2.01	559.00	-1.45	.146
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Kadın	42	18.30	2.78			
	Erkek	33	18.90	2.61	606.00	-.936	.349
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Kadın	42	17.66	3.20			
	Erkek	33	19.15	3.22	515.50	-1.90	.047*
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Kadın	42	18.02	3.81			
	Erkek	33	17.36	3.44	620.50	-.778	.436
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş doyumu ölçeği (toplam skor)</i>	Kadın	42	155.69	11.90			
	Erkek	33	157.69	8.90	626.00	-.716	.474
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yaşam doyumu ölçeği</i>	Kadın	42	21.19	6.68			
	Erkek	33	22.15	6.48	621.00	-.770	.441
	Toplam	75					

* $p < 0.05$

Tablo 4.3’de görüldüğü gibi; özel sektörde çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre ödeme, yükselme olanakları, denetim, yan haklar, koşullu ödüller, iş prosedürü, iş arkadaşları, iletişim, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmış çalışılan sektör açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Özel sektörde çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre gruplar arasında işin doğası alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.05$). **İşin doğası alt ölçeği puanları açısından erkeklerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=515.50, $p=0.047$]. Erkeklerin kadınlara oranla iş doğasını içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde üçüncü olarak “Kamu sektöründe çalışan bireylerin cinsiyetlerine ile bireylerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu envanterinin alt ölçeklerinin puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.4.
Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Cinsiyetlerine Göre Grupların Yaşam
Doymu ve İş Doymu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından
“Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Kadın	36	15.27	2.60			
	Erkek	39	14.89	2.34	671.50	-.328	.743
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Kadın	36	15.08	2.33			
	Erkek	39	15.71	2.51	594.50	-1.15	.248
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Kadın	36	18.41	2.08			
	Erkek	39	18.56	2.10	678.00	-.258	.797
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Kadın	36	18.19	2.62			
	Erkek	39	18.25	2.57	684.50	-.187	.852
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	Kadın	36	18.33	1.92			
	Erkek	39	19.05	1.77	562.50	-1.51	.130
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Kadın	36	17.83	2.76			
	Erkek	39	17.53	2.60	652.00	-.538	.591
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Kadın	36	18.44	2.78			
	Erkek	39	18.05	3.43	657.00	-.481	.631
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Kadın	36	17.02	2.84			
	Erkek	39	18.07	3.17	573.00	-1.37	.169
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Kadın	36	17.86	3.94			
	Erkek	39	15.89	3.41	501.00	-2.14	.032*
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş doymu ölçeği (toplam skor)</i>	Kadın	36	156.47	10.66			
	Erkek	39	156.05	10.56	684.00	-.191	.849
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yaşam doymu ölçeği</i>	Kadın	36	21.36	6.34			
	Erkek	39	20.92	6.88	667.50	-.367	.714
	Toplam	75					

* $p < 0.05$

Tablo 4.4’de görüldüğü gibi; kamu sektöründe çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre ödeme, yükselme olanakları, denetim, yan haklar, koşullu ödüller, iş prosedürü, iş arkadaşları, işin doğası, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmış çalışılan sektör açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Kamu sektöründe çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre gruplar arasında iletişim ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.05$). **İletişim alt ölçeği puanları açısından kadınların lehine anlamlı bir fark vardır [U=501.00, p=0.032]. Kadınların erkeklere oranla iletişimi içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde dördüncü olarak “Özel sektörde çalışan bireylerin medeni durumları ile bireylerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu envanterinin alt ölçeklerinin puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” yanıt aranmaktadır.



Tablo 4.5.

**Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Grupların Yaşam
Doymu ve İş Doymu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından
“Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması**

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Evli	46	15.80	3.50			
	Bekâr	29	15.37	2.95	647.00	-.219	.826
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Evli	46	18.65	2.70			
	Bekâr	29	15.96	3.31	358.00	-3.38	.001**
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Evli	46	15.80	2.78			
	Bekâr	29	15.31	2.37	617.50	-.543	.587
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Evli	46	16.50	2.67			
	Bekâr	29	18.27	2.40	411.50	-2.79	.005**
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	Evli	46	18.34	2.03			
	Bekâr	29	18.72	1.77	586.00	-.899	.369
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Evli	46	17.60	2.04			
	Bekâr	29	17.06	1.86	576.00	-1.00	.314
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Evli	46	18.71	2.73			
	Bekâr	29	18.34	2.70	613.00	-.592	.554
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Evli	46	18.47	3.25			
	Bekâr	29	18.06	3.34	621.50	-.498	.619
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Evli	46	18.13	3.53			
	Bekâr	29	17.10	3.80	576.50	-.990	.322
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş doymu ölçeği (toplam skor)</i>	Evli	46	158.04	10.94			
	Bekâr	29	154.24	9.94	502.50	-1.79	.073
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yaşam doymu ölçeği</i>	Evli	46	22.56	6.66			
	Bekâr	29	20.10	6.22	509.00	-1.72	.085
	Toplam	75					

** $p < 0.01$

Tablo 4.5’de görüldüğü gibi; özel sektörde çalışan bireylerin medeni durumlarına göre ödeme, denetim, koşullu ödüller, iş prosedürü, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim, iş doyumu ve yaşam doyumu ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmış çalışılan sektör açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Özel sektörde çalışan bireylerin medeni durumlarına göre gruplar arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **Yükselme olanakları alt ölçeği puanları açısından evli bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=358.00, $p=0.001$]. Evli bireylerin bekâr bireylere oranla yükselme olanaklarını içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin medeni durumlarına göre gruplar arasında yan haklar alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **Yan haklar alt ölçeği puanları açısından bekâr bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=411.50, $p=0.005$]. Bekâr bireylerin evli bireylere oranla yan hakları içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde beşinci olarak “Kamu sektöründe çalışan bireylerin medeni durumları ile bireylerin yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinin puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.6.

Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Medeni Durumlarına Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Evli	58	15.05	2.37	468.00	-.321	.748
	Bekâr	17	15.17	2.81			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Evli	58	15.44	2.50	474.50	-.237	.813
	Bekâr	17	15.29	2.22			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Evli	58	18.27	2.07	364.00	-1.65	.098
	Bekâr	17	19.23	1.98			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Evli	58	18.32	2.58	421.50	-.912	.362
	Bekâr	17	17.88	2.61			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	Evli	58	18.53	2.01	395.50	-1.26	.207
	Bekâr	17	19.29	1.10			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Evli	58	17.98	2.60	354.50	-1.77	.075
	Bekâr	17	16.64	2.69			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Evli	58	18.34	3.03	457.00	-.459	.646
	Bekâr	17	17.88	3.47			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Evli	58	17.56	2.84	483.00	-.127	.899
	Bekâr	17	17.58	3.74			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Evli	58	17.10	3.75	408.50	-1.07	.282
	Bekâr	17	15.94	3.84			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş doyumu ölçeği (toplam skor)</i>	Evli	58	156.63	10.36	451.50	-.525	.599
	Bekâr	17	154.94	11.35			
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yaşam doyumu ölçeği</i>	Evli	58	21.43	6.57	438.50	-.691	.489
	Bekâr	17	20.11	6.71			
	Toplam	75					

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi; kamu sektöründe çalışan bireylerin medeni durumlarına göre ödeme, yükselme olanakları, denetim, yan haklar, koşullu ödüller, iş prosedürü, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim, iş doyumu ve yaşam doyumu ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmış çalışılan sektör açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde altıncı olarak “Özel sektörde çalışan bireylerin çocuk durumları ile bireylerin yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.7.
Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Çocuk Durumları İle Bireylerin Yaşam Doymu ve İş Doymu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	15.42	3.29				
	Bir çocuğu var	18	15.16	2.74				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	16.80	3.78	2	1.66	.434	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	17.83	2.88				
	Bir çocuğu var	18	16.38	3.82				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	18.46	3.09	2	2.95	.229	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	15.97	2.78				
	Bir çocuğu var	18	15.22	2.07				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	16.26	2.31	2	7.74	.051	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	18.21	2.45				
	Bir çocuğu var	18	18.77	2.01				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	18.00	3.02	2	13.06	.065	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	18.52	2.07				
	Bir çocuğu var	18	18.27	1.93				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	18.66	1.58	2	.227	.893	-
	Toplam	75						

Tablo 4.7.'nin devamı

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	17.73	1.97				
	Bir çocuğu var	18	16.22	1.73				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	17.86	1.84	2	7.08	.069	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	17.73	2.56				
	Bir çocuğu var	18	16.22	2.99				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	17.86	2.55	2	4.15	.125	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	18.69	3.06				
	Bir çocuğu var	18	17.27	3.65				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	18.53	3.33	2	1.75	.417	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	18.07	3.41				
	Bir çocuğu var	18	16.50	4.01				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	18.26	3.73	2	2.52	.283	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İş doyumu ölçeği (toplam skor)</i>	Çocuğu yok	42	152.57	9.42				
	Bir çocuğu var	18	150.38	11.61				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	151.20	10.12	2	7.92	.079	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>Yaşam doyumu ölçeği</i>	Çocuğu yok	42	22.45	6.27				
	Bir çocuğu var	18	18.55	6.34				
	İki çocuğu var ve üzeri	15	22.93	6.94	2	4.69	.096	-
	Toplam	75						

Tablo 4.7’de görüldüğü gibi; özel sektörde çalışan bireylerin çocuk durumlarına göre yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla *Kruskal Wallis H-Testi* yapılmış ve çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde yedinci olarak “Kamu sektöründe çalışan bireylerin çocuk durumları ile bireylerin yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.8.

Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Çocuk Durumları İle Bireylerin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	15.21	2.38	2	.466	.792	-
	Bir çocuğu var	10	14.30	2.00				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	15.18	2.74				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	15.23	2.47	2	.497	.780	-
	Bir çocuğu var	10	15.40	1.26				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	15.66	2.73				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	18.50	2.01	2	.300	.861	-
	Bir çocuğu var	10	18.30	.94				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	18.55	2.50				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	18.76	2.44	2	4.04	.133	-
	Bir çocuğu var	10	17.60	2.11				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	17.70	2.83				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	19.39	1.55	2	12.49	.056	-
	Bir çocuğu var	10	18.70	1.41				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	18.74	2.04				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	17.81	2.73	2	.209	.901	-
	Bir çocuğu var	10	17.60	2.36				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	17.51	2.75				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	18.18	2.94	2	.385	.825	-
	Bir çocuğu var	10	18.80	3.39				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	18.11	3.35				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	17.44	3.14	2	.400	.819	-
	Bir çocuğu var	10	18.20	3.29				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	17.51	2.90				
	Toplam	75						

Tablo 4.8.'in devamı

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	17.28	3.65				
	Bir çocuğu var	10	15.50	2.71				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	16.70	4.26	2	1.27	.530	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İş doyumu ölçeği (toplamlı skor)</i>	Çocuğu yok	38	157.84	10.81				
	Bir çocuğu var	10	154.40	11.41				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	154.70	9.85	2	1.73	.420	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>Yaşam doyumu ölçeği</i>	Çocuğu yok	38	21.92	6.51				
	Bir çocuğu var	10	20.90	7.97				
	İki çocuğu var ve üzeri	27	20.11	6.24	2	1.34	.509	-
	Toplam	75						

Tablo 4.8'de görüldüğü gibi; kamu sektöründe çalışan bireylerin çocuk durumlarına göre yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla *Kruskal Wallis H-Testi* yapılmış ve çocuk durumu açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde sekizinci olarak “Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları ile bireylerin yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.9.

Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Çalışma Pozisyonları İle Bireylerin Yaşam
Doymu ve İş Doymu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından
“Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	İşçi	59	15.16	3.13				
	İşveren	9	18.66	2.78	2	9.13	.010**	2
	Yönetici	7	15.71	3.54				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	İşçi	59	16.91	3.12				
	İşveren	9	17.11	2.02	2	15.88	.001**	1
	Yönetici	7	21.57	.97				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	İşçi	59	15.57	2.73				
	İşveren	9	17.22	1.98	2	8.94	.051	-
	Yönetici	7	15.85	.69				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	İşçi	59	17.05	2.70				
	İşveren	9	17.55	3.20	2	.726	.696	-
	Yönetici	7	17.85	2.19				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	İşçi	59	18.59	1.98				
	İşveren	9	18.77	1.56	2	3.39	.183	-
	Yönetici	7	17.28	1.70				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	İşçi	59	16.35	1.95				
	İşveren	9	18.66	1.73	2	6.10	.047*	2
	Yönetici	7	16.14	1.86				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	İşçi	59	18.72	2.86				
	İşveren	9	17.55	2.00	2	1.56	.456	-
	Yönetici	7	18.57	2.07				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	İşçi	59	18.30	3.23				
	İşveren	9	18.66	2.50	2	.102	.950	-
	Yönetici	7	18.00	4.72				
	Toplam	75						

Tablo 4.9.'un devamı

Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamli fark	
İletişim alt ölçeği	İşçi	59	17.77	3.69					
	İşveren	9	19.88	18.57	2.66				
	Yönetici	7			2.07	2	7.07	.058	-
	Toplam	75							
Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamli fark	
İş doyumu ölçeği (toplam skor)	İşçi	59	155.47	10.62					
	İşveren	9	166.11	8.58					
	Yönetici	7	153.57	7.18	2	8.20	.017*	2	
	Toplam	75							
Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamli fark	
Yaşam doyumu ölçeği	İşçi	59	21.13	6.38					
	İşveren	9	26.88	3.62					
	Yönetici	7	18.85	8.27	2	7.61	.022*	2	
	Toplam	75							

**p<0.01; *p<0.05

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi; özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonlarına göre denetim, yan haklar, koşullu ödüller, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla *Kruskal Wallis H-Testi* yapılmış ve çalışma pozisyonları açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında ödeme alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=9.13$, $p=0.010$]. Bu işlemin ardından *Kruskal Wallis-H* sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **Ödeme alt ölçeği puanları açısından işveren bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. İşveren bireylerin diğer bireylere oranla ödemeyi içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=15.88$, $p=0.001$]. Bu işlemin ardından *Kruskal Wallis-H* sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **Yükselme olanakları alt ölçeği puanları açısından yönetici olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. Yönetici olan**

bireylerin diğer bireylere oranla yükselme olanakları içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında iş prosedürü alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=6.10$, $p=0.047$]. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **İş prosedürü alt ölçeği puanları açısından işveren olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. İşveren olan bireylerin diğer bireylere oranla iş prosedürü içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında iş doyumunu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=8.20$, $p=0.017$]. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **İş doyumunu ölçeği puanları açısından işveren olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. İşveren olan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında yaşam doyumunu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=7.61$, $p=0.022$]. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **Yaşam doyumunu ölçeği puanları açısından işveren olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. İşveren olan bireylerin diğer bireylere oranla yaşam doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde dokuzuncu olarak “Kamu sektöründe çalışan bireylerin çalışma pozisyonları ile bireylerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.10.

**Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Çalışma Pozisyonları İle Bireylerin Yaşam
Doyumunu ve İş Doyumunu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından
“Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması**

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	İşçi	19	15.73	2.68	2	3.48	.175	-
	İşveren	45	15.02	2.49				
	Yönetici	11	14.18	1.72				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	İşçi	19	15.15	2.08	2	5.87	.053	-
	İşveren	45	15.86	2.64				
	Yönetici	11	14.00	1.41				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	İşçi	19	19.52	1.61	2	8.80	.052	-
	İşveren	45	18.93	2.07				
	Yönetici	11	19.00	2.19				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	İşçi	19	18.42	1.31	2	.168	.919	-
	İşveren	45	18.17	2.15				
	Yönetici	11	18.09	1.22				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	İşçi	19	17.42	2.91	2	4.18	.123	-
	İşveren	45	17.86	2.55				
	Yönetici	11	17.36	2.87				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	İşçi	19	18.05	2.97	2	.638	.727	-
	İşveren	45	18.33	3.14				
	Yönetici	11	18.18	3.57				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	İşçi	19	18.05	2.97	2	.112	.945	-
	İşveren	45	18.33	3.14				
	Yönetici	11	18.18	3.57				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	İşçi	19	17.36	3.16	2	.179	.914	-
	İşveren	45	17.64	3.11				
	Yönetici	11	17.63	2.76				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	İşçi	19	17.78	3.61	2	2.04	.360	-
	İşveren	45	16.75	3.92				
	Yönetici	11	15.54	3.35				
	Toplam	75						

Tablo 4.10.'un devamı

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İş doyumunu ölçęi (toplam skor)</i>	İşçi	19	158.68	11.32				
	İşveren	45	156.24	10.20				
	Yönetici	11	152.09	10.14	2	2.53	.281	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>Yaşam doyumunu ölçęi</i>	İşçi	19	22.89	7.03				
	İşveren	45	21.24	6.13				
	Yönetici	11	17.63	6.85	2	4.64	.098	-
	Toplam	75						

Tablo 4.10'da görüldüğü gibi; kamu sektöründe çalışan bireylerin çalışma pozisyonlarına göre yaşam doyumunu ve iş doyumunu alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla *Kruskal Wallis H-Testi* yapılmış ve çalışma pozisyonları açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde onuncu olarak “Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma saatleri ile bireylerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu envanterinin alt ölçeklerinin puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.11.

Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Çalışma Saatlerine Göre Grupların Yaşam
Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından
“Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

Grup		N	X	SS	U	Z	p
Ödeme alt ölçeği	6-8 arası	25	16.12	3.50			
	8 saat üzeri	50	15.40	3.18	557.50	-.765	.444
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
Yükselme alt ölçeği	6-8 arası	25	17.56	3.02			
	8 saat üzeri	50	17.64	3.33	611.50	-.153	.879
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
Denetim alt ölçeği	6-8 arası	25	16.08	1.95			
	8 saat üzeri	50	15.38	2.89	481.00	-1.63	.103
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
Yan haklar alt ölçeği	6-8 arası	25	17.80	2.90			
	8 saat üzeri	50	16.88	2.56	510.50	-1.29	.195
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
Koşullu ödüller alt ölçeği	6-8 arası	25	19.08	1.77			
	8 saat üzeri	50	18.20	1.95	461.00	-1.88	.060
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
İş prosedürü alt ölçeği	6-8 arası	25	18.40	1.60			
	8 saat üzeri	50	16.90	1.98	367.00	-2.94	.003**
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
İş arkadaşları alt ölçeği	6-8 arası	25	18.96	2.63			
	8 saat üzeri	50	18.38	2.75	544.50	-.912	.362
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
İşin doğası alt ölçeği	6-8 arası	25	18.68	2.74			
	8 saat üzeri	50	18.14	3.52	586.00	-.441	.659
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
İletişim alt ölçeği	6-8 arası	25	18.68	3.40			
	8 saat üzeri	50	17.26	3.70	489.50	-1.53	.126
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
İş doyumu ölçeği (toplam skor)	6-8 arası	25	161.36	7.75			
	8 saat üzeri	50	154.18	11.17	375.00	-2.81	.005**
	Toplam	75					
Grup		N	X	SS	U	Z	p
Yaşam doyumu ölçeği	6-8 arası	25	23.80	5.07			
	8 saat üzeri	50	20.52	6.99	454.00	-1.92	.054
	Toplam	75					

**p<0.01

Tablo 4.11’de görüldüğü gibi; özel sektörde çalışan bireylerin çalışma saatlerine göre ödeme, yükselme olanakları, denetim, yan haklar, koşullu ödüller, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim ve yaşam doyumu ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmış çalışma saatleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma saatlerine göre gruplar arasında iş prosedürü alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **İş prosedürü alt ölçeği puanları açısından 6-8 saat arası çalışan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=367.00, p=0.003]. 6-8 saat arası çalışan bireylerin 8 saat üzeri çalışan bireylere oranla iş prosedürü içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma saatlerine göre gruplar arasında iş doyumu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **İş doyumu ölçeği puanları açısından 6-8 saat arası çalışan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=375.00, p=0.005]. 6-8 saat arası çalışan bireylerin 8 saat üzeri çalışan bireylere oranla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde on birinci olarak “Kamu sektöründe çalışan bireylerin çalışma saatleri ile bireylerin yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.12.

**Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Çalışma Saatleri İle Bireylerin Yaşam
Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından
“Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması**

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	14.50	1.71	2	4.50	.105	-
	6-8 saat arası	34	15.76	2.73				
	8 saat ve üzeri	19	14.52	2.50				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	15.90	2.92	2	5.65	.059	-
	6-8 saat arası	34	15.73	2.27				
	8 saat ve üzeri	19	14.26	1.72				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	17.50	1.53	2	8.87	.053	-
	6-8 saat arası	34	18.73	2.31				
	8 saat ve üzeri	19	18.21	1.84				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	18.27	2.81	2	1.75	.416	-
	6-8 saat arası	34	17.91	2.47				
	8 saat ve üzeri	19	18.73	2.53				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	18.68	2.64	2	2.19	.333	-
	6-8 saat arası	34	18.88	1.49				
	8 saat ve üzeri	19	18.42	1.42				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	18.50	2.28	2	3.05	.217	-
	6-8 saat arası	34	17.47	2.79				
	8 saat ve üzeri	19	17.10	2.74				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	19.00	3.22	2	1.67	.433	-
	6-8 saat arası	34	17.85	2.96				
	8 saat ve üzeri	19	18.05	3.29				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	18.04	3.25	2	1.54	.462	-
	6-8 saat arası	34	17.11	3.05				
	8 saat ve üzeri	19	17.84	2.81				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	15.81	3.58	2	2.88	.237	-
	6-8 saat arası	34	17.67	3.87				
	8 saat ve üzeri	19	16.52	3.70				
	Toplam	75						

Tablo 4.12. devamı

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İş doyumu</i> <i>ölçeği</i> <i>(toplam</i> <i>skor)</i>	0-6 saat arası	22	156.22	10.40				
	6-8 saat arası	34	157.14	11.12				
	8 saat ve üzeri	19	154.68	9.98	2	.698	.705	-
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>Yaşam</i> <i>doyumu</i> <i>ölçeği</i>	0-6 saat arası	22	22.00	6.71				
	6-8 saat arası	34	20.94	6.13				
	8 saat ve üzeri	19	20.47	7.44	2	.873	.646	-
	Toplam	75						

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi; kamu sektöründe çalışan bireylerin çalışma saatlerine göre yaşam doyumu ve iş doyumu alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla *Kruskal Wallis H-Testi* yapılmış ve çalışma saatleri açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde on ikinci olarak “Özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri ile bireylerin yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.13.

Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Eğitim Düzeyleri İle Bireylerin Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	8	13.12	.99				
	Lise mezunu	15	14.40	2.44				
	Üniversite mezunu	40	16.37	3.64	3	9.45	.024*	4>3
	Yüksek lisans mezunu	12	16.41	2.87				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	8	12.00	.75				
	Lise mezunu	15	14.73	.88				
	Üniversite mezunu	40	19.17	2.17	3	45.92	.001**	4>3
	Yüksek lisans mezunu	12	19.75	1.81				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	8	16.75	2.81				
	Lise mezunu	15	14.00	1.64				
	Üniversite mezunu	40	15.90	2.78	3	7.57	.056	-
	Yüksek lisans mezunu	12	15.91	2.39				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	8	18.00	3.16				
	Lise mezunu	15	18.13	2.41				
	Üniversite mezunu	40	16.97	2.77	3	4.56	.206	-
	Yüksek lisans mezunu	12	16.16	2.20				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	8	18.87	2.23				
	Lise mezunu	15	18.80	1.47				
	Üniversite mezunu	40	18.60	2.01	3	4.27	.233	-
	Yüksek lisans mezunu	12	17.50	1.88				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	8	17.12	1.95				
	Lise mezunu	15	17.13	1.76				
	Üniversite mezunu	40	18.02	1.95	3	11.66	.059	-
	Yüksek lisans mezunu	12	17.83	1.52				
	Toplam	75						
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamli fark</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	8	18.37	3.50				
	Lise mezunu	15	18.06	3.01				
	Üniversite mezunu	40	18.67	2.41	3	1.18	.756	-
	Yüksek lisans mezunu	12	19.00	2.98				
	Toplam	75						

Tablo 4.13.'ün devamı

Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
İşin doğası alt ölçeği	Ortaokul mezunu ve altı	8	18.00	3.81				
	Lise mezunu	15	18.33	3.28				
	Üniversite mezunu	40	18.42	3.07	3	.051	.997	-
	Yüksek lisans mezunu	12	18.16	3.92				
	Toplam	75						
Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
İletişim alt ölçeği	Ortaokul mezunu ve altı	8	18.25	4.94				
	Lise mezunu	15	17.53	2.97				
	Üniversite mezunu	40	18.60	3.60	3	8.04	.055	-
	Yüksek lisans mezunu	12	17.25	2.59				
	Toplam	75						
Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
İş doyumu ölçeği (toplam skor)	Ortaokul mezunu ve altı	8	150.50	13.73				
	Lise mezunu	15	149.13	7.67				
	Üniversite mezunu	40	160.75	9.04	3	17.21	.001**	3>4
	Yüksek lisans mezunu	12	156.00	10.67				
	Toplam	75						
Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
Yaşam doyumu ölçeği	Ortaokul mezunu ve altı	8	18.87	7.12				
	Lise mezunu	15	17.00	5.11				
	Üniversite mezunu	40	23.62	5.89	3	13.02	.005**	3>4
	Yüksek lisans mezunu	12	22.50	7.17				
	Toplam	75						

**p<0,01; *p<0.05

Tablo 4.13'de görüldüğü gibi; özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeylerine göre denetim, yan haklar, koşullu ödüller, iş prosedürü, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla *Kruskal Wallis H-Testi* yapılmış ve eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında ödeme alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=9.45$, $p=0.024$]. Bu işlemin ardından *Kruskal Wallis-H* sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **Ödeme alt ölçeği puanları açısından eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla ödeme içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=45.92$, $p=0.01$]. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **Yükselme olanakları alt ölçeği puanları açısından eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla yükselme olanakları içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında iş doyumunu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=17.21$, $p=0.01$]. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **İş doyumunu ölçeği puanları açısından eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında yaşam doyumunu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=13.02$, $p=0.05$]. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **Yaşam doyumunu ölçeği puanları açısından eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla yaşam doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde on üçüncü olarak “Kamu sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeyleri ile bireylerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu envanterinin alt ölçeklerinden aldıkları puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.14.

**Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Eğitim Düzeyleri İle Bireylerin Yaşam
Doymu ve İş Doymu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından
“Kruskal Wallis H” Testi İle Karşılaştırılması.**

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>sd</i>	<i>KW</i>	<i>p</i>	<i>Anlamlı fark</i>
<i>Ödeme ölçęi</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	14.08	1.16	3	5.50	.138	-
	Lise mezunu	14	16.21	2.83				
	Üniversite mezunu	30	15.26	2.74				
	Yüksek lisans mezunu	19	14.57	2.06				
	Toplam	75						
<i>Yükselme ölçęi</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	14.08	1.44	3	12.50	.006**	3>4
	Lise mezunu	14	13.57	2.47				
	Üniversite mezunu	30	16.73	1.94				
	Yüksek lisans mezunu	19	16.47	2.89				
	Toplam	75						
<i>Denetim ölçęi</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	19.75	1.28	3	9.20	.056	-
	Lise mezunu	14	18.28	2.19				
	Üniversite mezunu	30	18.73	2.03				
	Yüksek lisans mezunu	19	18.21	2.07				
	Toplam	75						
<i>Yan haklar alt ölçęi</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	18.25	2.98	3	5.66	.129	-
	Lise mezunu	14	19.64	1.44				
	Üniversite mezunu	30	18.10	2.55				
	Yüksek lisans mezunu	19	17.36	2.75				
	Toplam	75						
<i>Koşullu ödüller ölçęi</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	19.00	1.34	3	3.40	.334	-
	Lise mezunu	14	18.07	2.09				
	Üniversite mezunu	30	19.13	1.45				
	Yüksek lisans mezunu	19	18.31	2.42				
	Toplam	75						
<i>İş prosedürü alt ölçęi</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	16.75	2.26	3	12.87	.055	-
	Lise mezunu	14	16.21	1.47				
	Üniversite mezunu	30	18.10	2.86				
	Yüksek lisans mezunu	19	17.10	2.51				
	Toplam	75						

Tablo 4.14.'ün devamı

Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	16.75	2.73				
	Lise mezunu	14	19.35	2.79				
	Üniversite mezunu	30	18.96	2.93				
	Yüksek lisans mezunu	19	17.21	3.40	3	7.69	.053	-
	Toplam	75						
<hr/>								
Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	16.25	2.92				
	Lise mezunu	14	18.78	2.00				
	Üniversite mezunu	30	17.96	3.62				
	Yüksek lisans mezunu	19	16.89	2.40	3	6.16	.104	-
	Toplam	75						
<hr/>								
Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	17.91	3.62				
	Lise mezunu	14	18.21	4.04				
	Üniversite mezunu	30	16.66	3.95				
	Yüksek lisans mezunu	19	15.42	3.06	3	4.41	.220	-
	Toplam	75						
<hr/>								
Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
<i>İş doyumu ölçeği (toplam skor)</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	151.83	7.99				
	Lise mezunu	14	143.35	6.39				
	Üniversite mezunu	30	157.66	12.03				
	Yüksek lisans mezunu	19	156.57	8.73	3	13.66	.003**	3>4
	Toplam	75						
<hr/>								
Grup		N	X	SS	sd	KW	p	Anlamlı fark
<i>Yaşam doyumu ölçeği</i>	Ortaokul mezunu ve altı	12	19.25	5.94				
	Lise mezunu	14	23.64	5.07				
	Üniversite mezunu	30	22.06	7.05				
	Yüksek lisans mezunu	19	19.00	6.66	3	5.49	.141	-
	Toplam	75						

**p<0.01

Tablo 4.14'de görüldüğü gibi; kamu sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeylerine göre ödeme, denetim, yan haklar, koşullu ödüller, iş prosedürü, iş arkadaşları, işin doğası, iletişim ve yaşam doyumu ölçeklerinden aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla *Kruskal Wallis H-Testi* yapılmış ve eğitim düzeyi açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Kamu sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=12.50$, $p=0.006$]. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **Yükselme olanakları alt ölçeği puanları açısından eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla yükselme olanaklarını içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Kamu sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında iş doyumunu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır [$k-w=13.66$; $p=0.003$]. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığının hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniği olarak *Mann Whitney U testi* uygulanmıştır. **İş doyumunu ölçeği puanları açısından eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde on dördüncü olarak “Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıkları ile bireylerin yaşam doyumunu ve iş doyumunu envanterinin alt ölçeklerinin puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.15.

