

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

**MESLEK SEÇİMİNDE YETERLİLİK, İYİ OLMA HALİ VE
İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurhan AĞDEMİR

**Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji**

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim ÇAPAK

MART – 2016

T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ




MESLEK SEÇİMİNDE YETERLİLİK, İYİ OLMA HALİ VE İŞ TATMİN
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurhan AĞDEMİR

Enstitü Anabilim Dalı : Psikoloji
Enstitü Bilim Dalı : Psikoloji

“Bu tez 20/03/2016 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği / Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI	İMZA
Prof. Dr. İbrahim ÇAMAK	Basarılı	
Yrd. Doç. Dr. Abdülhakim Beki	Basarılı	
Yrd. Doç. Dr. Kazım ÖZAN ÖZER	Basarılı	

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.

Nurhan AĞDEMİR

20.03.2016

ÖNSÖZ

Bu tezin yazılması aşamasında, çalışmamı sahiplenerek, titizlikle takip eden, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı şekillendiren danışmanım Prof. Dr. İbrahim ÇAPAK Bey'e değerli katkı ve emekleri için içten teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım. Çalışmalarımada maddi manevi desteği ile yanımda olan dostlarım Filiz AĞDEMİR'e, Elif ve Ensar YANAR'a ve son olarak bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim anneme, babama ve kardeşlerime sonsuz şükranlarımı sunarım.

Nurhan AĞDEMİR

20.03.2016

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	ix
SUMMARY	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
GİRİŞ	1
a. Araştırmanın Amacı ve Önemi	2
b. Yöntemi	2
c. Sınırlılıklar	4
1. BÖLÜM: MESLEK VE MESLEK SEÇİMİ	5
1.1. Meslek Kavramı	5
1.2. Mesleki Gelişim	7
1.3. Mesleki Gelişim İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar	7
1.3.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı	7
1.3.2. Super'in yaşam Boyu Meslek Gelişim Kuramı	9
1.3.3. Isacson'nun Mesleki Gelişim Süreci	10
1.4. Mesleki Alan ve Mesleki Yönelim.....	12
1.5. Mesleki Yeterlilik.....	14
1.6. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler	15
1.7. Meslek Seçiminde Yeterlilik Yaklaşımları	17
1.7.1. Özellik Faktör Kuramı	19
1.7.2. Holland'ın Tipoloji Kuramı	19
1.7.3. Roe'nin Gereksinim Kuramı.....	20
1.7.4. Psikanalitik Kuram	21
2. BÖLÜM: PSİKOLOJİK İYİ OLMA	22
2.1. Psikolojik İyi Olmanın Tanımı	22
2.2. Psikolojik İyi Olma Kavramının Tarihsel Gelişimi	22
2.3. Psikolojik İyi Olmaya İlişkin Kuramsal Açıklamalar	25
2.3.1. Aşağıdan Yukarıya Durumsal Etkiler.....	25
2.3.2. Dinamik Denge Modeli	26
2.3.3. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı	28
2.3.4. Amaca Ulaşma Kuramı.....	28
2.3.5. Ryff'in Psikolojik İyi Olma Kuramı	29
2.4. Psikolojik İyi Olmayla İlişkili Faktörler	32
2.4.1. Cinsiyet	32

2.4.2. Yaş	32
2.4.3. Sosyo-ekonomik düzey	33
2.4.4. Yaşam Kalitesi	34
2.4.5. Evlilik	34
2.4.6. Kültür	35
2.4.7. Kişilik	36
2.4.8. Fiziksel Sağlık	36
2.4.9. Sosyal Destek	36
2.4.10. Stresle Başa Çıkma	37
2.5. Öznel İyi Oluş	37
3. BÖLÜM: İŞ DOYUMU	39
3.1. İş Doyumunu Etkilediği Düşünülen Faktörler	40
3.1.1. Bireysel Faktörler	40
3.1.2. İş ve İş Ortamı İle İlgili Faktörler	43
3.2. İş Doyumunu Teorileri	44
3.2.1. İçerik Teorileri	44
3.2.2. İhtiyaç Giderme Teorisi	45
3.2.3. Herzberg Çift Faktör Teorisi	45
3.2.4. Alderfer'in E.R.G Teorisi	46
3.2.5. McCChelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi	47
3.2.6. Süreç Teorileri	47
4. BÖLÜM: ÇALIŞANLARIN MESLEK SEÇİMİNDE YETERLİLİK, İYİ OLMA HALİ VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA	50
4.1. Yöntem	50
4.1.1. Araştırmanın Modeli	50
4.1.2. Veri Toplama Aracı	50
4.1.3. Evren ve Örneklem	51
4.1.4. Verilerin İstatistiksel Analizi	51
4.2. Bulgular Ve Yorumlar	51
4.2.1. Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulgular	52
4.2.2. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik, Psikolojik İyi Olma ve İş Doyumları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular	53
4.2.3. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik, Psikolojik İyi Olma ve İş Doyumlarının Kişisel Özelliklere Göre Farklılaşmalarına İlişkin Bulgular	61
SONUÇ VE ÖNERİLER	84
KAYNAKÇA	91
EKLER	99
ÖZGEÇMİŞ	102

KISALTMALAR

Ort. : Ortalama

Min. : Minimum

Maks. : Maksimum

Ss. : Standart Sapma



TABLO LİSTESİ

Tablo 1 : Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı	52
Tablo 2 : Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeyleri	53
Tablo 3 : Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri.....	53
Tablo 4 : Çalışanların İş Doyum Düzeyleri	54
Tablo 5 : Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik, Psikolojik İyi Olma ve İş Doyumları Arasında Korelasyon İlişkisi.....	54
Tablo 6 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin Özerklik Üzerine Etkisi	57
Tablo 7 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin Çevresel Hakimiyet Üzerine Etkisi	57
Tablo 8 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin Bireysel Gelişim Üzerine Etkisi	57
Tablo 9 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin Diğerleriyle Olumlu İlişkiler Üzerine Etkisi	58
Tablo 10 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin Yaşam Amaçları Üzerine Etkisi	58
Tablo 11 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin Öz Kabul Üzerine Etkisi	58
Tablo 12 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin Psikolojik İyi Olma Genel Üzerine Etkisi ..	59
Tablo 13 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin İçsel Doyum Üzerine Etkisi.....	59
Tablo 14 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin Dışsal Doyum Üzerine Etkisi	60
Tablo 15 : Meslek Seçiminde Yeterliliğin Genel Doyum Üzerine Etkisi.....	60
Tablo 16 : Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Bulunduğu Yerde Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	61
Tablo 17 : Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Bulunduğu Yerde Çalışma Süresine Göre Ortalamaları	63

Tablo 18 : Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Bulunduğu Yerde Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	64
Tablo 19 : Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	65
Tablo 20 : Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	67
Tablo 21 : Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları	68
Tablo 22 : Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları.....	69
Tablo 23 : Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları.....	72
Tablo 24 : Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları	73
Tablo 25 : Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Yaşa Göre Ortalamaları.....	74
Tablo 26 : Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları	77
Tablo 27 : Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları.....	78
Tablo 28 : Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Cinsiyete Göre Ortalamaları ...	79
Tablo 29 : Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	80
Tablo 30 : Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları.....	80
Tablo 31 : Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Medeni Duruma Göre Ortalamaları.....	81
Tablo 32 : Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları...	82

Tablo 33 : Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları	83
---	----



Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: MESLEK SEÇİMİNDE YETERLİLİK, İYİ OLMA HALİ VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tezin Yazarı : Nurhan AĞDEMİR **Danışman :** Prof. Dr. İbrahim ÇAPAK

Kabul Tarihi : 20 Mart 2016

Sayfa Sayısı : x (ön kısım) + 98 (tez) + 4 (ek)

Anabilim Dalı : Psikoloji

Bilim Dalı : Psikoloji

Bu çalışmada çalışanlarda meslek seçimi yeterlilikleri ile iş tatminleri ve iyi olma halleri arasındaki nedensellik ilişkilerini belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, meslek seçimi yeterlilikleri ölçeği, iyi olma hali ölçeği ve iş tatmin ölçeği kullanılmıştır. Araştırma İstanbul İli sınırları içerisinde çeşitli sektörlerde çalışan 390 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler istatistik paket programı yardımı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistik yöntemleri, t-testi- anova testi, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda meslek seçimi yeterlilik düzeyi ile iş tatmini ve iyi olma hali arasında pozitif korelasyon saptanmıştır. Meslek seçiminde yeterliliğin psikolojik iyi olma halini arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Meslek seçiminde yeterlilik, iş tatmini, psikolojik iyi olma

Nişantaşı University, Institute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

Title of the Thesis: IN VOCATIONAL QUALIFICATION SELECTION, GOOD TO BE THE RELATIONSHIP BETWEEN STATE AND JOB SATISFACTION LEVEL

Author : Nurhan AĞDEMİR **Supervisor :** Prof. Dr. İbrahim ÇAPAK

Date : 20 March 2016 **Nu. of pages :** x (pre text) + 98 (main body) + 4 (App.)

Department : Psychology **Subfield :** Psychology

Job satisfaction and career choice competencies in working on this study and is intended to determine the causal relationship between the states of well-being. Personal information form to collect data in this study, the choice of profession qualification scale, scale-being and job satisfaction scale was used well. Working in various sectors in Istanbul Province in research it has been done on 390 people. The data obtained in this study have been analyzed with the help istats software package. Descriptive statistical methods to analyze the data, t-Test- Anova test, correlation and regression analysis were used. Research results in the choice of profession qualification levels and job satisfaction was found positively correlated and well-being. The adequacy of the choice of profession has concluded that improve the psychological well-being. Choosing a career is concluded to increase the job satisfaction of competence.

Keywords: Proficiency in career choice, job satisfaction, psychological well-being

GİRİŞ

Meslek seçimi, kişinin hayat boyu yapacağı seçimlerin başında gelmektedir. Kişinin seçtiği meslek, yaşamında ekonomik durum, statü, tatmin ve beraberinde, tüm sosyal ve psikolojik ilişkilerine etkiye bulunmaktadır. Ülkemizde bu seçim, 17- 18 yaş civarında ergenlik döneminde gerçekleşmektedir. Gençlerin bu dönemdeki seçimleri geleceklerini şekillendirmektedir. Bu derece ciddi bir sürecin incelenmesi, bu dönemde öğrencilerin ve ebeveynlerin yaşadığı psikolojik durumlar, kullanılan yöntemlerin başarısı ve etkisi önemli bir çalışma konusudur.

Meslek seçimi, bireyi hayat boyu etkilemekte ve ilerde mutsuz bir yaşantı ile sonuçlanabilmektedir. Meslek seçimini yanlış yapan bireylerde sevmediği işi yapmanın getirdiği sıkıntı ve stres iş hayatını, aile hayatını etkilemektedir. Bu durum, toplumun yaşam kalitesini olumsuz etkileyen unsurlardan biri olarak görülebilir. Yaşantı boyu kişiler çeşitli kaygılar yaşayabilir ve bu kaygılardan biride meslek seçiminden, mesleği icra etmekten ortaya çıkan kaygılardır. Çalışan bireyler geriye dönük meslek seçimlerini sorgulayabilmekte, şu an kendilerini ne kadar iyi hissettiklerini ve işinden duydukları tatmini değerlendirebilmektedirler. Bu durum onların farklı adım atmayacakları konusunda yol gösterici olur ve ona göre kariyer planı yapmak durumunda kalabilirler. Bu karşılaşılan durumlar çalışan psikolojisinin araştırılması gereken konularını oluşturmaktadır.

İnsanlar, seçecekleri mesleklerle aslında kişisel ihtiyaçlarını da karşılarlar. Kişi sahip olduğu meslekle para ihtiyacını giderir. Bu sayede de fizyolojik ihtiyaçlarını karşılarlar. Bununla beraber psikolojik ihtiyaçlarından olan kendisini geliştirme, becerilerini değerlendirme, üretkenliğini artırma gibi ihtiyaçlarını da karşılar. Kişiyi mutlu edecek meslek, kişinin şahsî yapısına denk düşen ve ihtiyaçlarına cevap veren meslektir. Meslekî gelişim kavramı oldukça önemlidir. Bu kavram çocuklarda ve gençlerde meslek fikrinin nasıl ilerlediğini belirten bir süreçtir. Bu kavramın meslek seçimine etkisi büyüktür. Meslekî gelişim kavramı konusunda, bu kavramın etkisi konusunda çeşitli fikirler bulunmaktadır. Mesleksel gelişim içerisine, meslek seçimi, mesleğe başlama, uyum, devam ve emekliliği kadar olan süre girmektedir (Kepçeoğlu, 1990).

a. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireyin bir mesleği tercih etmesi, psikolojik bir gelişim sürecidir. Bununla birlikte, eğitim sayesinde meslek sahibi olunabilir. Eğitim alabilmek için de aile, okul, sosyal çevre gibi faktörlerin yanı sıra ekonomik bir güce de sahip olunması gerekir. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, meslek tercih döneminin çok disiplinler ve karmaşık bir çalışma alanı olduğu söylenebilir. Bireylerin meslek seçimi ve meslek seçiminden sonra bireylerin iş tatminleri, iş yaşam kalitelerine bağlı olarak iyi olma hallerinin ne kadar etkilendiği merak edilen unsurlardandır. Çalışanlarda oluşan doğru ve sevilen mesleği yapma düşüncesi ve yaşamında iyi olma halinin iş tatminleriyle ilişkisinin belirlenmesi çalışanlar üzerinde alınacak tedbirler ve mutlu çalışma ortamlarının belirlenmesi için önem taşımaktadır. Bu araştırma ile çalışanlarda meslek seçimi yeterlilikleri ile iş tatminleri ve iyi olma halleri arasındaki nedensellik ilişkilerini belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın problem durumu, problem cümleleri, araştırma kısıtları, araştırma sayıtları aşağıda verilmiştir.

Meslek seçimini yapmış bireyler üzerinde yapılan incelemede, aldığı eğitime göre mesleğini gerçekleştirip gerçekleştirmedikleri, bu yetişkinlerin meslek seçimini nasıl yaptıkları, bu süreçte verilen destek veya yönlendirmenin etkisi, doğruluğu, seçim sonunda karşılaşılan sonuçların psikolojik etkilerinin iyi olma halini ve iş tatminin etkilemesi beklenmektedir. Genç çalışanların meslek seçimi ve iş güvencesine yönelik endişelerinden dolayı iş doyumlarının az olacağı düşünülmektedir (Gezer, 1998, 32). Bireylerin aynı zamanda özel hayatında ve iş hayatında mutlu olmasının meslek seçimine bağlı olduğu düşünülmektedir. Her çalışanın sevdiği mesleği yapması iyi tatminlerini ve iyi olma hallerini arttırmaktadır. Sağlıklı ruh halini koruyabilmek için mesleki doyumun önemli etkilerinin olduğu, bunda meslek seçiminden kaynaklandığı düşünülmektedir.

b. Yöntemi

Araştırmacı tarafından ön hazırlık olarak online olarak 12. Sınıf öğrencileri, üniversitede okumakta olan öğrenciler ve meslek sahibi yetişkinler üzerinde meslek seçim yeterlilikleri ve farkındalıklarıyla ilgili pilot bir çalışma uygulanmıştır. 423 kişi üzerinde yapılan bu proje çalışmasında 12. Sınıf lise öğrencilerinin meslek seçimi ve mesleklerini

planlamada yetersiz oldukları saptanmıştır. Öğrencilerin %74.6'sının bölüm ve alan seçimleri sırasında planlama evresi, yeterli bilgi aktarımı, tanıtım gezisi, yetenek ölçümü gibi gerekli ve yararlı süreçlerden geçmedikleri, meslek tercihlerinde daha çok kişisel hayallerinin yönlendirici olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada üniversite öğrencilerine ait bulguların sonucunda öğrencilerin büyük çoğunluğu ideal mesleğin para kazandırma, saygınlık, statü, ilgi ve yeteneklerle uygunluk ilişkisinin güçlü olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Üniversite öğrencilerinin çoğunluğunun tanıtım gezisi, yetenek ölçüsü gibi profesyonel destek almadıkları belirlenmiştir. Aynı araştırma içerisinde meslek sahiplerinin üniversite öğrencileri ile meslek seçimlerinde kendi istekleri çerçevesinde yönlendirme ihtiyacı duyarak yaptıkları belirlenmiştir. Bu çerçevede yanlış seçimin bilinse dahi kabullenilemedikleri görülmektedir. Tüm bu ön araştırma sonuçlarının yeni araştırmanın gerekliliğini ortaya koyması ve meslek seçimi yeterliliklerin etkilerini belirlemeye yönelik literatür katkısı sağlama isteği oluşturmaktadır.