Özel Sektörde Çalışan Bireylerin Gelirlerinden Memnun Olup Olmadıklarına Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması

Grup		N	X	SS	U	Z	p
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Memnun	30	18.40	3.11			
	Memnun değil	45	13.80	1.77	155.50	-5.66	.001**
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Memnun	30	19.36	2.18			
	Memnun değil	45	16.44	3.27	332.50	-3.72	.001**
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Memnun	30	15.76	2.59			
	Memnun değil	45	15.51	2.67	590.50	-.922	.357
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Memnun	30	16.86	2.80			
	Memnun değil	45	17.40	2.64	588.50	-.941	.347
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Koşullu ödülleri alt ölçeği</i>	Memnun	30	18.53	1.99			
	Memnun değil	45	18.46	1.91	666.50	-.094	.925
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Memnun	30	18.03	1.90			
	Memnun değil	45	16.97	1.94	489.00	-2.04	.041*
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Memnun	30	18.90	2.49			
	Memnun değil	45	18.35	2.85	589.00	-.938	.348
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Memnun	30	19.16	2.99			
	Memnun değil	45	17.75	3.36	527.00	-1.61	.107
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Memnun	30	18.66	3.12			
	Memnun değil	45	17.11	3.86	507.00	-1.82	.068
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş doyumu ölçeği (toplam skor)</i>	Memnun	30	163.70	7.92			
	Memnun değil	45	151.82	9.60	234.00	-4.77	.001**
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yaşam doyumu ölçeği</i>	Memnun	30	25.40	4.30			
	Memnun değil	45	19.08	6.64	310.00	-3.95	.001**
	Toplam	75					

**p<0.01

Tablo 4.15’de görüldüğü gibi; özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre denetim, yan haklar, koşullu ödüller, iş arkadaşları, işin doğası ve iletişim ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmış çalışılan sektör açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında ödeme alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **Ödeme alt ölçeği puanları açısından gelirinden memnun olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=155.50, $p=0.001$]. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla ödeme içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **Yükselme olanakları alt ölçeği puanları açısından gelirinden memnun olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=332.50, $p=0.001$]. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla yükselme olanakları içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında iş prosedürü alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **İş prosedürü alt ölçeği puanları açısından gelirinden memnun olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=489.00, $p=0.041$]. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla iş prosedürü içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında iş doyumu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **İş doyumu ölçeği puanları açısından gelirinden memnun olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=234.00, $p=0.001$]. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında yaşam doyumu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.01$). **Yaşam doyumu ölçeği puanları açısından gelirinden memnun olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=310.00, p=0.001]. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde on beşinci olarak “Kamu sektöründe çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıkları ile bireylerin yaşam doyumu ve iş doyumu envanterinin alt ölçeklerinin puanları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” yanıt aranmaktadır.



Tablo 4.16.

**Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin Gelirlerinden Memnun Olup Olmadıklarına
Göre Grupların Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Envanterinin Alt Ölçeklerinin
Puanları Açısından “Mann Whitney U” Testi İle Karşılaştırılması**

<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Ödeme alt ölçeği</i>	Memnun	27	15.96	2.68			
	Memnun değil	48	14.58	2.21	429.50	-2.44	.014*
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yükselme alt ölçeği</i>	Memnun	27	16.22	2.73			
	Memnun değil	48	15.95	2.14	458.00	-2.12	.054
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Denetim alt ölçeği</i>	Memnun	27	18.96	2.00			
	Memnun değil	48	18.22	2.09	523.50	-1.39	.164
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yan haklar alt ölçeği</i>	Memnun	27	19.07	1.89			
	Memnun değil	48	17.75	2.80	475.00	-1.92	.054
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Koşullu ödüller alt ölçeği</i>	Memnun	27	18.44	1.31			
	Memnun değil	48	18.29	2.02	453.00	-2.20	.059
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş prosedürü alt ölçeği</i>	Memnun	27	17.70	2.56			
	Memnun değil	48	17.66	2.74	642.50	-.062	.951
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş arkadaşları alt ölçeği</i>	Memnun	27	18.18	3.22			
	Memnun değil	48	18.27	3.09	641.50	-.072	.942
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İşin doğası alt ölçeği</i>	Memnun	27	18.18	3.44			
	Memnun değil	48	17.22	2.77	544.00	-1.15	.248
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İletişim alt ölçeği</i>	Memnun	27	16.70	3.93			
	Memnun değil	48	16.91	3.74	641.50	-.072	.942
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>İş doyumu ölçeği (toplam skor)</i>	Memnun	27	160.44	10.36			
	Memnun değil	48	153.89	9.98	427.00	-2.44	.015*
	Toplam	75					
<i>Grup</i>		<i>N</i>	<i>X</i>	<i>SS</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
<i>Yaşam doyumu ölçeği</i>	Memnun	27	23.51	6.45			
	Memnun değil	48	19.79	6.33	441.50	-2.28	.022*
	Toplam	75					

* $p < 0.05$

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi; kamu sektöründe çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre denetim, yükselme olanakları, yan haklar, koşullu ödüller, iş arkadaşları, işin doğası, iş prosedürü ve iletişim ölçeklerinin puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla Mann Whitney U-Testi yapılmış çalışılan sektör açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Kamu sektöründe çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında ödeme alt ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.05$). **Ödeme alt ölçeği puanları açısından gelirinden memnun olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=429.50, $p=0.014$]. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla ödeme içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Kamu sektöründe çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında iş doyumu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.05$). **İş doyumu ölçeği puanları açısından gelirinden memnun olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=427.00, $p=0.015$]. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Kamu sektöründe çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında yaşam doyumu ölçeği puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p<0.05$). **Yaşam doyumu ölçeği puanları açısından gelirinden memnun olan bireylerin lehine anlamlı bir fark vardır [U=441.50, $p=0.022$]. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde on yedinci olarak “Özel sektörde çalışan bireylerin iş doyumu ve yaşam doyumu ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.17.

Özel Sektörde Çalışan Bireylerin İş Doymu ve Yaşam Doymu Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		İş doymu
Yaşam doymu	r	.803
	p	.001**

** $p < 0.01$

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi; özel sektörde çalışan bireylerin iş doymu ölçeğinden aldıkları puanlar ile yaşam doymu ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir ($r=.803$; ** $p < 0,01$). **Bir diğer deyişle iş doymu düzeyleri arttıkça; yaşam doymu düzeylerinde artmakta olduğu görülmektedir.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde on sekizinci olarak “Özel sektörde çalışan bireylerin iş doymu ölçeğinden aldıkları puanların bireylerin yaşam doymu ölçeğinden aldıkları puanların üzerinde nasıl bir etkisi vardır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.18.
Özel Sektörde Çalışan Bireylerin İş Doymu Düzeylerinin Yaşam Doymu
Üzerine Etkisinin İncelenmesi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken</i>	β	t	p	F	<i>Model (p)</i>	R^2
<i>Yaşam doymu</i>	<i>Sabit</i>	-51.826	-7.060	.000	100.557	.000	.579
	<i>İş doymu</i>	.469	10.028	.000			

$p < 0.01$

Tablo 4.18’da görüldüğü gibi; yaşam doymu ile iş doymu arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=100.557$; $p=0.00 < 0.01$). Yaşam doymu düzeyinin belirleyicisi olarak iş doymu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) orta olduğu görülmüştür ($R^2=0.579$). Bireylerin iş doymu düzeyi yaşam doymu düzeyini arttırmaktadır ($\beta=.469$).

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde yirminci olarak “Kamu sektöründe çalışan bireylerin iş doymu ve yaşam doymu ölçeklerinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.19.
Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu
Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		İş doyumunu
Yaşam doyumunu	r	.789
	p	.001**

***p<0.01*

Tablo 4.19’de görüldüğü gibi; kamu sektöründe çalışan bireylerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlar ile yaşam doyumunu ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir ($r=.789$; $**p<0,01$). **Bir diğer deyişle iş doyumunu düzeyleri arttıkça; yaşam doyumunu düzeylerinde artmakta olduğu görülmektedir.**

Bu araştırmanın genel amacı çerçevesinde yirmi birinci olarak “Kamu sektöründe çalışan bireylerin iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların bireylerin yaşam doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların üzerinde nasıl bir etkisi vardır?” sorusuna yanıt aranmaktadır.

Tablo 4.20.

Kamu Sektöründe Çalışan Bireylerin İş Doymu Düzeylerinin Yaşam Doymu Üzerine Etkisinin İncelenmesi

<i>Bağımlı Değişken</i>	<i>Bağımsız Değişken</i>	β	t	p	F	<i>Model (p)</i>	R^2
<i>Yaşam doymu</i>	<i>Sabit</i>	-57.209	-8.372	.000	132.014	.000	.664
	<i>İş doymu</i>	.501	11.490	.000			

$p < 0.01$

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi; yaşam doymu ile iş doymu arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=132.014$; $p=0.00 < 0.01$). Yaşam doymu düzeyinin belirleyicisi olarak iş doymu değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) orta olduğu görülmüştür ($R^2=0.664$). Bireylerin iş doymu düzeyi yaşam doymu düzeyini arttırmaktadır ($\beta=.469$).

BÖLÜM 5: TARTIŞMA VE YORUM

Kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki doyum ve yaşam doyumlarının karşılaştırıldığı bu araştırmada, kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin doyum seviyeleri bazı demografik değişkenler ve ölçeklere bağlı olarak tespit edilmiştir.