Çalışanların iş tatminleri ve iyi olma hallerine etkilerine yönelik problem durumunu araştırmaya yönelik problem cümleleri aşağıda verilmiştir:

- Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyleri ile psikolojik iyi olma halleri arasında ilişki var mıdır?
- Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyleri ile iş tatminleri arasında ilişki var mıdır?
- Çalışanların iş tatminleri ile psikolojik iyi olma halleri arasında ilişki var mıdır?
- Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyleri kişisel özelliklere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların psikolojik iyi olma halleri kişisel özelliklere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- Çalışanların iş tatminleri kişisel özelliklere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Çalışma kapsamında, birtakım varsayımlar söz konusudur. Bunlardan ilki, kişilik özellikleri, meslek seçim yeterlilikleri, psikolojik iyi olma hali ve iş tatmininin bilimsel

olarak ölçülebilir oldukları şeklindedir. Veri toplama tekniği olarak kullanılan ölçeklerin geçerli ve güvenilir olduğudur. Ayrıca aşağıda faktörler üzerinde de durulmalıdır;

Araştırma için seçilen örneklemin araştırma evrenini temsil ettiği kabul edilmektedir.

Örneklem grubunda yer alan çalışanların, anket uygulamaları vasıtasıyla belirttikleri cevapların doğru ve tarafsız olduğ u kabul edilmektedir. Cevapların doğru ve tarafsız olması kadar gerçekçi ve mevcut durumu ifade eden, tanımlayan niteliğinin söz konusu olması da önkabullerden biri olarak ifade edilmektedir.

c. Sınırlılıklar

Çalışma sonucunda elde edilecek bulgulara dair genellemeler aşağıda belirtilen sınırlılıklar kapsamında söz konusudur.

Çalışma, İstanbul ili sınırlarında meslek sahipleri olarak çalışanlar ile sınırlıdır.

Araştırma, veri toplama aracı olarak sadece anket kullanılmıştır ve anketle sınırlıdır.

1. BÖLÜM

MESLEK VE MESLEK SEÇİMİ

Meslek seçimi, özellikle teknolojideki gelişmeye paralel olarak daha da önem kazanmıştır. Endüstrileşme döneminden önceki feodal toplumlarda aile ekonomik bir birim olduğundan, çocuklar yetişirken anne-babalarının çalışmalarını izler, güçleri oranında üretime katılır ve yetişkin oldukları zaman geniş aile birimi içinde daha karmaşık görevler üstlenerek, aile mesleğini sürdürürlerdi. Çocuğu mesleğe hem üretim, hem de eğitim birimi olarak aile hazırlardı. Farklı bir meslek sahibi olmak pek düşünülmezdi. Ayrıca seçilecek meslek çeşidi de çok azdı. Günümüzde meslek seçimi daha da önemli hale gelmiştir. Bireylerin seçme özgürlüğüne sahip olmasının yanında tercihlerin çokluğu da bunda etkili olmuştur.

1.1. Meslek Kavramı

Sosyal hayatta meslek ve mesleğe yakın, benzer kavramlar kullanılmaktadır. Çoğu zaman bu kavramların birbirlerinin yerine kullanıldığı ve geçtiği de görülmektedir. Her meslek kendisinin, toplumun, doğanın ve hayatın nasıl düşünüleceğine ve bu bağlamda toplumsal politikaların genel çizgilerinin ayrıntılarını bile tanımlamayan kuralları koyabilme yetkili görür. Bunu yerine getirebilecek güç bir mesleğe diğerinden daha fazla verilmiş olabilir. Bunalım zamanlarında, böyle bir yetki, en saygı uyandıran güçlü meslekler için bile sorgulanabilir. (Cirhinlioğlu, 1996: 28)

Literatürde mesleğin tanımına yönelik birçok tanım göze çarpmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde ifade edilebilir: “Belli bir eğitimle kazanılmış bilgi ve becerilere dayanan, bireylere yararlı mal veya hizmet üreterek para kazanmak üzere yapılan, kurallarını toplumun belirlediği eylemler bütününe meslek denir. Herkes gücü ölçüsünde diğer insanların kullanabileceği şeyler üretir ve kendisi de diğerlerinin ürettiklerini tüketerek yaşamını sürdürür.” (Kuzgun ve Bacanlı, 2005). İnsanların bir kazanç karşılığı yaptığı, bilgi ve becerileri doğrultusunda ustalık ya da öğrenmeyle kazandığı faaliyetlerin toplamına meslek denir (Telman, 2002).

Türk Dil Kurumu (2008) işi “Geçim sağlamak amacıyla herhangi bir alanda yapılan çalışmalar, meslek” olarak tanımlamıştır. Bacanlı’ya (2009) göre ise “Belli bir eğitimle kazanılmış bilgi ve becerilere dayanan, bireylere yararlı mal veya hizmet üreterek para kazanmak üzere yapılan, kurallarını toplumun belirlediği eylemler bütününe meslek denir. “

İnsanların bir kazanç karşılığı yaptığı, bilgi ve becerileri doğrultusunda ustalık ya da öğrenmeyle kazandığı faaliyetlerin toplamına meslek denir (Telman, 2002). Kişi, mesleği sayesinde maddi kazançların yanı sıra belli bir psikolojik doyum da sağlar. İşe yarama duygusunu yaşar. Meslek ile birlikte kullanılan meslek düzeyi ve alanı kavramlarına da açıklık getirmek gerekmektedir. Meslek düzeyi, mesleklerin gerektirdikleri akademik yetenek düzeyi, formel akademik eğitim düzeyi ve mesleki faaliyetlerin karmaşıklık ve soyutluk düzeyi açısından hiyerarşik düzeni şeklinde tanımlanmaktadır (Kuzgun 2000:4). Meslek düzeyi ile anlatılmak istenen o mesleğin toplumdaki yeri ve prestijidir. Literatürde meslek grubu kavramına da rastlanmaktadır. Meslek grubu benzer etkinlikleri içeren mesleklerin oluşturduğu grup, alan olarak nitelendirilmektedir. Örneğin, hemşirelik ve doktorluk aynı alana dahil meslekler olup düzeyleri farklıdır. Alan seçiminde etkili olan kişilik, düzeyde ise genel yetenekler (Kuzgun 2000: 4).

Modern toplumda meslek kişinin toplumdaki statüsünü belirlemiştir. Modern toplumda mesleğin önemi şu noktalarda toplanabilir:

1. Meslek, aile ve boş zamanın yanında, genel yaşamın yalnızca bir alanını oluşturur.
2. Bununla birlikte sosyal yaşam ve onu belirleyen gelir, yaşam stiline belirlenmesinde en önemli faktördür.
3. İnsanların yaşamda başarıları, genellikle mesleki başarılarıyla ölçülür ve mesleki nitelik, sınıflandırma, sosyal statü yükselmeleri için bir araçtır.
4. İş ortamı, bir sosyal ilişkiler ortamıdır. Bundan kişinin özel yaşamı ve aile yaşamı da etkilenir.
5. Meslek insana kişiliğini geliştirme şansı veren en önemli alandır.
6. Kişinin mesleki rollerine göre belirlenen kazancı, sosyal durumunun istikrarını belirler. Bütün bu açıklamalar gösteriyor ki, kişinin sosyal statüsü ve varlığı için “meslek” küçümsenemeyecek bir yere sahiptir (Erkan, 2004: 135-136).

1.2. Mesleki Gelişim

Kişilerin seçtikleri meslekler onlar için epey önem taşır. Böylesine mühim bir karar da genellikle lise yıllarında verilir. Bu dönem aslında oldukça kritik bir dönemdir. Çünkü kişi, yalnızca nasıl bir işte çalışacağını seçmiyor aynı zamanda seçeceği meslek ile hayat şartlarını da belirliyor. Böyle bir kararın lise dönemlerinde veriliyor olması aslında beraberinde riskler taşır. Çünkü seçeceği mesleğin sorumluluklarını yerine getirmeyip, olumlu ve mantıklı seçeneklerde bulunması, kararlar alması da epey güçleşir. Meslek seçimi, meslek gelişimi içerisinde bulunan, meslekî gelişim sorumluluklarını başarıyla yerine getirme ve meslekî olgunluk seviyesi ile ilintilidir (Çoban, 2005).

Kişinin sahip olduğu meslekte memnun olması önemlidir. Bu durum kişinin seçeceği mesleğin ihtiyaçlarına cevap vermesiyle de yakından ilgilidir. Kişinin sahip olduğu mesleğe dair memnuniyeti, sahip olmak istediklerinin seviyesi ile mesleğin getirdiği imkânların seviyesi aynıysa kişi mesleğinden memnun kalabilir (Kepçeoğlu, 1990).

Kişi karar verirken olumlu ya da olumsuz durumlar yaşar ki bu da onun gelişimiyle ilgilidir. Dolayısıyla bu devrede aile mutlaka duruma dahil olmalıdır. Çocuklarına vereceği karar konusunda danışmanlık yapmalıdırlar. Okuldaki rehberlik kurumları, okul-aile birlikleri de bu konuda aktif olup hem kişiyi hem de ailesini bilgilendirmeye çalışmalıdırlar (Akbaba, 2002).

1.3. Mesleki Gelişim İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar

Meslekî gelişim konusunda birbirinden farklı kuramlar mevcuttur. Bunları şu şekilde belirtebiliriz:

1.3.1. Ginzberg ve Arkadaşlarının Mesleki Gelişim Kuramı

Meslek seçimi sadece belli bir dönemi kapsayan bir durum değil, çocukluktan başlayarak ergenlik dönemine oradan da yetişkinliğe uzanan bir dönemi içeren bir gelişim evresidir. Bu fikri öne süren kuramcılar, Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma'dır. Bu kuramın üç önemli maddesi vardır:

- Meslek seçimi bir süreçtir.

- Bu sürecin geriye alınma gibi bir durumu büyük oranda yoktur.
- Karar verme süreci her zaman bir uzlaşmayı içerir (Yeşilyaprak, 2007).

Ginzberg'e göre, meslekî seçim süreci erken yaşlarda, 7-9 yaşlarından başlayıp on yıl boyunca sürer. Kişi bu süreç içerisinde çalışma yaşamının gerçeklerini kavrayıp kendi yaşamına uygun olarak mesleğini seçer. Çünkü meslek konusunda karar verme öznel bir süreci ifade eder (Yeşilyaprak, 2007).

Ginzberg ve arkadaşları meslek seçimi konusunda karar vermeyi belli dönemlere ayırmışlardır. Bu dönemler:

Bu dönem 6-11 yaş arasını kapsayan bir dönemdir. Bu evrede seçilecek meslek, çocuğun başkalarıyla benzeşim kurmasına bağlıdır.

Geçici Seçimler Dönemi: Bu dönem ergenlik dönemine denk gelir. Ayrıca kendi içerisinde alt dönemlere ayrılır:

- İlgi Basamağı: Bu evrede seçimle ilgilere dayanır.
- Yetenek Basamağı: Yeteneklerin önem kazandığı evredir.
- Değer Basamağı: Kişinin toplumda bir yer aradığı dönemdir.
- Geçiş Basamağı: Kişinin bir işe veya daha ileri düzey eğitimi düşünmeye başladığı evredir.

Gerçekçi Dönem: Bu dönem de kendi içerisinde alt başlıklara ayrılmaktadır:

- Araştırma: Kişinin seçeceği meslek konusunda düşünmeye geçtiği ve bu sorunu çözmek için ihtiyaç duyduğu şeyleri elde etmeye başladığı dönemdir.
- Billurlaştırma: Bu dönemde kişinin sahip olmak istediği mesleğe karar vereceği ve bu noktada çeşitli etmenleri değerlendirdiği evredir.
- Belirleme: Kişinin seçeneklerinin bazı mesleklerin hedeflerine uygun olarak değerlendirilmeye tabi tutulduğu dönemdir (Kuzgun, 2002).

1.3.2. Super'in yaşam Boyu Meslek Gelişim Kuramı

Super, meslekî gelişimin devam ede gelen bir süreç olduğunu, meslek konusunda karar vermenin de bir sentez olayı olduğunu belirtmiştir. Super, kişinin seçeceği meslekte, ailesinin ekonomik durumu, kişisel yetenleri, zekâsı, ailenin sosyal konumu önemli bir yer tuttuğunu belirtir. Kişilerin seçecekleri meslekte önemli olan husus, kişinin becerileri, ilgilerinin ve kişilik tasarımlarının yer almasıdır. Meslek seçiminde çevrenin de etkisi yadsınmaz (Kuzgun, 2002).

Super, gelişim döneminde aslında kişinin kendisini algılayışının ve kişisel değerlendirmelerinin oluştuğunu belirtir. Öz kavramı bu evrede oldukça önemlidir. Kişi, bireysel hesaplarına, değerlendirmelerine uymayan öz ile uyuşmayan şeylerden uzaklaşma eğiliminde bulunur. Kendisi için doğru olan şeyleri yapmaya çalışır. Bir çocuk kendini çok akıllı sanıyorsa, ancak akıllı insanların gittiği okullarla gitmek ve onların tercih ettiği mesleği seçmek isteyecektir. Bu durum öz ile ilgili bir durumdur (Kuzgun, 2002).

Gelişim aşamalarında çocuğun öz anlayışı ilerler. Özün birçok yönü vardır ve çocuk da bununla ilgili potansiyelinden faydalanarak faaliyetlerde bulunur. Neticede de kendisi hakkında yargıya varır. Çocuğun yaşının ilerlemesiyle beraber özde de zenginleşme ve netleşme olmaktadır (Kuzgun, 2002).

Gelişme dediğimiz şey, bir süreci ifade eder. Gelişme neticesinde bir olgunlaşma söz konusudur. Aynı zamanda aşamaları olan bir kavramdır. Bu aşamalar birbirini tamamlar niteliktedir (Yeşilyaprak, 2007). Meslekî gelişim olarak baktığımızda da bu bir karar verme sürecidir. Kişinin seçebileceği mesleğe yönelik yetilerin ve eğitimin kazanılması, kendisine uygun bir işi arama, girme ve bu işe uyum sağlama sürecini içermektedir (Ültanır, 2002; aktaran: Kaya, 2007).