Araştırma İstanbul ili ile sınırlandırılmış olup 75 kamu çalışanı ve 75 özel sektör çalışanına uygulanmıştır. Araştırmada meslek doyum ve yaşam doyum ölçekleri kullanılmıştır, bu ölçeklerde yer alan ifadeler katılımcıların verdikleri cevaplara göre, kamu çalışanlarının ve özel sektör çalışanlarının mesleki ve yaşam doyumları tespit edilmiştir.

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulgular literatür çerçevesinde tartışılacaktır.

Yapılan bu araştırmaya göre hem kamu sektöründe çalışan bireylerin hem de özel sektörde çalışan bireylerin iş doyum ölçeğinden aldıkları puanlar ile yaşam doyum ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Hem kamu sektöründe çalışan bireylerin hem de özel sektörde çalışan bireylerin iş doyum düzeyleri arttıkça; yaşam doyum düzeyleri de artmaktadır. İş doyum ve yaşam doyum karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedirler. Bu bulgu literatürde mevcut olan pek çok çalışma ile uyum içerisindedir. Kaplan (2014). Denizli Servergazi Devlet Hastanesi hemşire ve ebelerin iş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişkisini araştırdığı çalışmada ebe ve hemşirelerinin iş doyum ile yaşam doyum arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. İş doyumunu etkileyen değişkenlerin yaşam doyum düzeyini etkilediği gibi, yaşam doyum değişkenlerinin de iş doyum düzeyini etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Özel (2015) iş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada yaşam doyum ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. İş doyum düzeyi yükseldikçe yaşam doyum düzeyi arttığı sonucuna ulaşmıştır. Uyguç, Arbak, Duygulu ve diğerleri (1998) tarafından yapılan iş ve yaşam doyum araştırmasında iş doyumunun yüksek olması durumunda yaşam doyumunun da yüksek olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005), iş ve yaşam doyum ile mesleki tükenmişlik ilişkisini inceledikleri ve öğretmenlere uyguladıkları çalışmada, duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlığın yaşam doyumunu olumsuz etkilediği, ancak mesleki doyuma ulaşmanın yaşam doyumunu da olumlu etkileyeceği sonucunu elde

etmişlerdir. İşçilerin iş ve yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen Keser (2005), iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında çift yönlü pozitif ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Farklı meslek grupları üzerinde iş ve yaşam doyumunu ile tükenmişlik düzeylerini araştıran Gümüş (2006), iş doyumunu, yaşam doyumunu ve kişisel başarı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Dağdelen (2008), üretim ve hizmet sektöründe çalışan işçilerin iş ve yaşam doyumlarını incelediği araştırmasında, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı ve doğrusal bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Hekimlerdeki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin yaşam doyumları ile ilişkisini araştıran Ünal ve arkadaşları (2001), yaşam doyumunu en fazla etkileyen değişkenin iş doyumunu olduğunu ifade etmiştir. Yurtdışında yapılan çalışmaları ele aldığımızda benzer sonuçlar elde eden araştırmaları görmek mümkündür (Kubilay, 2013).

Yapılan bu araştırmaya göre hem özel sektörde çalışan bireylerin hem de kamu sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında iş doyumunu ölçeği ve yükselme olanakları iş doyumunu alt ölçeği puanları açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumunu düzeyinin ve yükselme olanaklarını içeren iş doyumunu düzeyinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında yaşam doyumunu ölçeği ve ödeme iş doyumunu alt ölçeği puanları açısından pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuşken kamu sektöründe çalışan bireylerde eğitim düzeyleri arasında yaşam doyumunu ölçeği ve ödeme iş doyumunu alt ölçeği puanları açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Literatür incelendiğinde iş doyumunu ve yaşam doyumunun eğitim ile ilişkisini araştırıldığı birçok çalışmada farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Deniz ve Yılmaz (2006) Eğitim seviyesi ile yaşam doyumunu ilişkisini inceledikleri araştırmalarında eğitim seviyesinin artmasına paralel olarak yaşam doyumunun da artacağı sonucuna ulaşmışlardır. Kaplan (2014) hemşire ve ebelerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkisini araştırdığı çalışmasında eğitim düzeyi yükseldikçe ebe ve hemşirelerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar bulgularımızı destekler niteliktedir. Araştırma bulgularımızdan farklı sonuç bulan araştırmalarda çoğunluktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir. Öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen değişkenler üzerinde araştırma yapan Ayan ve arkadaşları (2009), iş doyumununun eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını ortaya koymuştur. Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerini araştıran Yılmaz

ve Altınok (2009), yöneticilerin yaşam doyum seviyeleri ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ifade etmiştir. Eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koyan bazı araştırmalar da bulunmaktadır (Yılmaz ve Izgar 2009; Canbay 2007). Bu çalışmalar öğretmenlerin eğitim seviyelerinin arttıkça iş doyumlarının azaldığını ortaya çıkarmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin yaşam doyumlarının alt düzeyde eğitime sahip bireylerinkinden daha düşük olduğunu ifade eden çalışmalar da mevcuttur (Keser 2005). Bu durumun eğitim seviyesi daha yüksek bireylerin mesleki anlamda daha fazla bir beklenti içerisinde olmasından kaynaklı olduğu düşünülebilir.

Yapılan bu araştırmaya göre özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında iş doyumunu ölçeği, yaşam doyumunu ölçeği, yükselme olanakları iş doyumunu alt ölçeği, ödeme iş doyumunu alt ölçeği ve iş prosedürü iş doyumunu alt ölçeği puanları açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yönetici veya işveren bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumunu, yaşam doyumunu, yükselme olanakları içeren iş doyumunu, ödemeyi içeren iş doyumunu ve iş prosedürü içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu araştırma sonucunda ortaya çıkmıştır. Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar iş doyumunu da etkiler. Bu koşulların uygun olması çalışanların moral düzeyini etkileyeceği gibi, örgütle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş doyumunu da arttıracaktır. Bu sebeple çalışma ortamının fiziksel koşulları, çalışanların temposu ve isteğini arttıracak şekilde yapılması gerekmektedir (Karakışla, 2012). İş yeri çalışma koşulları bireylerin yükselmesine, başarı sağlamalarına ve yeteneklerinin gelişmesine olanak verecek biçimde olmalıdır. Bu koşullar kişi açısından uygunsa, onu motive etmektedir. Kişi işinin kendisi, örgütü ve toplumu için önemli ve yararlı olduğu bilincine varırsa ve başarı duygusunu daha sık yaşarsa daha verimli ve uyumlu çalışabilmektedir (Dede ve Çınar, 2008). Literatür incelendiğinde konu ile ilgili yapılmış bazı çalışmalar şu şekildedir. Karakışla'nın (2012) kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve örgüt kültürü algılarını araştırdığı çalışmasında eğitim ve araştırma hastanesi ile özel hastanede çalışan hemşirelerin meslektaşlar arası işbirliğini iyi olarak değerlendirmelerine göre içsel, dışsal ve genel doyum puanlarını anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur. Kanbay'ın (2010) çalışmasında meslektaşlar arası işbirliğini iyi olarak değerlendiren kişilerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı biçimde yüksek bulunmuştur. Kalish ve ark.'ın (2010) çalışmasında takım çalışmasının iş

doyumunu arttırdığını göstermektedir. Kaplanoğlu'nun (2006) çalışmasında yönetici hemşirelerin meslektaşlarıyla iş birliği içinde olma ve iş doyumunu arasında istatistiksel olarak bir ilişki bulunmuştur. Rençber'in (2013) sağlık sektöründe kamu ve özel hastanelerde görev yapan yöneticilerin iş doyumunu incelediği çalışmada, Araştırmaya katılan yöneticilerin işyerlerindeki çalışma pozisyonları ile iş doyumunu puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Burke'nin (1989) hastane yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada, işgörenlerin doyumsuzluğunun üst yöneticiye olan mesafe arttıkça yükseldiğini ve üst kademe yöneticilerin orta seviyedeki yöneticilerden daha fazla iş doyumunu sağladıklarını ortaya koymuştur. Benzer şekilde Sever (1997) çalışılan kurumdaki görevin iş doyumunu etkilediğini belirtmiştir.

Yapılan bu araştırmaya göre özel sektörde çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre gruplar arasında işin doğası iş doyumunu alt ölçeği puanı açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Özel sektörde erkeklerin kadınlara oranla iş doğasını içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmışken, kamu sektöründe çalışan bireylerde ise kadınların erkeklere oranla iletişimi içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Konu ile ilgili literatür incelendiğinde araştırmamıza paralel olarak Tomrukçu (2010) ilköğretim seviyesinde özel okullarda ve devlet okullarında çalışan öğretmenlerin iş ve yaşam doyumunu incelemiştir. Tomrukçu'nun Araştırma sonuçlarına göre, devlet okullarında çalışan bayan öğretmenlerin iş doyumunu erkek öğretmenlerden daha yüksek çıkarken; özel kurumlarda çalışan erkek öğretmenlerin iş doyumları bayanlardan daha yüksek çıkmıştır. Rençber'in (2013), sağlık sektöründe kamu ve özel hastanelerde görev yapan yöneticilerin iş doyumunu incelediği çalışmada, araştırmaya katılan yöneticilerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu alt ölçeklerinden terfi, ilerleme ve iletişim alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Clark (1997), çalışmasında kadınların iş doyum seviyelerinin erkeklerden daha fazla olduğunu bulmuştur. Clark bu durumu cinsiyetlerin iş konusundaki önceliklerinin farklı olmasına bağlamıştır. Buna göre kadınlar iş yaşamında öncelikli olarak iş güvenliği ve çalışma ortamındaki ilişkileri önemserler. Literatür incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyumunu üzerine yapılan çalışmaların bir kısmında iş doyum seviyeleri ile cinsiyet arasında bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşan araştırmalar bulunmaktadır (Avşaroğlu 2005; Kahraman, 2005; Türkoğlu, 2008; Gençtürk, 2008; Gencay, 2007; Canbay 2007). İş ve yaşam doyumunu birlikte ele alan çalışmalara baktığımızda, Özel (2015) yaptığı çalışmada kadınların