Super'in kuramında çevresel etkileşimler de oldukça önemlidir. "Rol Kuramı" olarak da belirtilebilen bir modeldir. Bu kuramda önemli bir husus vardır. Bu da, kişinin meslek seçiminde farklı kişilik hususlarını hesaba katarak, tüm yaşamı boyunca devam eden kişilik gelişiminde benlik kavramının meslek tercihindeki önemine yoğunlaşmasıdır (Yeşilyaprak, 2007).

Super, Buhler'in meslekî gelişim aşamaları kavramındaki yaşam dönümlerini yeniden yapılandırmış ve şu şekilde belirtmiştir:

1) Büyüme Dönemi (doğum- 14 yaş): Bu aşamada çocukta öz kavramı şekillenmeye başlar. Gereksinimlerini farklı boyutlarda belirtir. Kendini sınamak için farklı rollere girer. Bu aşama hayal (4-10), yetenek (11-12) ve ilgi (13-14) olmak üzere üç alt aşamaya ayrılmaktadır.

2) Araştırma Dönemi (15-24 yaş): Kişi kendisini sınar, eğitim aldığı okulda birtakım rollere girer. Kişisel becerilerinin ve özelliklerinin bilincine varır. Bu aşamada kendi içerisinde deneme (15-17), geçiş(18-21) ve sınama (22-24) olmak üzere alt aşamalara ayrılmaktadır.

3) Yerleşme Dönemi (25-44 yaş): Kişi kendisi için uygun bir mesleği tercih eder ve o işe girer. Bu aşamanın da deneme (25-30) ve sağlamlaştırma (31-44) alt aşamaları vardır.

4) Sürdürme Dönemi (45-65 yaş): Kişi hayatına uygun mesleği seçmiştir. Sahip olduğu işi devam ettirme ve üretici olma gayesindedir.

5) Çöküntü Dönemi (65 ve sonrası): Bu aşamada kişinin fiziksel ve zihinsel yetilerinde düşüş görülür. Bu süreçte mesleğinden ayrılma ve emekli olma dönemi başlar. Bu aşamanın da yavaşlama (65-70) ve tam emeklilik (71 yaş) alt aşamaları bulunmaktadır (Zunker, 2002; aktaran: Ulu, 2007).

1.3.3. Isacson'nun Mesleki Gelişim Süreci

Isaacson (1986; aktaran: Kuzgun, 2002) meslekî gelişimi beş basamakta ele almıştır:

1- Uyanış ve Farkında Olma: Bu aşama, çocukta meslek fikrinin yeşerdiği bir dönemdir. Okul öncesinden ilkokul dönemini de içine alan süreci kapsar. (5-12 yaş arası). Bu dönemde çocuk, etrafındaki insanların farklı şeylerle meşgul olduklarını ve farklı mesleklerin varlığından haberdar olur. İlerleyen zamanlarda çocuk kendisinde var olan ilgi, beceri ve hedefler ile başkalarında olanları mukayese eder.

2- Meslekleri Keşfetme ve Araştırma: Bu evre ortaokul dönemini 12-15 yaş evrelerini içine alır. Bu dönemde çocuk, mesleklerin ve insanların benzer ve farklı hususlarını keşfetmeye, bu konuda daha fazla bilgi edinmeye ve anlamaya başlar.

3- Karar Verme: Lise dönemlerini 15-18 yaş evrelerini kapsar. Bu evrede kişi kendisi ve mesleklere dair düşünceleri temel alarak, birtakım değerlendirmeler ve analizler yaparak geleceğe yönelik hedefler oluşturur. Bunlar başta kalıcı değildir fakat zamanla genç kendisi için kalıcı olacak meslek konusunda bir seçim yapar.

4- Hazırlık: 18-23 yaş evrelerini kapsar. Bu evrede kişi, gittiği okul, tercih ettiği bölüm ve aktivitelerle mesleğine hazırlık yapar. Mesleğine yönelik yetiler kazanır, bilgi dağarcığını genişletir ve mesleğine yönelik yeni davranışlar oluşturarak mesleğini yapmaya uygun hale gelir.

5- İşe Yerleştirme: Kişinin çalışma hayatına atıldığı dönemdir. Sahip olduğu yetenekleri ve bilgi birikimini işe koyar. Hem mesleğini hem de mesleğiyle ilgili gelişimi devam ettirir.

Kişinin meslekî gelişim görevleri, kendisinden beklenen sorumlulukları yerine getirme evresini kapsamaktadır. Birtakım gelişim görevleri vardır ki bunlar sağlıklı bir meslek için oldukça önemlidir (Kuzgun, 2002).

1- Kendini çok iyi bilme, sağlam, detaylı bir öz kavramı oluşturma

2- Kendine değer verme ve kendini ilerletme gayesini taşıma

3- Çalışma hayatı meslekler ve iş yaşamı hakkında detaylı ve düzgün bilgilere ulaşma

4- Uygun ve doğru karar verebilme yetisini ilerletme

5- Çalışmaya karşı istekli ve olumlu davranışlar sergileme

6- Çalışma hayatının bir parçası olan işbirliği, görev ve sorumluluk alabilme gibi hususları taşıma.

1.4. Mesleki Alan ve Mesleki Yönelim

Mesleki yönelim, ilmi bakımdan meslekleri araştırmayı ifade eder. Kendi kişiliğine, yeteneklerine ve ilgilerine uygun mesleklerin tespitini kapsamaktadır. Mesleklerin özellikleri, coğrafi durumu, bölge özellikleri, istihdam olanakları vb. gibi özellikleri araştırmayı içerir. Geniş anlamda ise, belirli bir meslek alanının seçimi ile ilgili olarak meslekler, mesleki rehberlik ve meslek kararının desteklenmesi konusundaki bütün bilgileri kapsamaktadır.

Eğitim, sistemli öğrenim yaşantıları edinme ortamı hazırlayarak bireylerin öz yapılarını geliştirmelerine ve toplumun istediği davranışları kazanmalarına yardım süreci olarak tanımlanabilir. Her toplum varlığını koruma ve yüceltme çabasıdadır ve üyelerini bu hedefi gerçekleştirecek şekilde eğitmeye çalışır. Bilindiği gibi çağdaş toplumun en önemli kaynağı insan gücüdür. Kalkınma çabasında olan toplumlar insan gücü kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirmek için üyelerini yeteneklerine uygun eğitim ve mesleki alanlarına yönlendirme gereği duymakta ve bunu ekonomik planlarının temel hedefi olarak belirlemektedirler (Kuzgun, 2000, s.17).

Mesleki Yönelim: İleride girilmesi düşünülen meslek ile ilgili gerekli formasyonu kazanmak üzere söz konusu mesleğe hazırlayan bir eğitim kurumuna girmeyi istemektir. 1999'dan önce uygulanan sınav sistemi gereği, öğrenciler yüksek öğretime geçişte sayısal ve sözel olmak üzere iki temel alana ayrılmışlardı. 1999'da beri uygulanan sınav sistemi (ÖSS) ile dört temel alanda Sayısal, Sözel, Eşit Ağırlık ve Dil olmak üzere tercih yapacakları şekilde bölümlere ayrılmışlardır.

"Sayısal Mesleki Yönelim Alanı: Teknik ve Fen, Tıp ve Sağlık, İdare ve Ekonomi alanını kapsayan yükseköğretim programlarının veya bölümlerinin benzer nitelik taşıyanlarının gruplanması ile oluşmuş meslek alanlarıdır.

Sosyal Mesleki Yönelim Alanı: Sosyal Bilimler, Edebiyat ve Güzel Sanatlar alanını kapsayan yükseköğretim programlarının veya bölümlerinin benzer nitelik taşıyanlarının gruplanması ile oluşmuş meslek alanlarıdır.

Eşit Ağırlık Mesleki Yönelim Alanı: Liselerde Türkçe matematik bölümünde okuyan öğrencilerin yükseköğretime geçişte tercih yapacakları alanları kapsar. Bu alanlardan

bazıları şunlardır: aktüerya, antropoloji, bankacılık, ekonomi, ekonometri, felsefe, sosyoloji, hukuk, siyaset bilimi, iletme, iktisat, sınıf öğretmenliği vs. gibi yüksek öğretim programlarının gruplanması ile oluşmuş meslek alanıdır (ÖSS Kılavuzu, 2007, s. 128).

Dil Mesleki Yönelim Alanı: Yabancı dil ve edebiyatları, bu dillerin öğretmenlik programlarını, mütercim-tercümanlık ve turist rehberliği gibi bazı yüksek öğretim programlarının veya bölümlerinin gruplanması ile oluşmuş meslek alanıdır.

Meslek seçimi, özellikle teknolojideki gelişmeye paralel olarak daha da önem kazanmıştır. Endüstrileşme döneminden önceki feodal toplumlarda aile ekonomik bir birim olduğundan, çocuklar yetişirken anne-babalarının çalışmalarını izler, güçleri oranında üretime katılır ve yetişkin oldukları zaman geniş aile birimi içinde daha karmaşık görevler üstlenerek, aile mesleğini sürdürürlerdi. Çocuğu mesleğe hem üretim, hem de eğitim birimi olarak aile hazırlardı. Farklı bir meslek sahibi olmak pek düşünülmezdi. Ayrıca seçilecek meslek çeşidi de çok azdı. Günümüzde meslek seçimi daha da önemli hale gelmiştir. Bireylerin seçme özgürlüğüne sahip olmasının yanında tercihlerin çokluğu da bunda etkili olmuştur.

Bireyin yapabileceği meslekleri tüm yönleriyle değerlendirip, ihtiyaçları ve beklentilerini de göz önünde bulundurarak istenilen yönlerin ağır bastığı bir işe yönelmeye karar vermesi meslek seçimidir (Yeşilyaprak, 2003).

Meslek seçimi bir insanın çeşitli safhalardan geçtikten sonra kendisine uygun olan meslekler arasından ihtiyaçları ve beklentileri açısından istenilen yönlerinin daha fazla olduğu birine yönelmesi ve bu işi yapmak için gayret etmesidir (Aytaç, 2003). Bacanlı'ya göre, Super'in üzerinde durduğu gibi meslek seçimi yapmak, insanın hayatının belli bir döneminde birden verdiği bir karar değildir. Roe içinse insanlar mesleklerini psikolojik ihtiyaçlarını karşılamak için seçerler. Kişinin çocukluk dönemi boyunca evdeki ihtiyaçlarını karşılama derecesi ve yöntemleri meslek seçiminde belirleyici rol oynayan iç uyarıcılardır (Yeşilyaprak, 2000). Verilen bu karar çok yönlü gelişimsel bir dönem boyunca önceden verilen bir çok kararın bileşkesidir. Kişinin çocukluğundan itibaren kendisi ve mesleklerle ilgili oluşturduğu algısal düzen, koşullar ile etkileşime girdiğinde ortaya çıkan sonuçtur (Yeşilyaprak, 2006).

Kişinin yaşamında verdiği en önemli kararlardan biri meslek seçimidir. Tercih edilen meslek, kişinin yaşamını ekonomik, sosyal, psikolojik, fizyolojik, biyolojik ve bunların getirileri de dahil olmak üzere her yönüyle etkilemektedir. Bireyin işi, mesleğine gösterdiği uyum, mesleğindeki başarısı ve iş arkadaşlarıyla geçimi, bunların kişinin ruh sağlığı üzerindeki etkisi yaşadığımız modern toplumda göz ardı edilemez bir gerçektir. Mesleğini sevmeyen ve başarılı olamayan bireyin hayatında mutlu olabilmesi mümkün değildir (Gülbahçe, 2007).

Kişinin yaşamına her yönden etkisi bulunan meslek seçimi, toplumsal ve bireysel açıdan çok önemlidir. İnsan kaynaklarından yüksek verim almak, toplumun gelişmesine katkı sağlayacak insan gücünün doğru planlanmasında, kişiyi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda dengeli bir şekilde kullanmak için meslek seçimine gereken önem verilmelidir. Meslek seçimi yapılırken iş yaşamımızda gerekli doyuma ulaşmak için kendimize uygun olan meslekleri her yönüyle tanımalı, ihtiyaçlarımızı, beklentilerimizi, ilgi ve yeteneklerimizi değerlendirmeli ve bize uygun olan mesleğe yönelmeliyiz. Bu karar bireyin tüm yaşamını etkileyeceğinden son derece önemlidir. Bu sebeplerden meslek seçiminin bireyin yaşamda vereceği kararların en önemlisi olduğunu ve en başında geldiğini söylemek yanlış olmayacaktır (Savickas, 1990; aktaran: İşgör, Sezer, 2008, s. 239-252).

1.5. Mesleki Yeterlilik

Yeterlilik çalışan kişinin mesleki veya profesyonel kazanımlarının resmi ifadesidir. Bunlar, ulusal veya sektörel seviyede tanınır. “Değişim, kişi, kurum ve sektör kavramlarında yenilenmedir. Kendini yenilememe mantığıyla hareket etmenin ve teknolojiye ayak uyduramamanın getirileri rekabet edememe olduğu ortaya çıkmıştır. Kavram olarak mesleki yeterlilik insanı temel alır. Mesleki yeterlilik ile ilgili çalışmalar, genç nüfusun gelecekte meslek olabilecek branşlara yönlendirilmesi ve hazırlanması, iş sahibi olanların ise mesleklerindeki kişisel gelişimi sağlamaktır. Bu alanlarda kişiden başlayarak her zümreye görev ve sorumluluklar düşmektedir. Mesleki yeterlilik sistemi sayesinde AB ile uyumlu şekilde tasarlanan seviyeli mesleki yeterlilik anlayışı mesleki branşlaşmayı destekleyecektir Bununla birlikte, işverenler kendilerine gerekli iş gücünü tanımlama, istihdam ve hizmet içi eğitim gibi insan kaynakları alanlarında daha profesyonel sistemler uygulayabilecek, istihdam edilmek isteyenler ise daha doğru

kararlarla iş arayabileceklerdir’’ (<http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/ulusal-meslek-standartlar-ana/218-avrupa-yeterlilik-cerceves-ayc-referans-sevyeleler>).

1.6. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler

Bireyin yapabileceği meslekleri tüm yönleriyle değerlendirip, ihtiyaçları ve beklentilerini de göz önünde bulundurarak istenilen yönlerin ağır bastığı bir işe yönelmeye karar vermesi meslek seçimidir (Yeşilyaprak, 2003).

Bireylerin seçtikleri meslekler onlar için epey önem taşır. Böylesine mühim bir karar da genellikle lise yıllarında verilir. Bu dönem aslında oldukça kritik bir dönemdir. Çünkü kişi, yalnızca nasıl bir işte çalışacağını seçmiyor aynı zamanda seçeceği meslek ile hayat şartlarını da belirliyor. Böyle bir kararın lise dönemlerinde veriliyor olması aslında beraberinde riskler taşır. Çünkü seçeceği mesleğin sorumluluklarını yerine getirmediyse, olumlu ve mantıklı seçeneklerde bulunması, kararlar alması da epey güçleşir. Meslek seçimi, meslek gelişimi içerisinde bulunan, meslekî gelişim sorumluluklarını başarıyla yerine getirme ve meslekî olgunluk seviyesi ile ilintilidir (Çoban, 2005).

Meslek kararının verilmesinde önemli bir unsur da anne-babanın tutumudur. Anne-babanın baskı ve yönlendirmesi doğrultusunda verilen karar bireyi daha sonra mutsuz edebilir. Bireyin bağımlılık düzeyini artırır ve daha sonra alacakları kararların sorumluluğunu başkalarına yüklerler.