yaşam doyumu düzeyleri erkeklere göre anlamlı bir şekilde daha yüksek iken, iş doyumunda kadın ve erkeklerin iş doyumunu düzeyleri birbirine benzer çıkmıştır. Keser (2005), otomotiv sektöründe yaptığı araştırmasında iş ve yaşam doyumu arasında çift yönlü bir ilişki tespit ederken, kadınların yaşam doyum seviyelerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan bu araştırmaya göre özel sektörde çalışan bireylerin çalışma saatlerine göre gruplar arasında iş doyumunu ölçeği ve iş prosedürü alt ölçeği puanı açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 6-8 saat arası çalışan bireylerin 8 saat üzeri çalışan bireylere oranla iş doyumunu düzeyleri iş prosedürü içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde Günüşen ve arkadaşlarının (2010) yapmış olduğu bir araştırmada yoğun çalışan, fazla mesai yapan çalışanların, diğer çalışanlara oranla mesleki doyum ve depresyon riskinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bezek (2011) çalışmasında araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma saatleri ile iş doyumunu puanları karşılaştırıldığında terfi ve ilerleme ile birlikte çalışan işgörenler alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur. Rençberin (2013) yaptığı çalışmada, araştırmaya katılan yöneticilerin çalışma saatleri ile iş doyumunu puanları karşılaştırıldığında kişilik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur. Rençber tarafından yapılan bu çalışma araştırmamızla paralellik göstermektedir. Erdil ve arkadaşlarının (2014) yapmış olduğu çalışmada çalışmayan ya da yoğun çalışma saati olan çalışanlarda psiko-sosyal zararların daha da yıkıcı olabileceğini vurgulamaktadır. Çalışma saatleri ile iş doyumunu arasında ilişki bulunmayan çalışmalar da mevcuttur. Durmuş ve Günay (2007) çalışmasında, toplam çalışma süresi ile iş doyumunu puanına arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Yapılan işin karşılığı olarak alınan ücret, iş doyumunun oluşmasındaki en önemli faktörlerden biridir. Ücret değişkenini bu kadar önemli olmasının nedeni, sadece ekonomik kazanç olarak değil aynı zamanda çalışanın emeğinin karşılığı olarak görülmesindedir. Ücret, işgörenin çalışmakta olduğu kuruma yaptığı katkının bir karşılığıdır. Bundan dolayı da iş doyumunu ile yakından ilgilidir (Kubilay, 2013). Yapılan bu araştırmaya göre hem özel sektörde hem de kamu sektöründe çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında iş doyumunu ölçeği, yaşam doyumunu ölçeği ve ödeme iş doyumunu alt ölçeği puanları açısından anlamlı bir ilişki

bulunmuştur. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla iş doyumunu düzeylerinin, yaşam doyumunu düzeylerinin ve ödeme içeren iş doyumunu düzeylerinin, daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre yükselme olanakları iş doyumunu alt ölçeği ve iş prosedürü iş doyumunu alt ölçeği açısından özel sektörde çalışanlarında anlamlı bir ilişki bulunmuşken, kamu sektörü çalışanlarında bu alt ölçekler açısından anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kömürcü, Çakır ve Özdemir'in (1999) yaptığı çalışmada, iş doyumunu azalma eğilimi gösteren hemşirelerin işten ayrılma isteğinin daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Özel hastanelerde çalışan kişilerin kamu hastanelerinden ayrılma nedenlerinin başında ücret ve çalışma saatlerinin uygun olmayışı / nöbet tutmamak gelirken, kamu hastanelerinde çalışan katılımcıların özel hastanelerden ayrılma nedenlerinin başında maaşın yetersiz / ödenmiyor olması ve iş güvenliği gelmektedir (Deveci, 2014) İş doyumunu etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektöründe değerlendirilmesine yönelik bir çalışma yapan Bozkurt ve Bozkurt (2008), eğitimcilerin en büyük sorununun ücret yetersizliği olduğunu tespit etmişlerdir. Araştırmaya katılan eğitimciler tatminsizliklerini dile getirirken, piyasadaki benzer işlerle kıyaslandığında ücretlerinin yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan eğitimciler çalıştıkları kurumda iş doyumuna katkı sağlayan faktörleri, kurum içi arkadaşlıkların destekleyici nitelikte olması, kararlara katılımın sağlanması şeklinde ifade etmişlerdir. İlköğretim okullarında görev yapan müdür yardımcılarının iş doyum seviyesini araştıran Doğan (2005), yöneticilerin genel olarak fiziksel çalışma ortamından ve elde ettikleri ücretten memnun olmadıklarını ve bu durumun iş doyumları üzerinde olumsuz etki yarattığı sonucuna ulaşmıştır. Okul yöneticilerinin gelir seviyesi ile yaşam doyumları arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koyan Yılmaz ve Altınok (2009), gelir düzeyi yüksek olan yöneticilerin yaşam doyum seviyelerinin de yüksek olduğunu belirtmiştir. Kanbay'ın (2010) çalışmasında bireysel gelirini iyi olarak değerlendiren hemşirelerin iş doyum puanları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Pillay'ın (2009) çalışmasında ücreti az bulan hemşirelerin düşük iş doyumuna sahip olduğunu belirtmiştir. Bu araştırmalar çalışmamızı destekler niteliktedir. Ayrıca ücret ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkinin bulunmadığı çalışmalar da mevcuttur. Bayrak'ın (2004) çalışmasında, hemşirelerin aldığı ücretle ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Kaplanoğlu'nun (2006) ve Polat'ın (2005) çalışmasında ücret ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki

bulunmamıştır. Örgütçe iş görenin emeği karşılığı olarak yapılan ödeme, işten doyumun sağlanmasında işin niteliği kadar önemlidir. Ücret işin kişiden istediklerine, bireyin yeteneklerine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil ise, çalışanın işine karşı tutumu da olumlu olacaktır. Ücret işteki başarının karşılığı olarak görülmektedir. Ücretin az görülmesi durumunda, iş doyumunu da azalacaktır. (Karakışla, 2012)

Özel sektörde çalışan bireylerin medeni durumlarına göre gruplar arasında yükselme olanakları alt ölçeği ve yan haklar alt ölçeği puanları açısından anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Evli bireylerin bekâr bireylere oranla yükselme olanaklarını içeren iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek, yan hakları içeren iş doyumunu düzeylerinin ise daha düşük olduğu saptanmıştır. Araştırmamızda medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuşken, medeni durum ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Deveci (2014) sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi üzerine yaptığı çalışmada medeni durum ile yaşam doyumunu arasında hiçbir alt faktör puanı açısından anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Aksayan'ın (1990) çalışmalarında evli olanların iş doyumununun bekâr olanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Deveci, 2014). Bu sonuçlar araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Kaplan (2014) hemşire ve ebelerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkisini araştırdığı çalışmada evli ebe ve hemşirelerin yaşam doyumları Bekâr ebe hemşirelere göre daha yüksek çıkmıştır. Tomrukçu (2010) Medeni durum değişkeni ile yaşam ve iş doyumunu düzeylerinin kamu ve özel ilköğretim okulunda çalışma durumuna göre farklılık göstermediği araştırma sonucunda elde edilmiştir. Aydın'ın (2006) eğitim kurumlarında çalışanların iş doyumunu araştırdığı çalışmada, medeni durum ile iş doyumunun karşılaştırılması sonucunda genel olarak öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumlarının farklılık göstermediği bulunmuştur. Havle ve arkadaşlarının (2009) farklı ülkelerde çalışan psikiyatlarda tükenmişlik ve iş doyumunu araştırdıkları çalışmalarında medeni durumun iş doyumunu ve tükenmişlik üzerinde bir etkisi olmadığını bulmuşlardır. Yine benzer şekilde öğretim elemanlarının medeni hâlleri ile tükenmişliğin alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Gezer, Yenel ve Şahan, 2009). Ardiç ve Polatçı'nın (2008) akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini araştırdıkları çalışmalarında, medeni durum açısından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarında anlamlı bir ilişki yokken, kişisel başarı alt boyutu açısından anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Azizoğlu ve Özyer, 2010).

SONUÇ VE ÖNERİLER

- Bireylerin hangi sektörde çalıştıklarına göre gruplar arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Özel sektörde çalışan bireylerin kamu sektöründe çalışan bireylere oranla yükselme olanaklarını içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Bireylerin hangi sektörde çalıştıklarına göre gruplar arasında denetim alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Kamu sektörde çalışan bireylerin özel sektörde çalışan bireylere oranla denetimi içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Bireylerin hangi sektörde çalıştıklarına göre gruplar arasında yan haklar alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Kamu sektörde çalışan bireylerin özel sektörde çalışan bireylere oranla yan hakları içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre gruplar arasında işin doğası alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Erkeklerin kadınlara oranla iş doğasını içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Kamu sektöründe çalışan bireylerin cinsiyetlerine göre gruplar arasında iletişim ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Kadınların erkeklere oranla iletişimi içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin medeni durumlarına göre gruplar arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Evli bireylerin Bekâr bireylere oranla yükselme olanaklarını içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin medeni durumlarına göre gruplar arasında yan haklar alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Bekâr bireylerin evli bireylere oranla yan hakları içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında ödeme alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. İşveren bireylerin diğer bireylere oranla ödemeyi içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Yönetici olan bireylerin diğer bireylere oranla yükselme olanakları içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında iş prosedürü alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. İşveren olan bireylerin diğer bireylere oranla iş prosedürü içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında iş doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. İşveren olan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma pozisyonları arasında yaşam doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. İşveren olan bireylerin diğer bireylere oranla yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma saatlerine göre gruplar arasında iş prosedürü alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. 6-8 saat arası çalışan bireylerin 8 saat üzeri çalışan bireylere oranla iş prosedürü içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin çalışma saatlerine göre gruplar arasında iş doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. 6-8 saat arası çalışan bireylerin 8 saat üzeri çalışan bireylere oranla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında ödeme alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla ödeme içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla yükselme olanakları içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında iş doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri

olan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Özel sektörde çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında yaşam doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Kamu sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla yükselme olanaklarını içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Kamu sektöründe çalışan bireylerin eğitim düzeyleri arasında iş doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Eğitim düzeyi üniversite mezunu ve üzeri olan bireylerin diğer bireylere oranla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında ödeme alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla ödeme içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında yükselme olanakları alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla yükselme olanakları içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında iş prosedürü alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla iş prosedürü içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında iş doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Özel sektörde çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında yaşam doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Kamu sektöründe çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında ödeme alt ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla ödeme içeren iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Kamu sektöründe çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında iş doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Kamu sektöründe çalışan bireylerin gelirlerinden memnun olup olmadıklarına göre gruplar arasında yaşam doyumu ölçeği puanı açısından anlamlı fark bulunmaktadır. Gelirinden memnun olan bireylerin gelirinden memnun olmayan bireylere oranla yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Özel sektörde çalışan bireylerin iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanlar ile yaşam doyumu ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş doyumu düzeyleri arttıkça; yaşam doyumu düzeylerinde artmakta olduğu görülmektedir.
- Kamu sektöründe çalışan bireylerin iş doyumu ölçeğinden aldıkları puanlar ile yaşam doyumu ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İş doyumu düzeyleri arttıkça; yaşam doyumu düzeylerinde artmakta olduğu görülmektedir.