İstisnalarla birlikte genel kural olarak gencin seçtiği meslek, ailesiyle genelde aynı sosyal sınıf seviyesindedir. Orta sınıf aileler çocuklarını daha fazla eğitim alıp liseden sonra devam etmesini teşvik ederler. Ayrıca ailenin sahip olduğu değer sistemleri bireyin meslek seçiminde etkili olur. Özellikle akademik ve profesyonel başarıya sahip aileler çocuklarının üniversiteye devam etmesini ve profesyonel düzeyde işler seçmesini isterler.

Her toplum, çocuk yetiştirme şekilleri ile kültürünü yeni nesle öğretir. Bir arada yaşayan bireyler kalıtsal ve doğal koşullar yanı sıra, ortak toplumsal yaşantılardan da büyük ölçüde etkilenir. Örneğin İsviçreli ailenin çocuğunu doğumundan itibaren çok ciddiye aldığı, tıpkı bir İsviçre saati gibi titiz ve dakik yetiştirdiği gözlenmiştir. Böyle yetişen çocuğunda ilerde titiz ve düzenli bir İsviçreli kişiliği geliştirdiği belirtilmiştir. Amerikalı

bir ailenin ise çocuğunu aşırı hoşgörü ve destek ile yetiştirdiği bu nedenle de Amerikalı çocuğun uzun yıllar çocuksu kaldığı belirtilmiştir (Bee, 1994: 347-348). Tüm bu davranış şekilleri daha sonra meslek seçim aşamasında bireyi doğrudan etkilemektedir. Özellikle karar aşamasında kendi kararlarını alabilme yeterliliği edinememiş bireyler anne babanın istekleri doğrultusunda karar vermek durumunda kalabilmektedir.

Kağıtçıbaşı'na göre Türkiye gibi geleneksel toplumlarda, modernleşme sürecinde aile içi maddi bağımlılıklarda azalma görülürken, duygusal bağımlılıklarda bu azalma görülmemektedir. Kağıtçıbaşı'nın "Çocuğun Değeri" adlı araştırmasında elde edilen bulgulara göre çocuktan beklenen, bağımsız olması değil, ana-babaya bağımlı olmasıdır. Cevaplayıcıların % 60'ı "ana babanın sözünün dinlenmesi"ne çocuklarından görmek istedikleri en önemli özellik olarak belirtmişlerdir. Sadece % 18'i "bağımsız ve kendine güven'e önem verdiğini belirtmiştir (Kağıtçıbaşı, 1990, s. 50-58).

"Meslek seçimi, cinsiyet tarafında oldukça etkilenir. Kadınların faaliyetlerine ve çalışan kadınların sayısındaki büyük artışa rağmen, hala cinsiyet farkı gözeterek işlerin 'kadın işi', bazılarının 'erkek işi' olduğu gerçektir. Erkek işleri daha çeşitlidir, daha tekniktir ve hem statü hem de geliri daha yüksektir. Kadın işleri, düşük statülü ve düşük gelirle daha çok hizmet sektöründe toplanır. Çocuklar, bu kültürel denetleyicilerin erkekler ve kadınlar için ayrılan meslekleri ilk yaşlarından itibaren öğrenirler" (Bee, 1994, s. 348).

Bireylerin çeşitli iş veya mesleklere karşı, genellikle kendilerinin de farkında olmadıkları çeşitli düzeylerde yetenekleri bulunmaktadır. Bu yeteneklerin bilinmesi bireyin hangi iş ve mesleklere yönlendirilmesinin daha uygun olacağını tespit etmede önemli bir rol oynar. Bu yetenekler, uygulanan özel ve genel yetenek testleri ile ölçmekte ve alınan sonuçlar diğer faktörlerle birlikte değerlendirilmekte ve bireyin meslek seçiminde bir yargıya varmak için dayanak olarak kullanılmaktadır (Doğan, 1990, s. 98).

Herhangi bir davranışın öğrenilme gücü, o kişinin yeteneğine bağlıdır. Öğrenilmesi gereken davranış zorlaştıkça yetenek düzeyi yükselecektir. Bu bağlamda bireylerin sahip oldukları yetenekler ve düzeyleri bakımından çeşitlilik gösterdiğini söyleyebiliriz. Örneğin bir kimsenin sayısal işlemlerde gösterdiği öğrenme gücünü bir başkası gösteremez. Bir başkası ise sözcüklerle ilgili yüksek bir öğrenme gücüne sahip olabilir.

Yeteneği ikiye ayırabiliriz: (Altınköprü, 1999, s. 24)

- 1) Fizik yapısıyla ilgili yetenekler: Duyu organlarımıza ilişkin yeteneklerimiz, güzel sanatlara ve mesleğe yönelmede, özel bazı beceriler önemli birer etkindir.
- 2) Zihni yetenekler: Dikkat, yaratıcı düş gücü, bellek, matematik, güzel sanatlara ilişkin yetenekler, edebiyat, müzik, resim yeteneği, belirli bir mesleğe ilişkin yetenekler, mekanik yetenekler, sosyal hizmet yetenekleri, zihni yetenekler içinde yer alır.

Her meslek için farklı düzeylerde de olsa bir yeteneğe sahip olunması gerektiği açıktır. Bu yüzden o meslek için gerekli en az yetenek düzeyi ve başarı ile yetenek arasındaki ilişki saptanmalıdır. Ülkemizde ÖSYM tarafından yapılan üniversiteye giriş sınavı bu durumu ortaya çıkarmak için yapılan testlerden en önemlisidir.

Meslek seçimi, yetenek ve becerileri gerçekçi bir tutumla değerlendirmeye niyetli olma ve bunu sürdürmek için gerekli güce sahip olmayı içerir. Yetenek ile meslek arasında önemli bir bağ olmasına karşın meslek seçimi ve meslekteki başarı sadece yetenek ile açıklanamaz. Çünkü meslek seçimini etkileyen başka faktörler de vardır. Meslek seçimini birçok faktör etkiler. Bunların dışında kazanç düzeyi, çalışma koşulları, iş bulabilme olanakları ve meslekte ilerleyebilme gibi nedenler de etkilidir.

1.7. Meslek Seçiminde Yeterlilik Yaklaşımları

İlgili alan yazın incelendiğinde meslek seçimi ile ilgili kuramlara rastlanılmaktadır. Meslek seçim kuramlarının en eskisi olan özellik-faktör kuramı, kişinin ilgileri ve yetenekleri ile mesleki fırsatların kaçırılmaması üzerine yoğunlaşır (Osipow, 1968; aktaran: Öztemel, 2013, s. 241-257). Özellik-faktör kuramınca birey bir takım gizli özelliklere sahiptir. Yetenek, ilgi, değer, tutum benzeri birbirinden farklı fakat birbiri ile etkileşimi olan özellik veya faktörlerden oluşan kişiliğini birey kendi fark edebilir. Kendi özellik ve faktörlerine göre meslek seçimini yönlendirebilir. Bu özellik ve faktörler uzmanlar tarafından bilimsel yöntemlerle araştırılarak zayıf ve güçlü yönleri bulunabilir. Birey bu konuda bilgilendirilerek meslek seçimi yeterliliği ortaya konulur. Bir açıdan da mesleki özelliklerin soya çektiği düşünülmektedir (Sayın, 2000). Bireyin soydan gelen kişilik özelliklerinin meslek grupları ile benzerlik gösterdiği inancıdır. Bu kuram ile meslek seçimindeki yeterlilik, bireyin niteliklerinin göz önüne alınarak iş dünyasında

kendine uygun yer arayışında bulunmak için yaptığı tercihin örtüşmesidir (Kuzgun, 2000).

Kişilerin seçtiği mesleklerde çevrenin çok büyük bir etkisi olduğunu gözlenmektedir. Holland (1973) teorisinde insanlar kişilik özelliklerine göre ayrılıp değişik meslek gruplarına yönlendirileceğini düşünmektedir (Çakır, 2004). Holland kişilerin meslekler ve kendileri hakkındaki fikirlerini meslek isimleri ile ifade etmeye eğilimli olduklarını savunmaktadır. Mesleki doyum, seçilecek mesleğe karar verme ve seçilen meslekte başarıya ulaşma, bireyin kişiliği ve yaşadığı çevre arasındaki uyuma bağlıdır (Kuzgun, 2000). Kişilik yapısı gerçekçi olan bir birey, mekanik ilgileri daha fazla olduğu için ve somut işlere değer vermesiyle mühendislik gibi alanlara yönlenebilir (Çoban, 2005).

Kişinin mesleki seçimi ve gelişiminin doğrudan çocukluk döneminde geliştirdiği ilgiler ve bu ilgilerin altında yatan ihtiyaçların nasıl giderildiğine bağlı olduğu kuramı diğer bir kuram olarak öne çıkmaktadır. Roe'ya ait olan bu görüş çocuğun ailesiyle olan ilişkisi, ilgileri, ihtiyaçlarının mesleki doyumu etkileyeceğini ve bunun meslek seçmede etkili olacağını göstermektedir (Roe, 1946; aktaran: Aytaç, 2005, s. 95). Psikolojik ihtiyaçların giderilmesi için meslek seçildiğini öne süren Roe ailesinden gerekli sevgi ve ilgiyi görmeyen ve gören bireylerin farklı yönelme davranışları göstereceğini düşünmektedir. Bu bireylerin insan ile ilgili bir meslek veya insan ile ilgisi az olan bir meslek seçimine yönelmesinde etkili olduğunun öncülüdür. Bazı bireylerin bu meslek gruplarından birine yönelmesinin ardında çocukluk döneminden kaynaklanan sevgi gereksinimi olduğu düşünülebilir. (Kuzgun, 2000).

Bordin arkadaşları (1963)'na göre ise "meslek de kişiliğin bir yansımasıdır". Yaşamın ilk altı yılında bireyin kişiliği oluşur. Psikanalitik yönelimi olan bir takım araştırmacılar da meslek seçimi konusuyla ilgilenmiş ve bir çok davranışta olduğu gibi meslek seçiminin de bilinçdışı gereksinimleri giderme istemi olduğu görüşüyle hareket etmişlerdir (Kuzgun, 2000).

Meslek seçimi ile ilgili kuramlar Özellik Faktör Kuramı, Holland'ın Tipoloji Kuramı, Roe'nin Gereksinim Kuramı ve Psikanalitik Kuram olarak ele alınmıştır.

1.7.1. Özellik Faktör Kuramı

Osipow (1968)'e göre meslek seçim kuramlarının en eskisi olan özellik-faktör kuramı, kişinin ilgileri ve yetenekleri ile mesleki fırsatların kaçırılmaması üzerine yoğunlaşır. Bailey ve Stadt (1973)'e göre özellik-faktör kuramının varsaydığı, mesleklerin her birinin gerektirdiği rol özelliklerinin bireylerde doğuştan bulunması ve bunun sonucu olarak bir meslek grubundaki insanların kişilik özelliklerinin diğer meslek grubundakilerden farklı olarak birbirine benzediğidir. Bu sebepten özellik-faktör kuramının hedeflediği, soya çekimle meydana gelen değişik kişilik özellikleri ve farklı meslek grupları için gereken özelliklerin en uygun şekilde eşleştirilmesidir (Sayın, 2000). Özellik-faktör kuramınca birey bir takım gizli güçlerle donatılmıştır. Diğer yandan kişilik yetenek, ilgi, değer, tutum benzeri birbirinden farklı fakat birbiri ile etkileşimi olan özellik veya faktörlerden oluşur. Bu özellikler gözlem, test ve envanter benzeri ölçme yöntemleri ile belirlenebilir. Danışmanın buradaki görevi, bireyi bilimsel yöntemler kullanarak incelemek ve onun daha güçlü ve daha zayıf yönlerini saptamak, başarıya ulaşabileceği meslekleri kendisine bildirmektir. Bu yapılan incelemeler bireyin niteliklerinin göz önüne alınarak iş dünyasında kendine uygun yer arayışında yaptığı tercihlerle ilişkisini kurmaktır (Kuzgun, 2000).

1.7.2. Holland'ın Tipoloji Kuramı

Holland (1973), bireylerin içinde buldukları mesleki çevrelerin çeşitli gruplarda toplanabileceğini meslek seçimi yapmış kişiler üzerinde yaptığı gözlemler, eğitim, ordu ve psikiyatri ile alakalı kurumlarda meslek danışmanlığı yaparken edindiği bilgi ve deneyimlerden yola çıkarak saptamıştır. Kişilerin seçtiği mesleklerde çevrenin çok büyük bir etkisi olduğunu gözlemlemiştir. Kişilik özelliklerinin ve bireyin kendini görüş algısının meslek seçiminde önemli bir yer tuttuğunu, bunların çevre ile etkileşimde bulunmasıyla bireylerin kişisel olarak geliştiklerini ileri sürmüştür. Holland'ın teorisinde insanlar kişilik özelliklerine göre ayrılıp değişik meslek gruplarına yönlendirilebilirler. Holland bunun için altı farklı kişilik tipi ve mesleki uyumluluktan söz etmektedir (Çakır, 2004). Holland'ın bu kuramı kişilik dinamiği ve mesleklerin yürütüldüğü çevre veya bu mesleklerin gerektirdiği eylemler arasındaki ilişkiye dayalıdır. Bu kurama göre meslek seçimi, bireyin kendi yansıması ve çevre ile ilişkilerinde kullandığı yöntemin bir meslek alanında karşılığının bulunmasıdır. Holland kişilerin meslekler ve kendileri hakkındaki

fikirlerini meslek isimleri ile ifade etmeye eğilimli olduklarını savunur. Mesleki doyum, seçilecek mesleğe karar verme ve seçilen meslekte başarıya ulaşma, bireyin kişiliği ve yaşadığı çevre arasındaki uyuma bağlıdır (Kuzgun, 2000).

Holland, her mesleğin sözü geçen altı kişilik özelliğinden birine kesinlikle uyduğunu savunur. Kişilik yapısı gerçekçi olan bir birey, mekanik ilgileri daha fazla olduğu için ve somut işlere değer vermesiyle mühendislik gibi alanlara yönelmelidir. Araştırmacı kişilikteki bir birey ise, bilim adamlığı, kimyagerlik gibi alanlara yönelir. Sanatçı birey, müzik, tiyatro, reklam, tasarım gibi mesleklere yönelirken, sosyal eğilimli bir birey sosyal çalışma, insan kaynakları ve öğretmenlik benzeri alanlara; girişimci yapıdaki bireyler işletme yöneticiliği, hukuk, politika gibi mesleklere yönelirler. Bankacılık, büro işleri ve muhasebe gibi kurallı ve düzenli mesleklere yönelenler ise geleneksel yapıdaki bireylerdir (Çoban, 2005).

1.7.3. Roe'nin Gereksinim Kuramı

Kişinin mesleki gelişimi doğrudan çocukluk döneminde geliştirdiği ilgiler ve bu ilgilerin altında yatan ihtiyaçların nasıl giderildiğine bağlıdır. Çocuğun ailesiyle olan ilişkisi, ilgileri, ihtiyaçları ve bunların gelişme ve doyum düzeyleri meslek seçiminde belirleyicidir (Kepçeoğlu, 1994). Roe, çocukluk döneminde edinilmiş gözlemler ve yetenekler, ilgiler ve tavırlar arasındaki ilişkiler ile bunların yaşamda genel yönelim ve özel olarak meslek seçimine ne gibi etkileri olduğunu açıklayan bazı hipotezler ileri sürmüştür (Kuzgun, 2000).