Bu çalışma sonuçlarına dayanılarak kamu ve özel kurumlardaki yöneticilere şu önerilerde bulunabilir: İşverenler, çalışanların mesleki doyumlarının arttırılabilmesi için, yaşam doyumu düzeylerini arttıracak faaliyetlerde bulunabilirler. Örneğin; çalışanların ve ailelerinin beraber katılabilecekleri piknik, yemek vb. organizasyonların düzenlenmesi gibi sosyal faaliyetler çalışanların hem yaşam doyumunu hem de mesleki doyumunu yükseltecek ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerini pekiştirecektir. Ayrıca çalışanların çalışma ortamında takdir edilmesi, onların kurum için değerli olduğu izleniminin

verilmesi, sorunlarının dinlenilerek çözüm bulunmaya çalışılması onların motivasyonunu etkileyecek, bu da onların iş doyumlarını arttıracaktır.

Literatürde kamu ve özel kurumda çalışanların yaşam doyumu ve iş doyumu düzeylerini inceleyen araştırmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırma kamu ve özel kurumlarda çalışan kişilerin mesleki ve yaşam doyumu düzeylerini farklı değişkenler açısından inceleyen başlangıç niteliğinde bir araştırmadır. İleriki araştırmalarda bu konulara ağırlık verilerek daha kapsamlı ve sağlıklı sonuçlar elde edilebilir.

Bu alışma İstanbul ilinde 75 kamu çalışanı ve 75 özel sektör çalışanı ile yürütülmüştür. İleri ki çalışmalarda farklı illerde örneklem grubuna dâhil edilerek ve örneklem sayısı arttırılarak daha detaylı sonuçlar alınabilir.

KAYNAKÇA

- Aksu, S. (2000). Hizmet İşletmelerinde İş Tatmini. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Altundağ, Y. (2013). Anne-babası Boşanmış Ergenlerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde Yordayıcı Değişkenler Olarak Yaşam Doyumu ve Yalnızlık. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Anar, B. (2011). Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Annak, B.B. (2005), Sosyal Destek, Sosyal Ağ, Yaşam Kalitesi Ve Yaşam Doyumu: Duygu-Durum ve Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Kişiler Ve Düzenli Hemodiyaliz Tedavisi Gören Hastalar Açısından Bir Karşılaştırma. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10: 69-96.
- Ardıç, Kadir ve Baş, Türker. (2002) "The Impact of Age on The Job Satisfaction of Turkish Academicians", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), ss. 89-102.
- Aslan, K. (2001). Eğitimin toplumsal temelleri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (5).
- Aşık NA. (2010) Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467:31-51.
- Avşaroğlu, S. M. E. Deniz ve A. Kahraman (2005). "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115–129.
- Ayan, S. F. Kocacık ve H. Karakuş (2009). "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi ile Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği". *Anatolian Journal of Psychiatry*, 10, 18–25.
- Aydın, D. (2006). Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt 21, Sayı 1, Bahar: 137-147.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.

- Bayrak G. (2004) Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Bezek, Ö. (2011) Batman İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1): 1-18.
- Burke C.G. Understanding The Dynamic Role Of The Hospital Executive: The View Is Better, 1989.
- Canbay, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş doyum ve Denetim Odağı İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Cebeci S. (2006) Okul Müdürlerinin İş Doyumu Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cerit, K. (2009). Hemşirelerin İş Doyumlarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Clark, E. A. (1997). "Job Satisfaction and Gender: Why Are Women So Happy at Work?" *Labour Economics*, 4 (4), 341-372.
- Çakan, B. K. (2013). Konut Sektöründe Beyaz Yaka Çalışanların İş Doyumu ve Duygusal Zekâlarının Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelen, Ü. Piyal, B. Karaodul, G., Demir, M. (2004) Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7 (3), 295-318.
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çıtak, M. A. (2008). İstanbul İlinde Kamu ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çökük, B. (2013). Örgütsel Stresin Çalışanların İş Doyum Düzeylerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Çömezoğlu, E. (2007). Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

- Dağdelen, M. (2008). Üretim ve Hizmet Sektöründe Çalışan İşçilerde Ruhsal Sağlık Düzeyi, Ruhsal Belirti Dağılımı, Algılanan Sağlık, İş Doymu, Yaşam Doymu ve Sosyo-demografik Özelliklerinin Karşılaştırılması. Uzmanlık Tezi, İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi, Malatya.
- Davis, K. (1984), *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış*, (K. Tosun ve diğerleri, Çev.), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınevi.
- Dede M. Çınar S. (2008) Dâhiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doymularının Belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanat Dergisi*,(1):1.
- Deniz, M. E ve E. Yılmaz (2006). “Üniversite Öğrencilerinde Duygusal Zekâ ve Stresle Başa Çıkma Stilleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3 (25), 17 – 26.
- Derin N. (2007). Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doym Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Doğan, B. Moralı, S. (1999). Üniversite Öğretim Elemanlarının Sporla İlgili Tutumları İle Yaşam Ve İş Doym Düzeylerinin Spor Yapma Alışkanlıkları İle İncelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*. 3(1). 16-27.
- Durmuş, S. Günay, O. (2007) Hemşirelerde İş Doymu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*;29(2): 139-146.
- Erdil, O. Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., & Serhat, E. (2011). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetimince Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, E. (2001) .Yönetim ve organizasyon. İstanbul: Beta Yayınevi; s.27-39.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım.
- Gencay, Ö. A. (2007). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doymu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15 (2), 765–780.
- Gezer, E. Yenel, F. ve Şahan, H. (2009). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri İle Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2/6.
- Gülcan, A. (2014). Genç Yetişkinlerde İyimserliğin Mutluluk ve Yaşam Doymu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fatih Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Güler, K. (2015). Beden İmajının Üniversite Öğrencilerinde Yaşam Doyumu ve Umutsuzluk Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gümüş, H. (2006). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gümüşbaş, B. (2008). Stresle Basa Çıkma Yolları Eğitim Programının İlköğretim 2. Kademe Öğrencilerinin Stresle Basa Çıkma Yöntemleri ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Günüşen, N.P. & Üstün, B. (2010). Türkiye’de ikinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve hekimlerde tükenmişlik: literatür incelemesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1),40-51.
- Havle, N. İlnem, M.C. Yener, F. ve İster, S. (2009). Farklı Ülkelerde Çalışan Psikiyatlarda Tükenmişlik ve İş Doyumu. *New/Yeni Symposium Journal*, Cilt 47, Sayı 4.
- İnci, S. (2014). Aday Öğretmenlerin Duygusal Zekâ İle Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Çanakkale.
- Kalisch BJ. Lee H. Rochman M. (2010) Nursing Staff Teamwork and Job Satisfaction. *Journal of Nursing Management*, 18, 938-947.
- Kanbay A. (2010) Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kaplan, H. (2014). İş Doyumu – Yaşam Doyumu İlişkisi (Denizli Servergazi Devlet Hastanesi Hemşire – Ebe hemşireler örneği). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Kaplanoğlu AE.(2006) Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Karakışla, Y. (2012). Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgüt Kültürü Algılar. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü., İstanbul.
- Karataş, S.Ç. (1988). Yaşlılarda Yaşam Doyumunu Etkileyen Etkenler. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Keser, A. (2005). “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama”. *Kocaeli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (7), 77-96.

- Koçel T. (2010) İşletme Yöneticiliği. 12. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. 526, 622-624.
- Konuk, M.(2006) İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kurt, S. D. (2009) Klinik Sorumlu Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin İş Doyumu Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Metin, M. (2014). Kuramdan Uygulamaya Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Nobile, J. J. McCormick, J. (2008). Organizational Communication and Job Satisfaction in Australian Catholic Primary Schools. *Educational Management Administration Leadership*, 36(1): 101-122.
- Omarov, A. (2009). Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Onaran O. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları; 1981. S. 39-237.
- Orhan, N. (2013). Aday öğretmenlerin mesleki tutumları ve iş doyum düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özdevecioğlu, M. (2003), “*İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*”, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2003, Afyon, s.69
- Özel, N. K. (2015). İş Doyumu – İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu. *Turkish Journal of Geriatrics, Geriatri*. 6(2). 72-74.
- Özgenel, F. İ. (2014). Edirne Merkez İlçedeki Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Hekim ve Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne.
- Öztürk, Z. G. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Değer Tercihleri İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Pillay R. (2009) Work Satisfaction of Professional Nurses in South Africa: a Comparative Analysis of the Public and Private Sectors. *Human Resources for Health*, 7, 15-24.