Roe'ya göre meslekler, psikolojik gereksinimleri gidermek için seçilirler. Roe, meslek seçiminde psikolojik ihtiyaçların önemine dikkat çeker. Yine Roe'ya göre kişinin çocukluk döneminde yaşadıkları, anne babasıyla ilişkilerinin sağladığı tatmin, bireyin gelecek davranışlarını belirleyen iç etkenleri yapılandırır. Kişinin ihtiyaçlarını tatmin etme yolu onun yeteneği, ilgisi ve tutumundan hangisini geliştireceğini belirlemede önemli bir rol oynar. Anne ve babanın giderdiği psikolojik gereksinimler (sevgi, ilgi vb.) bireyin davranışlarını etkileyecek güdüler şeklinde ortaya çıkmazlar. Yalnızca doyurulmayan veya yeterli oranda doyurulmamış gereksinimler birer güdü olur. Böylece ailesinde sevgi gereksinimi giderilmemiş birey, insanlardan uzaklaşıp nesnelere meşgul olmayı ya da insanları sevgi ihtiyacını doyuracak araçlar gibi görmeyi tercih edecektir.

Roe meslekleri “insanlarla” ve “insan olmayanla” ilgili meslekler olarak ikiye ayırır ve bireylerin bu meslek gruplarından birine yönelmesinin ardında çocukluk döneminden kaynaklanan sevgi gereksinimi bulunduğunu söylemektedir (Kuzgun, 2000).

1.7.4. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuramcılar ise birey, toplumun uygun bulduğu etkinliklerle libidosunu yine toplumca kabul edilebilir bir şekilde gösterir. Bordin arkadaşları (1963)’na göre ise “meslek de kişiliğin bir yansımasıdır”. Yaşamın ilk altı yılında bireyin kişiliği oluşur. Psikanalitik yönelimi olan bir takım araştırmacılar da meslek seçimi konusunda ilgilenmiş ve bir çok davranışta olduğu gibi meslek seçiminin de bilinçdışı gereksinimleri giderme istemi olduğu görüşüyle hareket etmişlerdir (Kuzgun, 2000).

Bir psikanalitik kuramcı olan Brill (1949)’e bakıldığında ise, bireyin meslek seçimi konusunda rehber veya yardıma ihtiyacı yoktur. Bunun sebebi olarak da kişinin bilinçdışı dürtülerinin onun hangi alanda tatmin olacağını söyleyen en iyi rehberler olduğunu ileri sürer (aktaran: Kuzgun, 2000).

2. BÖLÜM

PSİKOLOJİK İYİ OLMA

2.1. Psikolojik İyi Olmanın Tanımı

Psikolojik kötülük (yaygın, olumsuz duygulara sahip olma ve yaşamın kötü işleyişi) aksine psikolojik iyi olma hali, refah yaşam ve işlevselliğe sahip bireylerin olumlu bileşenlerini yansıtır (Keyes ve ark., 2002; aktaran: Cenkseven, Akbaş, 2004, s. 43-65). Psikolojik işlevsellik (eudamonik), hazcılık (hedonik) ve sosyal refah da dahil olmak üzere çeşitli teorik yaklaşımları kapsayan geniş bir yapıdır (Gallagher ve ark., 2009). Her bir yaklaşım, iyi oluşun farklı yönlerini vurgular ve farklı yapıları ile karakterize edilir. Eudamonik, refah ve hayatın olumlu işleyişini vurgular bunun yanı sıra iyimserlik, belirlenmiş amaçlar doğrultusunda yaşam gibi yapıları değerlendirir. Hedonik iyi oluş, bilişsel ve duygusal bileşenleriyle yaşam memnuniyeti ve olumlu duygu yapılarını değerlendirir.

Geçtiğimiz on yıl içinde, özellikle pozitif psikoloji alanında yapılan araştırmalar, kanıta dayalı cevaplar vermek ve uygulayıcılara rehberlik etmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Psikolojik iyi olma hali, giderek, sadece ruhsal bozukluk olmaması durumu olarak değil, aynı zamanda olumlu psikolojik kaynaklar, hedonik ya da sübjektif iyilik (örneğin, olumlu etkiler, yaşam doyumu, mutluluk; (Diener,1984; aktaran: Timur, 2008) bileşenleri olarak ele alınmaktadır. Ayrıca eudamonik (örneğin, öz kabul, olumlu ilişkiler, özerklik, hayatın amacı (Ryan ve Deci, 2001; aktaran: Cenkseven, Akbaş, 2004, s. 43-65) da dahil edilmektedir.

2.2. Psikolojik İyi Olma Kavramının Tarihsel Gelişimi

Literatüre dair yapılan araştırmalar göstermiştir ki İkinci Dünya Savaşıyla beraber ruh sağlığı ve psikolojiye dair çalışmaların neredeyse tamamı öncelikli olarak negatif duyguları ve patolojileri saptamaya ve incelemeye yöneliktir. Son 10 yılda psikolojide iyi olma haline de önem verilmesinde hiç kuşkusuz ki pozitif psikoloji akımının yeri büyüktür.

Abraham Maslow, Carl Rogers ve Erich Fromm gibi çeşitli hümanist psikologlar tarafından geliştirilen teori ve uygulamalar ile insanların nasıl mutlu olabileceği, iyi olma hali gibi kavramlar üzerinde durulmuştur. Zamanla hümanist psikologlar tarafından geliştirilen teoriler pozitif psikologlar tarafından ampirik çalışmalarla desteklendi. Martin Seligman, modern pozitif psikoloji akımının kurucusu olarak kabul edilir (Corey, G. 2005). "Otantik Mutluluk" adlı kitabının girişinde Seligman (2002); "son yarım yüzyılda psikolojiye dair tüketilen yegane bir konu akıl hastalığı olmuştur" yorumuyla artık psikolojik iyilik haline de önem verilmesi gerekliliğini vurgulamıştır. Maslow'un yorumları ile genişlettiği düşünce sistemi ile diğer ruh sağlığı çalışanlarını yetenek besleme ve normal hayatın iyileştirilmesi adına çalışma yapmaya çağırmıştır.

1999 yılında ilk pozitif psikoloji zirvesi gerçekleşmiştir. Pozitif Psikoloji Birinci Uluslararası Konferansı, 2002 yılında yapılmıştır. Pozitif Psikolojinin 2006 yılında genel kamu tarafından özellikle dikkat çekmesi, Harvard Üniversitesi'nde aynı çerçeveye dair bir dersin eklenmesiyle olmuştur. Ve son olarak 2009 yılı Haziran ayında, Birinci Dünya Pozitif Psikoloji Kongresi gerçekleşti.

Bradburn (1969; aktaran: Akdağ, Çankaya, 2015, s. 646-662) klasik halini almış çalışmasında psikolojik iyi olmanın yapısına dair izlenimlerini sunarken olumlu ve olumsuz etkiler arasındaki ilk ayrımı sağlamıştır. Yapmış olduğu araştırmanın amacı, belirli makro-level sosyal değişikliklerin (örneğin, eğitim düzeyleri, istihdam şekilleri, şehirleşme, ya da siyasi gerginlikleri) bireysel vatandaşların yaşam durumlarında nasıl etkilere sahip olduğunu öğrenmektir. Bu çalışmasında psikolojik iyi olma duygusunu temel almıştır. Çalışmasının merkezindeki soru bu "yaşam güçlükleri" inceleyerek, bir bağımlı değişken olarak ne kullanılması gerektiğidir.

Mutluluk, daha önceki deneysel çalışmalarda vurgulandığı gibi olumlu psikolojik işleyişin tek göstergesi değildir. Literatürdeki çalışmaların oldukça fazla bir oranı psikolojik refahı yaşam memnuniyeti olarak tanımlar. Bu etki alanında önde gelen önlemler (örneğin, Yaşam Memnuniyeti Endeksi, ya da LSI; Neugarten, Havighurst & Tobin, 1961) olarak da psikolojik iyilik temel yapısını tanımlayan başka amaçlar için geliştirilmiştir.

Psikolojide iyi olma halinin kuramsal değerlendirilmesinde birkaç problem gün yüzüne çıkmaktadır. Bahsi geçen tüm bakış açıları yetersiz ampirik bir etkiye sahipti (Ryff, 1985, aktaran: Ryff, 1995). Bunun açık bir nedeni, güvenilir bir değerlendirme prosedürüne eşlik edilmemesiydi. Araştırmacılar geçerli önlemlerin yokluğunda kanıtlanamamıştır. Bir ikinci önemli engel refahı üretilen kriterlerinin çeşitli ve kapsamlı olmasıdır. Burada, olumlu bir psikolojik işleyişin temel özelliklerini bunca açıklama arasında saptamanın zorluğu ön plana çıkmaktadır. Üçüncü olarak da bu kadar yaklaşım ve teoriye rağmen hala fonksiyonel bağlamda bir gelişim yeterli oranda sağlanamamıştır.

Bireyin yaşam gayeleri, potansiyelinin farkında olup olmadığı, düşünceden davranışa ne ölçüde aktarabildiği ve çevresindeki diğer kişilerle ilişkinin ne ölçüde olduğu psikolojik iyi olma haliyle doğrudan ilintilidir. Bir diğer deyişle, bireyin kendine dair ne denli pozitif tutuma sahibi olduğu, yeti ve becerilerinin limitini fark ettiğinde dahi kendinden memnun olabilmesi, çevresindeki diğer insanlarla birlikte güvenli ve olumlu ilişkilere sahip olması, kendi beklenti ve arzularına cevap verebilecek biçimde çevresini manipüle edebilmesi, birilerinden bağımsız ve bir başına hareket edebilmesi, yaşama dair amaç bütünlerine sahip olması ve her bir amacın kendi anlamına sahip olması, neyi yapıp neyi yapamayacağına dair öz farkındalık geliştirmesi ve bu potansiyeli geliştirmeye yönelik eylemler takip etmesidir (Keyes ve ark., 2002; aktaran: Cenkseven, Akbaş, 2004, s. 43-65).

Psikolojik iyi olma daha önceden de üzerinde durulduğu gibi kavramsal bütünlükte mutluluk veya yaşam doyumu gibi öznel iyi olmanın mühim bileşenlerinden farklıdır (Diener, 1984; aktaran: Timur, 2008). Yine daha önce bahsedildiği üzere bu kuramsal bilgilerin herhangi bir deneysel bütünlükle kanıtlanmaması ele alınmaları açısından problem unsurudur (Ryff ve Singer, 1996, aktaran: Cenkseven, Akbaş, 2004, s. 43-65).

Psikolojik iyi oluşa dair kuramsal bağlamda açıklama yapılırken psikanalitik kuram üzerinde durulmalıdır. Psikanalitik kurama göre yaşam ile iyi bir uyuma sahip kişi; id, ego ve süperegosu iyi bir dengede tutarak uyum içinde yaşar (Nelson-Jones, 1982, s.89). Bu şekilde, kişi sebebi aşık olmaktan ya da gereğinden uzun bir şekilde hayatını meşgul eden endişe ve mutsuzluk yaşamaz. Sağlıklı bir bireyde güçlü bir benlik, alt-benlik ve üst-benliğin varlığı söz konusu olup bireyin üzerinde aşırı kontrol sahibi olmasına imkan tanımaz (Burger, 2006, s. 80).

Adler'in psikolojik iyi olmaya dair en önemli ve literatürde bir ilk olan vurgusu sorumluluk almaya yöneliktir. Bireyin yaşamında nasıl bir yol alacağını ve nelere sahip olacağını kendisinin belirlediğini düşünen Adler, amaçlar doğrultusunda yaşamı ve bunun ne denli geliştirici olduğunu her fırsatta vurgulamıştır (Corey, 2005, s. 9) Adler'in psikolojik iyi oluşa dair görüşü Freud ile oldukça yakındır. Freud'dan farklı olarak Adler oldukça önemli bir şekilde sosyal ilgiyi vurgular. Psikolojik olarak iyi olan kişi diğer insanlara karşı sevgi ve alaka sahibidir. Bu açıdan "Eksiklik duygusunun yaşanmasını insanın yaşamını sürdürebilmesi ve gelişebilmesi için zorunlu olarak görmüştür" (Yanbastı, 1996, s.74).

2.3. Psikolojik İyi Olmaya İlişkin Kuramsal Açıklamalar

Psikolojik iyi olmaya dair kuramsal yaklaşımlar ilgili literatürde incelendiğinde;

2.3.1. Aşağıdan Yukarıya Durumsal Etkiler

Tabandan-tavana kuramında kişinin psikolojik iyi oluşu, yaşamı süresince haz duyup duymadığı toplam süreleri toplamı olarak ele alınmaktadır. Bu kuram doğrultusunda bireyin yaşadığı mutlu anların toplamı psikolojik iyi oluşunun göstergesi olarak kabul edilir. Tavandan-tabana kuramı ise, bireyin yaşadığı sıkıntılar sebebiyle psikolojik iyi oluşunun doğrudan etkilendiği görüşünü savunur. Bir başka deyişle bireyin psikolojik iyi olma halinden dolayı yaşadığı olayları algılama düzeyi farklılık gösterir. Karşılaştığı uyaranlara verdiği olumlu/olumsuz tepkilerde kişilik nitelikleri esaslı etkindir. Dolayısıyla her bireyin psikolojik iyi oluş hali kendi nitelikleri sebebiyle kendine hastır (Deneve ve Cooper, 1998; aktaran: Çankaya, 2009, s. 691-711).

Andrews ve Withey (1976; aktaran: Yıkılmaz, Güdül, 2015, s. 297-315), tabandan tavana yaklaşıma dair yaptıkları araştırmada destekler nitelikte bir takım bulgular elde etmişlerdir. Aynı çalışmalarında yaşarken sahip olunan doyumun yaşamdan alınan doyumunu belirlemede önemli bir değişken olduğunu fakat doğrudan etken olarak kabul edilemeyeceğini saptadılar. Başka bir deyişle elde ettikleri bulgular ile yaşam alanından sahip olunan tatminin genel yaşam doyumuna sebep olmaktan ziyade, kendilerinin global yaşam tatminlerinden ötürü olduğunu göstermektedir.

Levinson (1986; aktaran: Cihan, Bozo, 2012, s. 63-69) benzer bir araştırmasında söz konusu iki kuramında (tabandan-tavana, tavandan-tabana) bazı yönleriyle doğruluğu olduğunu ve birbirlerini tamamladığını, dolayısıyla birbirlerinden bağımsız ele alınmalarını gerektiğini vurgulamıştır. Burada mühim olanın etkileşimlerini belirlemek olduğu aşikardır. Birey, yaşadığı olaylara bireysel nitelikleri doğrultusunda yaklaştıklarından tabandan tavana, her kişide aynı mutluluğu sağlayabilecek olaylar tavandan tabana yaklaşımları ile detaylandırılabilir. Chekola, bunu, “mutluluğun bütünleştirilmesi” konsepti ile tanımlamıştır (aktaran: Gümüş, 2006).

Diener (1984) psikolojik iyi oluş hali ile ilgili olarak aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya teoriler arasındaki ayrımı dair önemli bir vurgu yapmıştır. Tabandan-tavana yaklaşımı ile birtakım değişkenlerin psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etken olduğu belirlenirken, psikolojik iyi oluşa dair kesin sonuçlar üretildiğinde de ise yukarıdan-aşağı kuramı ile nedensellik kurulması gerektiğine inanılmaktadır. Değişkenler arasında sıklıkla karşılaşılan psikolojik iyi oluş nedenleri olarak memnuniyet, sosyal destek, önemli yaşam olayları ve referans standartları (beklentileri, özlemleri ve öz kaynakları gibi).