- Polat N. (2008) Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Polat Ş. (2005) Mesleğe-Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma İlişkisi ve Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Rızaoğlu B. Ayyıldız T.(2008) Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini: Didim Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1) ; 7-20.
- Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.
- Sarıkamış Ç. (2006) Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A.Ş' de Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Semercioğlu, M. S. (2012). Özel ve Kamu Hastanelerinde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin İş Doyumu ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Sever, D. A. (1997). Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları Ve Bunların Sonuçlarının Araştırılması. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Soyer, M. (2008) İstanbul'daki Özel Hastanelerde Çalışan Yöneticilerde İş doyum ve Tükenmişlik. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23: 129-135.
- Sun, Ö. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: T.C. Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi, T.C. Merkez Bankası, Ankara.
- Şahal E.(2005) Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesi'nde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı ve Kanaatleri. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya
- Şahin, E. (2010). İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Şahin, S. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Şimşek, E. (2011). Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri. Doktora Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

- Taşkın, E. (1993). *İşletme Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme*. İstanbul: Der Yayınları.
- Telman, Nursel. Ve Ünsal, Pınar. (2004) *Çalışan Memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri, Tic. San. Ltd. Şti. 1. Baskı.
- Tengilimoğlu D. Yiğit A. (2005) Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 376-400.
- Tomrukçu, Ç. (2010). Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Tümkiye, S. Hamarta, E. Deniz, M.E. ve Çelik, M. (2008). Duygusal Zekâ Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(30). 1-18.
- Türk, N. (2011). İlköğretim Okullarında Uygulanan Kaynaştırma Eğitimi ile İlgili Sosyolojik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Türkoğlu, M. (2008). Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Tüzün, Mehmet Burak. (2002) Çalışanların İş Memnuniyetlerindeki Yetersizliklerin İşe Olumsuz Etkileri ve Bunun Saptanması İçin Bir Ölçek Geliştirme. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Uğur, A. (2015). Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler İle Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.
- Uyguç, N.,Y. Arbak, E. Duygulu ve N. H. Çıraklar (1998). “İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13 (2), 193-204.
- Ünal, S. R. Karlıdağ ve S. Yoloğlu (2001). “Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi”. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 4(2), 113-118.
- Vara, Ş. (1999). Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yelboğa, A. (2009) “Validity And Reliability of the Turkish Version of the Job Satisfaction Survey ” *World Applied Sciences Journal*, 6(8):1066-1072.
- Yelboğa, A. (2012) “Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma” *World Applied Sciences Journal*, 12(2): 171-182

- Yetim Ü. (1991). Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu. Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Yıldırım, H. (2008). Deniz Kuvvetleri Komutanlığı'nda Çalışan Eğitim Bilimleri Branşındaki Personelin İş Doyumu. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, E. ve H. Izgar (2009). "İlköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmesi". *İlköğretim Online*, 8(3), 943-951.
- Yılmaz, E. ve V. Altınok (2009). "Okul Yöneticilerinin Yalnızlık ve Yaşam Doyum Düzeylerinin İncelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15 (59), 451-469.
- Yüksel, İ. (2002). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*; 3(1):67-78.

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcılar,

Bu anket, kamu ve özel sektör çalışanlarının mesleki doyum ve yaşam doyumunu düzeylerini belirlemek amacıyla yürütülen bir yüksek lisans tezinin veri toplama aracıdır. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçla kullanılacak ve gizli kalacaktır. Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, vereceğiniz samimi cevaplara bağlıdır.

Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız. Sonuçlar toplu olarak değerlendirileceğinden isim yazmayınız.

Katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Furkan ÇOBAN

T.C. Nişantaşı Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Yaşınız:

- 20-29
 30-39
 40-49
 50 ve üzeri

2. Kadın Erkek

3. Medeni Durumunuz : Evli Bekâr

4.Çocuk Sayısı:

- 0
 1
 2 - 3
 4 ve fazlası

5. Çalıştığınız Kurum: Özel sektör Kamusal alan

6.Çalışma Pozisyonunuz: İşçi İşveren Memur Yönetici

7. Günlük Çalışma Süreniz:

- 0-6 saat
 6-8 saat
 8 saat ve üzeri

8. Eğitim Durumunuz:

- İlkokul Ortaokul Lise Lisans Yüksek Lisans

9. Maddi Gelirinizden memnun musunuz?

Evet Hayır

10. Herhangi Bir rahatsızlığınız var mı? Evet Hayır

Evet ise belirtiniz (.....)

Ek 2: Yaşam Doyum Ölçeği

	Tamamen Katılıyorum (5)	Katılıyorum (4)	Kısmen Katılıyorum (3)	Katılmıyorum (2)	Kesinlikle Katılmıyorum (1)
1. Hayatım birçok yönlerden idealimdekine yakındır.					
2. Hayatımdan memnunum.					
3. Yaşam koşullarım mükemmeldir.					
4. Şimdiye kadar yaşamımda istediğim önemli şeyleri elde ettim					
5. Eğer hayatımı tekrar yaşayabilseydim, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim					

Ek 3: JSS - İş Doyum Ölçeği

Sayın Katılımcı, aşağıda verilen ifadelere katılma durumuna göre; (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kısmen katılmıyorum, (4) kısmen katılıyorum, (5) katılıyorum, (6) tamamen katılıyorum seçenekleri arasından seçerek işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
2	İşimde yükselme şansım çok düşüktür.	1	2	3	4	5	6
3	Yöneticim yaptığı işte oldukça yeterlidir.	1	2	3	4	5	6
4	İşimin karşılığında bana sağlanan hak ve ödeneklerden memnun değilim.	1	2	3	4	5	6
5	İşimi iyi yaptığım zaman takdir edilmekteyim.	1	2	3	4	5	6
6	İşyerimdeki kurallar işi hakkıyla yapmamı zorlaştırmaktadır.	1	2	3	4	5	6
7	Birlikte çalıştığım insanları seviyorum.	1	2	3	4	5	6
8	Bazen yaptığım işin çok anlamsız olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
9	İşyerimdeki iletişimin iyi olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
10	İşyerimde ücret artışları az oluyor.	1	2	3	4	5	6
11	İşini iyi yapana adil bir şekilde yükselme şansı veriliyor.	1	2	3	4	5	6
12	Yöneticim bana karşı adil değildir.	1	2	3	4	5	6
13	İşyerimde verilen hak ve ödenekler diğer pek çok işletmeden kadar iyidir.	1	2	3	4	5	6
14	Yaptığım işten hoşnut olmadığımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
15	İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından	1	2	3	4	5	6
16	Birlikte çalıştığım insanların yetersiz olmasından dolayı işimde daha çok çalışmak	1	2	3	4	5	6
17	İşyerimde yaptığım işlerden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
18	Bu işyerinin hedefleri bana açık ve belirgin gelmiyor.	1	2	3	4	5	6
19	Bana verdikleri ücreti düşündüğümde takdir görmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
20	Bu işyerindeki insanlar diğer işyerlerindeki kadar hızlı yükselmektedirler.	1	2	3	4	5	6
21	Yöneticim, çalışanlarının hislerine çok az ilgi gösterir.	1	2	3	4	5	6
22	İşyerinde aldığımız hak ve ödenekler adildir.	1	2	3	4	5	6
23	Bu işyerinde çalışanlar çok az ödüllendiriyorlar.	1	2	3	4	5	6
24	İşyerinde yapmam gereken çok iş var.	1	2	3	4	5	6
25	İş arkadaşlarımdan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
26	Çoğu zaman bu işyerinde neler olduğunu bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5	6
27	Yaptığım işten gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5	6
28	Ücretimdeki artışlardan memnunum.	1	2	3	4	5	6
29	İşyerinde almamız gerekip de almadığımız ek ödenekler ve haklar var.	1	2	3	4	5	6
30	Yöneticimi seviyorum.	1	2	3	4	5	6
31	Bu işyerinde çok fazla yazışma ve benzeri işlerle uğraşmak zorundayım.	1	2	3	4	5	6
32	Çabalarımın gerektiği kadar ödüllendirildiğini sanmıyorum.	1	2	3	4	5	6
33	Yükselmek için yeterli şansa sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5	6
34	İşyerimde çok fazla çekişme ve kavga var.	1	2	3	4	5	6
35	İşimden hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5	6
36	Yapmam gereken işler yeterince açık ve net değildir.	1	2	3	4	5	6

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgilerim

Adı soyadı : Furkan ÇOBAN
TC Kimlik Numarası : 53179112784
Doğum yeri ve tarihi : Fatih / 13.07.1992
Adres : Yedikule Mah. Hacı Piri Sokak
Çolakoğlu Apt.
No:22 D/7 A-Blok
Fatih - İstanbul
Telefon : 0538 440 67 45
0212 529 73 43
E-mail : furkancobann@gmail.com
Ehliyet : B sınıfı (11/2010)

Eğitim

Nişantaşı Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü - İşletme Yönetimi (2014 - Devam)
Yükseklisans Programı
Anadolu Üniversitesi – İşletme (2012 - 2014) 2.98
Avrupa Meslek Yüksekokulu – Bilgisayar Programcılığı (2010 - 2012) 2.88
Ahi Evran Anadolu Ticaret Meslek Lisesi – Bilişim Teknolojileri – (2006 - 2010)
Veri Tabanı Programcılığı

İş Tecrübelerim

Eylül 2009 – 2010

Avrupa Koleji Okulları

Bilgi İşlem Koordinatör Yardımcısı

Ocak 2010 – 2013 / 2016

Avrupa Koleji Okulları - Kent Koleji - Avrupa Meslek Yüksekokulu

Ölçme Değerlendirme ve Program geliştirme Uzmanı

Yabancı Dil

İngilizce: Pre-Intermediate (Orta Seviye)

Almanca: A1 Giriş Seviye

Teknik Bilgiler

- Tüm Office programları
- Programlama dilleri (C#, C++, Visual Studio 2005)
- Microsoft işletim sistemleri (server ailesi 2000/2003/2008/2010, Windows 7/8)
VMware
- VMware
- VPN yapısı
- Exchange 2007
- Active Directory
- DHCP, DNS, Group Policy
- Printer Server, yazıcı kişiselleştirme yazılımı
- Firewall Router konfigürasyonu
- Type Backup
- Network konfigürasyon ve güvenliği
- Data hatları bakım ve onarımları
- Wireless Ağ kurulum ve güvenliği
- Photoshop
- Mimio Akıllı tahta sistemleri

Genel Bilgiler

Sigara Kullanımı : Kullanmıyorum

Hobiler : Bisiklet sürmek, müzik dinlemek, bilgisayar ve teknoloji, doğa yürüyüşü yapmak ve yemek yapmak