Bazı araştırmacılar ise tüm bu değişkenleri makul öznel iyi oluş sonuçları olarak değerlendirmişler ve nedensel yönde daha dikkatli olma gerekliliğinden bahsetmişlerdir (Diener, 1984; aktaran: Timur, 2008). Ancak gayri resmi olarak bu uyarıların göz ardı edilerek umutsuzca eleştirildiği söylenebilir. Bur bir nevi tavuk/yumurta paradoksunu anımsatır. İlk ‘tavuk mu yumurtadan yumurta mı tavuktan’ sorusu cevapsız kalmaktadır.

Diener (1984) bu sezgisel yaklaşımı eleştirmek adına literatürde bir ilk olmuştur. Onun modeli sezgisel "aşağıda-yukarı " modeli aksine "yukarıdan-aşağıya" modeli içerir. Bu öneri, psikolojik iyi oluşun durumsal koşullara göre kişilik özelliklerinden daha etkilenir olabileceği fikrine dayanıyordu. Bu durumda bazı kişiler, diğerleri uygun koşullarda dahi yapamadığı halde sağlanması gereken motivasyonu sağlayabilen bir eğilime sahiptir.

2.3.2. Dinamik Denge Modeli

Kişisel özellikler, yaşam deneyimleri ve psikolojik refah ya da sıkıntı arasında dinamik bir denge olduğu görüşüne dayanır. Ancak, belirli dönemlerde, bir kişinin yaşam

deneyimlerinin normal olarak belirlenenden farklı seyretmesi psikolojik refah ve sıkıntının değişim düzeyleri üzerinde sapma yaratacaktır. Bu eğilim her zaman söz konusu olabildiği gibi asıl soru dengeye her zaman geri dönme imkanı olup olmadığıdır. Diğer bir deyişle, sıkıntı seviyeleri değişime karşı direnmektedir. Mali sorunlar gibi dış etkilerin yol açtığı kesintilerin, göreceli olarak kısa ömürlü olması beklenmektedir. İçsel, biyolojik, bilişsel süreçler kendine özgü olup kişiden kişiye değişirken karakteristik esasa dönerek sıkıntı seviyelerine etki eder. Yani, dış etkilerin yol açtığı psikolojik sıkıntının artışı, insanların temel sıkıntı seviyelerinde nispeten geçici, kısa vadeli sapsmalar olarak ifade edilmelidir.

Psikolojik refah ve psikolojik sıkıntı, kişinin denge seviyelerinde sapsmalar meydana getirir. Olağandışı olumlu olaylar psikolojik refahı arttırırken; olağandışı sıkıntı olaylarının psikolojik sıkıntıyı arttırdığı saptanmıştır.

Kişilik, olaylar, psikolojik refah ve sıkıntı üzerinde dinamik denge oluşturacaktır. Bunun doğal sonucu olarak oluşan önerme, bireylerin belirli dönemlerde, normalden daha olumlu olaylar deneyimlemelerinin denge düzeylerini arttıracağını savunmaktadır. Eğer olaylar normalden daha kötü geliştirmekteyse yaşam memnuniyeti dengeyi azaltarak altlara çekecek ve psikolojik sıkıntıyı arttıracaktır.

Headey ve Wearing (1989; aktaran: Eryılmaz, 2009, 975-989), yaşam olaylarının psikolojik iyi oluş üzerinde yarattığı değişiklikleri "dinamik denge" olarak tanımlamıştır. Bireylerin sahip oldukları mizaç farklılıklarının kaybettikleri iyi oluş dengelerini tekrar elde etmede farklılık göstereceğini vurgulamışlardır. Headey ve Wearing mutluluğun dinamik bir denge modeli önerisi olduğu hususunda literatüre farklı bir katkıda bulunurken mühim bir sonuçtan bahsetmektedirler. Psikolojik iyilik hali, yaşam olayları seviyeleri ve kişilik özelliklerindeki aşırı istikrarı incelediklerinde; bu kişilik özelliklerindeki aşırı istikrarın pozitif ya da negatif yaşam deneyimlerinde de istikrara yatkınlık sağladığını belirtmişlerdir. Psikolojik iyi oluş; kişinin sahip olduğu kişilik ve mizacının etkisiyle belirli bir düzeyde seyretmektedir. Bu modele göre, günlük yaşam olaylarının bireyin psikolojik iyi oluşu üzerinde doğrudan etkisi yokken, normalden sapan yaşam olaylarının psikolojik iyi oluş üzerinde etkisi mevzu bahistir. Normalin dışında yaşanan her olay psikolojik iyi oluşu iyi ya da kötü manipüle etmektedir. Sonuç olarak dinamik denge (DE) teorisi başlangıçta psikolojik refahı ve kişilik, yaşam olayları

ve psikolojik sıkıntılar arasındaki bağlantıların saptanması adına belirtilmiştir. (Headey, Wearing, 1989; aktaran: Eryılmaz, 2009, 975-989).

2.3.3. Çok Yönlü Uyuşmazlık Kuramı

Michalos (1985) tarafından oluşturulan çok yönlü uyumsuzluk kuramında kişiler kendilerini, çevresindeki diğer kişilerin durumları, sahip olduğu koşullar, istek ve amaçlar, tatmin olmanın ideal seviyeleri, gereksinim ve gayeler gibi birçok olguyla karşılaştırmaktadırlar. Bu doğrultuda tatmin olmaya dair yargılar kişinin söz konusu an dahilindeki nitelikleri ile bu standartlar arasındaki farklılığa dayanmaktadır. Bu durumda mevcut koşullar ve standartlar arasındaki fark yüksek olduğundan tatmin olma seviyesi de düşük, aradaki fark azaldığında tatmin olma seviyesi de yüksek olmalıdır (Diener ve diğ., 2003; aktaran: Timur, 2008).

Çok yönlü uyumsuzluk kuramı, cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenlerin bireylerin psikolojik iyi oluş halleri üzerinde oldukça önemli etkiye sahip olduğunu belirtirler (Mpofu, 1999).

2.3.4. Amaca Ulaşma Kuramı

İnsanın motivasyon, kişilik gelişimi ve psikolojik refahı arasında ilişki kuran makro teoride, özellikle istemli ya da kendi kendine belirlenen bir davranış ve buna teşvik eden sosyal ve kültürel şartlar üzerinde durulmaktadır. Ayrıca, temel ve evrensel psikolojik ihtiyaçlarını, karşılıklı dizi, özerklik, yeterlik ve ilişkililik konseptleri dahilinde yerine getirilmesi gerekli işleyişleri vurgulamaktadır. Ryan ve Deci (2001; aktaran: Cenkseven, Akbaş, 2004, s. 43-65), bu işleyişin düzeni ile gelen psikolojik refahı tek başına 'mutluluk' (hedonik) kavramları ile açıklayabileceğimizi vurgular.

Teori; özel, zor ve etkinliği olan bir amacın önemi ile özetlenebilir. Öz-yeterlik hedef ilişkisi; hedef etkilerinin yönlendiricileri ve insanlar, görevler, ülkeler, zaman dilimleri, deneysel tasarımlar, hedef kaynakları arasında hedef etkileri genelliği önem kazanır (Yani, kendi kendine, başkaları ile birlikte amaç belirleme gibi). Son çalışmalar, hedef seçimi ve bunu etkileyen amaç, çerçeveleme, amacın psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkisi, hedefleri ve özellikleri, makro düzeyde hedef belirleme ve bilinçli etkilere karşı bilinçaltı hedefleri belirleme gibi faktörler ile açıklanmıştır. Sahip olunan amaç

doğrultusunda belirlenen motivasyon ve sonundaki iş bitirebilirlik psikolojik iyi oluş üzerinde doğrudan etkiye sahiptir (Locke ve Latham, 2006).

Locke ve Latham'ın yapmış oldukları çalışma neticesinde hedefe ilerleme ve amaca yönelik hareket etmenin psikolojik iyi olma duyguları üzerinde güçlü etkenler olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili en ilginç bulgular arasında, bireyin kişisel hayatında belirlediği bir hedef olmaması durumunda psikolojik iyi olma düzeyinde de düşüş yaşanacağı ve negatif bir etkinin söz konusu olacağı belirtilmiştir.

2.3.5. Ryff'ın Psikolojik İyi Olma Kuramı

Ryff konuya dair yaptığı akademik araştırma çerçevesinde psikolojik iyi oluş haline dair: “çeşitli formüllerde tanımlanan iyi oluş özellikleri gözden geçirildiğinde, birçok kuramcının olumlu psikolojik işlevselliğin benzer özelliklerini yazdıkları açık bir biçimde görülmektedir” ifadelerini kullanmıştır (Ryff, 1989; aktaran: Timur, 2008). Burada bahsi geçen yakınlık bir birleşimsel modelinin temel bileşenleri şu şekilde sıralanmıştır:

- 1) Diğer kişilerle pozitif ilişkiler kurma
- 2) Otonomi (özerklik)
- 3) Çevreyi amaca yönelik manipüle edebilme
- 4) Bireysel gelişim
- 5) Yaşam amacı
- 6) Öz kabul

Ryff psikolojik iyi olma kavramını alt boyutları ile açıklama gereği duymuştur. Tüm bu boyutların açıklamalarını ve ölçekte karşılık bulduğu başlıkları aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (Ryff ve Essex, 1991, aktaran: Cenkseven, Aktaş, 2004, s. 43-65);

Diğerleriyle Olumlu İlişkiler: Ryff bireyin etrafındaki kişilerle olan pozitif ilişkilerini, “başkalarıyla açık ve güvenilir ilişkiler kurabilme, güçlü empati kabiliyeti ve sevgi” olarak açıklamıştır (1989, s. 1072). Adler, Rogers ve Sullivan gibi birçok kuramcıya göre samimiyet ve güven dahilinde yaşanan bir ilişki insan doğasının vazgeçilmez bir parçasıdır. Sevgi ve bağlılık kişilerarası olaylardır. Freud'a (1961) göre, tutku ve haz ilkesinin talepleri olarak indirgenebilir. Tutku odaklı infantil deneyim, yetişkin ilişki

prototipine örnek teşkil etmektedir. Yetişkinlikte yaşanan romantik birliktelik, daha ilkel çocuksu bir versiyona örnek teşkil etmektedir. Diğer formları ise dostluk ve genital cinsellik sublimasyonu olarak görülmelidir.

Kendini gerçekleştirme üzerine araştırma yapan kuramcılar bu boyutu spesifik kişilere karşı değil de bütün insanlığa dair sahip olunan güçlü empati ve sevgi olarak açıklamaktadırlar. Bunun yanı sıra derin ve güven dahilinde sevgi üretebilme aynı şekilde dostluklara sahip olma yetisi olarak belirtmektedirler. Diğer kişilerle sahip olunan samimi ve sağlıklı ilişkiler, Allport'un olgunluk kavramı olarak açıkladığı başlık dahilinde de oldukça önemli bir olgudur. Aynı şekilde yetişkinlere dair literatürde yer alan bütün gelişim kuramları yakın ilişki kurabilme yetilerinin ehemmiyetle önem teşkil ettiklerinden bahsetmektedir (Ryff ve Essex, 1991, aktaran: Cenkseven, Aktaş, 2004, s. 43-65). Bu doğrultuda Ryff de söz konusu olgunun önemini fark ederek psikolojik iyi oluş kapsamında ele alınması gerekliliğini lüzum görmüştür.

Otonomi (Özerklik): Ryff, otonomiyi kişinin kendi kararlarını verebilmesi, özgürlük, özdenetim odağı, bireyselleşme ve sahip olduğu davranışların içsel manipülasyonları şeklinde konseptlerle açıklamıştır. Burada otonomi denilerek anlatılmak istenen, bireyin düşünce ve hareketlerinin bizzat kendisi tarafından saptanarak belirlenmesi, kendi kontrolü dahilinde olmayan nedenler ve olgulardan etkilenmemesidir. Ryff ve arkadaşlarına (1999; aktaran: Yiğit, 2013, s. 550-560) göre otonomiye sahip kişi çevresindeki dış faktörlerden korkmaksızın yaşamını sürdürmekte, toplum tarafından belirlenen inanç ve değerlerden etkilenmemektedir. Bu şekilde düşünme ilk gündeme geldiği günden itibaren önemini yitirmemiş psikoloji açısından oldukça kıymetli bulunmuştur. Bireyciliğin temel amaç ve niteliklerinden biridir. Kendinden önce belirlenmiş ve kendini manipüle etmeye çalışan tüm olgulara karşı direnen bireyin tamamen kendi kontrolünde bir yaşam çizgisi belirlemesini vurgular. (Ryff ve arkadaşları, 1999, aktaran: Yiğit, 2013, s. 550-560).

Çevre Hâkimiyeti: Ryff (1989; aktaran: Timur, 2008) çevre hâkimiyetini “bireyin kişisel, ruhsal koşullarına uygun bir çevre yaratma veya seçme” becerisi olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Cooper ve ark. (1995; aktaran: Cenkseven, Akbaş, 2004, s. 43-65) da “çevresini zihinsel veya fiziksel etkinliklerle değiştirmeyi başaran kişi, kendi etkileşim ortamlarını da kontrol edebilmekte, çevresine hâkim olabilen kişi sürekli değişen

çevreyle başa çıkabilmekte, uyum sağlamakta ve etkileşim içinde olabilmektedir” ifadelerini kullanmışlardır. Bütün bu sebeplerden ötürü, çevreye hakim olup manipüle edebilme kabiliyetinin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi aşıkardır. Bu sebeple ölçek alt boyutuna dahil edilmiştir (Ryff ve arkadaşları, 1999, aktaran: Yiğit, 2013, s. 550-560).

Bireysel Gelişim: Psikolojide ehemmiyetle önem teşkil eden bireysel gelişim; Ryff ve Essex (1991; Cenkseven, Aktaş, 2004, s. 43-65)’in ölçekte alt boyut olarak belirlemelerinde öncül olmuştur. Bunun nedeni, en üst düzeyde psikolojik işlevselliğe sahip olabilmek adına bireyin gelişme ve ilerlemeye dair sahip olduğu potansiyeli davranışsal düzeye aktarmasındaki önemin açık oluşudur. Bunu neredeyse tüm ihtiyaç kuramlarında görmek mümkün olduğu gibi bireyin kendini gerçekleştirme amacının ne denli mühim bir arzu olduğunu vurgulamak esastır. Bireyin hayat boyu gelişimini sürdürdüğüne inanan kuramcılar, psikolojik iyi olma halinin ancak bireysel gelişim ile mümkün olabileceğini vurgulamışlardır. sonuç olarak bireyin kişisel gelişim ve kendini tanımlama boyutları doğrultusunda yaşam boyu bireysel gelişim göstermesi sağlıklı olandır. Bütün bunlar dolayısıyla Ryff, kişisel gelişimi de ölçeğin alt boyutları arasına dahil etmiştir.

Yaşamın Amacı: Ryff ve Essex (1991; Cenkseven, Aktaş, 2004, s. 43-65)’e göre, yaşam boyu gelişimin önemine inanan kuramcılar (Buhler, Erikson ve Jung), bireyin yaşamı boyunca sahip oldukları amaç değişikliklerinin farklılıklarına dikkat çekerken, belirlenen amaçlara ulaşmanın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini vurgulamaktadırlar. Tüm bunlardan ötürü, pozitif hedeflere sahip olma ve yön duygusu yaşamı anlamlı bulma duygusuna katkıda bulunmaktadır. Dolayısıyla yaşamın amacı psikolojik iyi oluşun bir göstergesi olarak ifade edilmektedir.

Kendini Kabul: Ryff (1989; aktaran: Timur, 2008) olumlu psikolojik fonksiyonların ehemmiyetli bir niteliği olarak kendini kabulü, kişinin kendine ait pozitif tutumlara sahip olması olarak belirtmektedir. Kendini kabul, kişinin kendine karşı olumlu bir tutuma sahip olması anlamına gelmektedir. Bu kavram kendini gerçekleştirme, en üst düzeyde fonksiyonel olma ve bireysel olgunlaşma kavramları adına önem teşkil eden bir özelliktir (Ryff ve arkadaşları, 1999, aktaran: Yiğit, 2013, s. 550-560).

Sonuç olarak, bireyin kendini kabul ediş psikolojik iyi olma hali ile doğrudan ilintili olarak kabul edilmiştir. Kendini sahip olduğu tüm niteliklerle sahiplenebilen bireylerin psikolojik iyi oluş hallerinin de daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Öznel ve psikolojik iyi oluşu etkileyen faktörler genel olarak düşünöldüğünde demografik değışkenlerin iyi oluş değışkeninin oldukça önemli bir kısmını açıkladığı görölmektedir. Buradan hareketle, araştırmacılar diğer olası değışkenleri (cinsiyet, evlilik, ekonomi, sosyoekonomik düzey ve sosyal ilişkiler gibi) göz önünde bulundurmaya özenle önem vermişlerdir. Bu noktada psikolojik iyi olmayla ilgili tüm faktörler bir sonraki başlık dahilinde ele alınmıştır.

2.4. Psikolojik İyi Olmayla İlişkili Faktörler

Psikolojik iyi olma hali birçok faktörden etkilenmektedir. Bunların başlıcaları ilgili literatürde incelendiğinde cinsiyet, yaş, sosyo-ekonomik düzey, yaşam kalitesi, evlilik, kültür, kişilik, fiziksel sağlık ve stresle başa çıkabilme yetisi öncelikli sayılabilir.

2.4.1. Cinsiyet

Diener'in (1984; aktaran: Timur, 2008) psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından cinsiyet değerlendirmeleri bir takım çelişkiler barındırmaktadır. Bu nedenle psikolojik iyi oluş üzerinde cinsiyetin belirgin bir etkisinden söz etmek mümkün değildir. Diener ve Myers (1995) psikolojik iyi oluşa dair kadın-erkek eşitliğini vurgular. Bunun açıklamasını da kadınların erkeklere nazaran depresyon ve endişeye iki kat eğilimli olmalarına karşılık, erkeklerin antisosyalliğe ve alkolizme kadınlara oranla beş kat daha eğilimli olmaları istatistikleriyle belirlemişlerdir. Bu durumda iki cinsiyet arasında psikolojik iyi oluşa dair bir vurgu saptanamamaktadır.

2.4.2. Yaş

Literatür araştırmasından önce “genç bireylerin yaşını almış olanlara oranla daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olacakları” şeklindeki inanç mevcut çalışmalar dolayısıyla yanlışlıkları belirlenmiştir. Öyle ki Diener ve Myers (1995, s.11-12) her yaş döneminin kendine ait bir takım problemleri ve çatışmaları olduğunu vurgulayarak yaş ile psikolojik iyi oluşu doğrudan ilişkilendirmenin doğru olmayacağını söylemişlerdir. Psikolojik iyi

oluşun yaşamdaki belli dönemlerde belli farklılıklar gösterdiğini fakat bireyin mutluluk düzeyini tahmin etme aşamasında herhangi bir direkt etkisi olmadığını saptamışlardır.

Argyle'a (1999) yaşın psikolojik iyi oluşa etkisini .10 düzeyinde belirlemiştir ve mesleki tatmin, eğitim düzeyi, sağlık, dini inanç gibi değişkenler kontrol edildiğinde daha da azalabileceğini hatta tamamen yok edilebileceğini belirtmiştir. Psikolojik iyi oluş ile ilintili olarak ele alınması gerekliliğini vurguladığı yaş faktöründe mutluluğu esas olarak belirlemiştir. Buradan hareketle genel inanın tersine ne negatif ne pozitif bir tutumun doğru olmadığını vurgulamıştır. Yaşlılıkta yaşanan yaşam kriterlerine bağlı bir mutsuzluk söz konusudur. Bu yaşam kriterleri arasında evlilik durumundaki değişim, sağlıkta meydana gelen problemler, gelirin çalışmamaya bağlı olarak azalması vb. olanlar etkindir. Bunun yanı sıra yaşlıların daha uyumlu olması, artan dindarlık ve kabullenilmişlikler gibi pozitif etkenler de söz konusudur. Bu durumda herhangi bir netliğe varmak mümkün görünmemektedir (Timur, 2008).

2.4.3. Sosyo-ekonomik Düzey

İyi oluş hali ile literatürde en çok eşleştirilen değişken ekonomik faktörlerdir (Timur, 2008). Bireyin gelir düzeyinin psikolojik iyi oluş hali ile ilişkili olup olmadığını saptamaya dair çalışmalar söz konusu ilişki yönünü pozitif olarak belirlemiştir. Diener (1984; aktaran: Timur, 2008) yaptığı benzer bir çalışma ile de sosyoekonomik düzey ve psikolojik iyi oluş arasında pozitif bir korelasyon olduğunu vurgulamıştır.

Sosyoekonomik yönden zayıf kişiler ile güçlü kişilerin psikolojik iyi oluş yönünden karşılaştırılmaları ilk olarak Myers ve Diener (1997) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda sosyoekonomik statüleri güçlü kişilerin zayıf olan kişilere nazaran daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Bireyin yaşadığı süre zarfında, belirli bir yaşa kadar sosyoekonomik statüsündeki yükselişin hayattaki genel mutluluğu ve dolayısıyla psikolojik iyi oluşu üzerinde pozitif etkisi söz konusudur. Bir başka deyişle sosyo-ekonomik statü yükseldikçe, psikolojik iyi oluş düzeyinde de artış gözlemlenmektedir. Dolayısıyla aralarında pozitif bir ilişki söz konusudur. Howell ve Howell (2008) gelişmekte olan ülkeler üzerine derledikleri bir çalışmalarında, gelişmekte olan ekonomik yönden zayıf ve eğitim düzeyi düşük

ülkelerde psikolojik iyi oluş ile sosyoekonomik düzey arasındaki pozitif ilişkiye dikkat çekmişlerdir. Konuyla ilişkili olarak Diener ve Seligman (2004; aktaran: Timur, 2008) benzer şekilde toplumların sosyo-ekonomik düzeylerini iyileştirdikçe, psikolojik iyi oluş düzeylerinde de iyileşme olduğunu belirtmişlerdir. Burada ekonomik faktörlerin yanı sıra sosyal ilişkiler ve mesleki doyum da oldukça önem teşkil eder.

2.4.4. Yaşam Kalitesi

Yaşam kalitesi, gıda, barınma, çalışma fırsatı, sağlık ve bütün bunlara yönelik algıları objektif ve subjektif boyutları ile kapsayan karmaşık bir kavramdır. Diener (1984), yaşam kalitesini “mutluluk ve tatminkarlığın biyolojik, ekonomik, psikolojik ve sosyal faktörler ile ilgili olarak öznel görünümü” olarak tanımlamıştır. Bu nedenle, refah sürekli değişim dinamiğinin bir sonucudur. Fonksiyonel veya şarta bağlı bireyler arasında ilişkilerin değerlendirilmesi, yaşam ve çevre koşullarının (Skinner, 1990) rolü açıklanmıştır. Refah; değişkenler arasındaki etkileşim ile hem çevre ve hem de davranışı tahmin ve kontrol etme amaçlıdır. Birey, durumsal faktörler ve yapısal bağlamda değişikliğe uğrayıp manipüle olan organizma olarak tanımlanır.

Sağlık ve refah ilişkisini aşağıdaki gibi üç ilgili boyutla düşünmek mümkündür:

- 1) Fiziksel boyut; fiziksel durum veya sağlık algısı olarak görülen, hastalığın var olmayışı olarak anlaşılandır. Belirtileri, tedavi ve yan etkileri belirlenmiştir.
- 2) Psikolojik boyut; bireylerin manevi ve dini de dahil olmak üzere tüm kişisel inançlarını, acılara karşı yaşama tutumu, bilişsel ve duygusal durumunu içerir.
- 3) Sosyal boyut; bireyin kişilerarası ilişkilerini, sosyal yaşam rollerini, aile ve sosyal desteğini, iş performansını kapsar (Diener ve ark, 2003; aktaran: Timur, 2008).

Diener ve ark. (2003) aynı çalışmalarında yaşam kalitesi ne kadar yüksekse psikolojik iyi oluşun da o kadar yüksek olduğunu vurgulayarak, aralarında pozitif bir korelasyon olduğunu saptamışlardır.

2.4.5. Evlilik

Literatürde psikolojik iyilik halinin medeniyet ile ilişkilendirildiği birçok çalışma bulunmaktadır (Kim ve McKenry, 2002; Gove, Style ve Hughes, 1990; aktaran: Timur,

2008). McKenry ve Kim (2002) birlikte yaşayan kişilerin yaşam kalitesi ve memnuniyetlerinin oldukça etkili olduğunu göstermişlerdir. Çalışmaları, evliliğin koruyucu etkileri doğrultusunda birlikte yaşayan çiftlerin psikolojik iyilik düzeylerinin daha fazla olduğu şeklinde sonuçlanmıştır. Evliliklerini olumsuz olarak nitelendiren kişilerde psikolojik iyi olma düzeyleri daha düşük olarak saptanırken, olumlu olarak nitelendirenlerde durum tam tersidir.

Evliliğin psikolojik iyi olma üzerinde etkileri belirlenirken evliliğin kişiler üzerinde büyük bir sosyal destek olduğu düşünülmelidir. Gove ve ark. (1990; aktaran: Timur, 2008) evli çiftlerin yaşam doyumları ve psikolojik iyi olma hallerinin boşanmış ya da eşi vefat etmiş diğerlerine oranla daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Ülkemizde evliliğin psikolojik iyi olmak üzerindeki etkisi direkt olarak Yeşiltepe (2011) tarafından yüksek lisans tezi kapsamında ele alınmıştır. Evlilik, kişilerin birbirlerine derin duygularla bağlı olduğu, birbirlerinin doğuştan ihtiyacı olduğu şekilde aidiyet, sevgi, saygı ve ilgi gibi psikolojik bir çok ihtiyaçlarını karşıladıkları bir olgudur. Böylelikle psikolojik iyi olma düzeyindeki artışı bu ihtiyaçların karşılanmasıyla bağlamak muhtemeldir. Benzer şekilde Kiecolt-Glaser ve Newton (2001; aktaran: Koçak, 2008, s. 127-139) da mutlu evliliklerin fiziksel ve psikolojik sağlık ile doğrudan ilişkili olduğunu saptamışlardır.

2.4.6. Kültür

Kültürün insan hayatındaki yerinin oldukça önem teşkil ediyor oluşu psikolojik iyi olma gibi bir olguda da kültüre yer verilmesi gerçekliğini doğurmaktadır. Öyle ki bireylerin karakteristik özellikleri, çevreleriyle uyumları, sosyal ilişkileri gibi bir çok faktörle ele alınması gerekmektedir. Zaten literatür incelendiğinde bireysel farklılıklar doğrultusunda kültürden kültüre değişim de göze çarpmaktadır.

Kültürel bağlamda gerek psikolojik gerekse öznel iyi oluşa dair araştırmalar yapmış olan Diener ve Diener (1995) birçok farklı kültürde iki yüz bini bulan katılımcıyla çalışarak bir takım sonuçlar elde etmişlerdir. Bunlardan başlıcası kolektif toplumlarda (Japonya, Güney Kore gibi) psikolojik iyi olma halinin bireyselci ülkelere (Amerika gibi) nazaran daha yüksek olduğudur. Çalışma kapsamında bu iyi oluş düzeyi birlikteliğin ve sosyal

desteğin yüksek oluşuna bağlanmıştır. Aynı zamanda kollektif toplumda yaşayan bireylerin mutlu olmaya dair özel bir çabasının var olmayışı ve bireyselci kişilere nazaran daha rahat ve esnek olmaları da psikolojik iyi oluş düzeylerini olumlu etkilemektedir.

2.4.7. Kişilik

Psikolojik iyi oluş düzeyinin karakteristik özellikler açısından incelenmesinde şüphesiz ki en önemli niteliklerden biri kişiliktir. Bireyin hayata bakışını ve algılayışını doğrudan biçimlendiren kişiliğin psikolojik iyi oluş üzerinde etkisi defalarca kanıtlanmıştır (Diener ve ark. 1989, 1999). Myers ve Diener (1995) yapmış oldukları bir çalışmada hem öznel hem psikolojik iyi oluşun yaş, cinsiyet gibi demografik niteliklere nazaran iyimser olma, içten denetimli hareket etme ve dışadönük olma gibi kişilik özellikleriyle daha ilişkili olduklarını saptamışlardır. Bu doğrultuda kişilerin başlarına geleni yorumlamakta kendi niteliklerini öne çıkardıkları söylemek mümkündür. Kişilerin yüksek özdeğerliliği ile kendilerini birçok durum ve olay karşısında oldukça değerli ve yetenekli göreceklere kabul edilir. Kontrol odağı sonraki olaylar üzerinde kontrolü bulunduğu yere ilişkin bir bireyin genelleştirilmiş beklentilerini gün yüzüne çıkarır. Böylelikle yorumlama ve açıklama kısmı bireyden bireye değişiklik göstererek insanların psikolojik iyi oluş düzeylerindeki farklılıkları açıklayabilecektir.

2.4.8. Fiziksel Sağlık

İnsanların nasıl göründüklerine ne denli çaba harcadıkları ve fiziksel görünüşlerindeki memnuniyetin yaşamdan keyif alma ve mutlu olma süreçlerini ne denli etkilediği oldukça açık bir olgudur. Bu doğrultuda literatürde birçok araştırma yapılmış türlü psikopatolojik gelişmelerin yanı sıra başarı, mutluluk, evlilik hayatı gibi birçok değişkenle ilişkilendirmeleri söz konusu olmuştur (Diener, Walsic ve Fujita, 1995; aktaran: Cenkseven, Akbaş, 2004, s. 43-65).

2.4.9. Sosyal Destek

Aile ve evlilik kavramları ile ele aldığımız sosyal destek bireyin sosyal ilişkilerin geneli ile tekrar gözden geçirilecek olursa gerek öznel iyi oluş gerek psikolojik iyi oluşta son derece önemli bir kaynak olduğu belirtilmelidir. Bu konuda Diener ve Fujita (1995)

oldukça önemli bir çalışmaya imza atmışlardır. Bu çalışma kapsamında sosyal ilişkilerde memnuniyetin ve tatmin edici sosyal kaynakların var oluşunun kişiyi güvende hissettiren bir şey olduğundan bahsedilmektedir.

Yakın ilişkiler kişiyi mutlu eden aynı zamanda kendini güvende hissettiren niteliklerdir. Bu doğrultuda sosyal destek gören insanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir.

2.4.10. Stresle Başa Çıkma

Literatürde başa çıkma çabaları ve psikolojik iyi olma ile ilgili ilişkilendirmelerden bir çok çalışmada stresle başa çıkma stratejilerindeki çeşitlilik ve aktifliğin psikolojik iyi olma üzerinde iyi bir etkisi olduğu sonucuna varılır (Özbay ve Palancı, 2000). Bunun nedeni kişinin başına gelen olayları yorumlarken getirdikleri açıklama ve olaylarla başa çıkma adına ne kadar geniş bir davranış yelpazesine sahip olduklarıdır. Eğer sahip oldukları yelpaze çeşitli ise başa çıkmaları kolaylaşacak ve böylelikle psikolojik iyi oluş düzeyleri de olumlu olarak etkilenecektir.

Bir diğer çalışma da psikolojik iyi olma haline yönelik olarak stresle başa çıkılabildiği saptanan katılımcıların hayata dair memnuniyetlerinin düşünüldüğü üzere yüksek olduğu belirlenmiştir (Deniz, 2004).

2.5. Öznel İyi Oluş

McGillivray ve Clarke (2006, s.4) "öznel refah yaşam memnuniyetine dair bilişsel yargıları ve duyguların değerlendirilmesi de dahil olmak üzere çok boyutlu bir değerlendirme sistemini kapsamaktadır." ifadesini kullanmışlardır. Bazı araştırmacılar, psikolojideki "mutluluk" ibaresi yerine "öznel refah"ın da kullanılabileceğini fakat eşanlamlısı olmayıp öznel iyi oluşun mutluluktan daha geniş bir konseptte sahip olduğunu vurgularlar.

Öznel iyi oluş, kişinin yaşamını değerlendirmesi ve bu doğrultuda getirdiği yorum olarak tanımlanmaktadır. Öznel iyi oluş literatürde genel itibariyle olumlu duygulanım, olumsuz duygulanım ve yaşam doyumu olmak üzere üç ayrı yapı olarak incelenmektedir (Deiner, 1984; Andrews ve Whitney, 1976; aktaran: Yıkılmaz, Gündül, 2015, s. 297-315).

Açıklamak gerekirse; olumlu duygulanım, kişinin duyduğu güven, yakınlık, umut, neşe, samimiyet gibi duyguları; olumsuz duygulanım ise asabiyet, mutsuzluk, suçluluk, endişe gibi olumsuz duyguları kapsamaktadır.

Bruni ve Porta (2007, s. 18) mutluluk ve öznel iyi oluş kavramları arasındaki farklara yönelik bir takım açıklamalar yapmışlardır. Onlar psikologların bu ayrımı yapabilmelerine dair üç nitelik sunmuşlardır.

- Bilişsel bir unsur olan yaşam memnuniyeti
- Duygulanım
- Hem duyuşsal hem de bilişsel bileşeni içeren uzun süreli refah durumu olarak öznel iyi oluş.

Yine Bruni ve Porta (2007)'nin literatüre kazandırdığı öznel iyi oluş için gerekli bileşenler şu şekildedir;

- memnun eden duygular
- memnun etmeyen duygular
- genel yaşam yargısı (hayatı değerlendirme) ve
- etki edilen alanlara dair oluşan memnuniyet (evlilik, sağlık, eğlence, vs.)

Diğer yandan mutluluk, yaşam memnuniyetinden farklı, öznel iyi oluştan daha dar bir kavramdır. Mutluluk ve yaşam memnuniyeti öznel iyi oluşun bileşenleri olmalarına rağmen, yaşam doyumu, bireylerin, olumlu ve olumsuz etkiler arasında bir denge kurma çabaları sonucunda istekleri ile gerçeğin uzaklığıdır. Bu yaklaşımda, öznel iyi oluş "mutlu olmak" (Aristotelesçi yaklaşımda eudaimonia olarak mutluluk), "memnuniyet" ve "mutluluk" gibi kavramlar doğrultusunda "mutlu hissetme" (hedonik yaklaşım) olarak kabul edilir ve eş anlamlıdır (Bruni ve Porta 2007 s. 18).

3. BÖLÜM

İŞ DOYUMU

İş doyumunu dinamik bir olgu olarak kabul edilmektedir dolayısıyla değişkendir. Bu sebeple yöneticilerin sürekli bir gözlem ve değerlendirmesi söz konusu olmalıdır. Uzun süreliğine ilgilenilmediği ve kontrol edilmediğinde oldukça değişmiş olması ve yaşanan farklılaşmalardan doğrudan etkilenmeye başlaması muhtemeldir. Belirli faktörlere bağlı olarak oldukça hızlı bir şekilde elde edilebildiği gibi, oldukça hızlı bir şekilde kaybının yaşanması da söz konusu olabilir. İş doyumunun düşük olması, bireylerin içerisinde buldukları örgütten kopmaları ve uzaklaşmaları ile ilişkili düşünülmektedir. Bu uzaklaşma sadece fiziksel ayrılığı ifade etmemekte, aynı zaman psikolojik/ruhsal ayrılık da söz konusu olabilmektedir. Böyle durumlarda, işten soğuyan personelin motivasyonu düşecek ve verimlilik azalacaktır. Bir örgütte şartların olumsuz manada değiştiğini gösteren en önemli bulgu, iş doyumunun düşük olmasıdır (Akıncı, 2002:3).

Locke'un (1983) ise, "iş görenlerin iş ve iş deneyimine ait değerlendirmelerinin duygusal sonucu" şeklinde ifade ettiği bilinmektedir. Locke (1983)'a göre, iş doyumunun ayırt edici değişkenleri ihtiyaçlar, değerler ve beklentilerdir. Bu değişkenler, tek başına iş doyumunu sağlamak adına yeterli olabildikleri gibi, faktörlerin birleşimi de iş doyumunu ya da doyumsuzluğu yaratabilmektedir.

Telman ve Ünsal (2004) kişinin işi ile ilgili beklentilerinin karşılanıyor olması ve kişinin işe dair memnuniyet algılaması olduğunu belirtmişlerdir. İş doyumunun, yönetici ve örgüt açısından önemi değerlendirildiğinde; iş doyumunun sağlandığı örgütte performansların daha yüksek olduğu dolayısıyla verimin artış gösterdiği, hedeflere daha rahat ulaşıldığı fark edilirken, iş doyumunun düşük olduğu örgütlerde, personelin işe bağlılığının sağlanmadığı, devamsızlıkların çok olduğu, stres algılarının yüksek ifade edildiği, fiziksel ve psikolojik problemlerin ayyuka çıktığı bir ortamdan bahsedilmektedir (Telman ve Ünsal 2004).

Herzberg (1959; aktaran: Alkış, Öztürk, 2009, s. 212-236), iş doyumunu ve doyumsuzluğun vuku bulması ile performans düzeyinde kesin değişimler olacağını ve

performansın doğrudan etkilenmesinin önlenmesinin mümkün olmadığını ifade ettiği görülmektedir.

Çalışan bireyler, yaşamının büyük bir kısmını mesleği ile iç içe olarak ve mesleki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle meslekle ilgili birçok konu araştırmacıların araştırma konusu olmayı başarmıştır. Son yıllarda mesleki doyum kavramının öneminin anlaşılmasıyla, mesleki doyum kuramcılar ve araştırmacılar için değerli bir inceleme alanı olmayı başarmıştır. Araştırmacıların bu konu üzerinde çalışma yapmalarının nedenleri üzerinde durursak şöyle özetleyebiliriz; Birinci neden ahlaki bir nedendir; insanlar kazandıkları para ile geçindikleri için hayatlarının büyük bir kısmını geçirmek zorundadırlar. Bu geniş hayat dilimi içinde beklentilerini karşılayabileceği, tatmin olabileceği bir işte çalışması gerekir. İkinci neden; Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı iş tatmini ile ilişkilendirilmektedir. Özellikle ciddi iş tatminsizliği ülser ya da damar problemleri gibi değişik fiziksel rahatsızlıklara yol açmaktadır. Üçüncü nedeni organizasyonun kalifiye eleman çekme ve koruma kabiliyeti ile ilgilidir. Örneğin bir şirket çalışanının beklentilerini karşılamıyorsa, olumsuz davranıyorsa hem çalışanı hem de örgüte yeni katılmak isteyenler bu şirkette çalışmak istemeyecektir. Dördüncü ve son neden organizasyonun başarısı ile ilgilidir. Çünkü pek çok araştırma işten ayrılma işe gelmeme gibi organizasyon için problem olan davranışların düşük iş doyumunu ile ilişkisini ortaya koymuştur (Uyan, 2002).

3.1. İş Doyumunu Etkilediği Düşünülen Faktörler

Kişinin işine dair edindiği tutumlar ve duygular genel anlamıyla iş doyumunu ifade etmektedir. İş tatmin seviyesi yüksek olan bireyler işine karşı olumlu duygular beslemektedir. Bunun yanı sıra yapılan araştırmalarda bireylerin iş tatmin seviyesini etkileyen birçok faktör olduğu görülmüştür. Bu faktörleri iki ana grupta incelemek mümkündür.

3.1.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, bireylerin kendi nitelikleri ve potansiyelleri ile ilgilidir. Bu niteliklerin farklı düzeyde doyum düzeyi sahibi olmalarının nedeni olduğu düşünülmektedir. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi sosyo-demografik değişkenler

olabileceği gibi sektör içindeki hizmet süresi, aynı örgüt bünyesinde geçirdiği süre gibi diğer etkenleri de içerebilir (Aksayan, 1990). Bunun yanı sıra örgütsel faktörlerde de yöneticilerin tutum ve davranışları, iş ve niteliği, kontrollülük, ücret, terfi ve yükselme imkanları, çalışma şartları, birlikte çalışan kişiler ve örgütsel ortam olarak ifade edilmektedir (Horozoğlu 1995).

Kişisel faktörlere bağlı iş doyumunu incelendiğinde, bazı çalışmalarda, cinsiyetin iş doyumunda özellikle kadınlarda erkeklere nazaran daha yüksek olduğunun ifade edildiği görülmektedir. İş doyumunda iç faktörler olarak özellikle cinsiyetin önemini vurgulandığı çalışmalar oldukça fazla söz konusudur (Özkaya, Yakın ve Ekinci 2008).

Yaş faktörü incelendiğinde, Kuyurtar ve arkadaşları (2002) gibi, yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark olmadığını, bununla birlikte yaşın ilerlemesinin iş doyumunu artırıcı nitelikler yarattığını belirten çalışmalar olduğu gibi yaş ilerledikçe sahip olunan işe yönelik deneyimlerin artması, özellikle de, yapılacakların öğrenilmiş olması sağlık çalışanlarının doyum düzeyini artırır nitelikte kabul edildiğinden yaşın önemini vurgulayan çalışmalarda mevcuttur (Beyazsaçlı ve Serin 2010). Kuşcuoğlu (2003) de yaş arttıkça azalan iş doyumundan bahsetmiştir. Bu açıdan, birbiri ile tezat fikir içeren çalışmaların söz konusu olduğun söylemek mümkündür.

Bireyin evliliğinin yaşam kalitesinden problemlerle başa çıkış stratejilerine kadar birçok faktörü etkilediği bilindiğinden, iş doyumunu üzerinde de etkisi oldukça fazla incelenmiştir. Medeni durum doğrultusunda, literatürde evliliğin sürdürülmesi ile iş doyumuna yönelik algının değişkenliği dikkat çekmektedir (Aslan ve diğerleri 1997, Şahin, Batigün 1997, Koelbel vd. 1991, Oleckno, Blacconiere 1995; aktaran: Çelen, Piyal vd. 2004).

Aile, cinsiyet, eğitim düzeyi, ırk, iş tecrübesi, medeni hal, meslek, statü, ülke, yaş ve zekâ gibi farklı bireysel özelliklere sahip olan kimselerdeki iş doyumunun de farklı olduğu görülmektedir (Kuşluyan, 2009). Aile faktörü ile ilgili yapılan çalışmalarda bu faktörün iş doyumunu ile ilintili olduğu görülmüştür. Bireyler iş hayatlarını aile hayatlarıyla karıştırdıklarında iş doyumunu seviyeleri düşmektedir.

Cinsiyet faktörünün iş doyumuna olan etkisi konusunda farklı görüşler bulunmaktadır (Kuşlavan, 2009). Bazı araştırmacılar kadınların, bazıları ise erkeklerin iş doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu savunmaktadır.

Çalışanların eğitim düzeyi ile iş doyumunun ilintili olduğu yapılan çalışmalar sonucunda saptanmıştır (Coomber ve Barriball, 2007; aktaran: Çınarlıoğlu, İğici ve Şahin, 2015). Yin ve Yang (2002) gibi isimler eğitim düzeyi düşükçe tatmin seviyesinin azalacağını; Lee ve Moreo (2007; aktaran: Günel, 2009, s. 197-217) gibi isimler ise artacağını savunmaktadır. İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör de ırktır ve bu bağlamda tutarsız görüşler bulunmaktadır.

Hizmet süresi iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerdendir. Karatepe, Uludağ, Hadzimehmedagic ve Baddar (2006) gibi araştırmacılar kıdemle iş doyumunun doğru orantılı olduğunu düşünürken Acker (2004; aktaran: Tekingündüz, Kurtuldu, Öksüz, 2015, s. 27-42) ters orantılı olduğunu savunmaktadır. Bireyin işine dair sahip olduğu iyi/kötü düşünceleri etkileyen faktör kişilik özellikleri olarak karşımıza çıkmaktadır (Ghazzawi, 2008; aktaran: 2015, s. 157-166). Bireyin sorumluluk, dışadönüklük, deneyime açıklık ve yumuşak başlılık gibi kişilik özelliklerinin iş doyumuyla pozitif bir etki oluşturduğu; duygusal dengesizliğin ise negatif bir etki oluşturduğu araştırmalar sonucunda ortaya çıkarılmıştır (Bruk-Lee ve ark., 2009; Miller ve ark., 2009; aktaran: Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2013, s. 1475-1488).

Doğan ve Harlak (1991) evli bireylerin iş doyumunun bekârlara oranla daha fazla olduğunu söylerken, Kuşlavan (2009) bu durumun nedenini aile yaşantısındaki doyumunun işe de yansması olarak ifade etmektedir.

Mesleki statü ile iş doyumunu arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır. Statü yükseldikçe tatmin seviyesi de yükselmektedir (Oshagbemi, 1997; aktaran: Izgar, Ertekin ve Deniz, 2009, s. 105-114). Yaş ile iş doyumunu arasındaki etkinin hangi yönde olduğuna dair ortaya atılan görüşler tutarsızdır. Bazı araştırmacılar genç yaştakilerin iş tatmin seviyelerinin ileri yaştakilerin seviyelerine göre daha yüksek olduğunu savunurken (Karatepe ve ark., 2006); bazı araştırmacılar ise daha düşük olduğunu savunmaktadır (Toker, 2007).

3.1.2. İş ve İş Ortamı İle İlgili Faktörler

Kuşluyan ve Kuşluyan (2005), iş ve iş ortamı ile ilgili faktörlerin iş doyumunu üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu beş ana başlık altında sistematik bir şekilde incelemişlerdir. Bu başlıklar insan kaynakları yönetimi uygulamaları, sosyal ilişkiler, stres (rol) faktörleri, işin özellikleri ve fiziksel ortam olarak adlandırılmaktadır (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005).

İş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörler arasında kurumların çalışanlarına verdikleri eğitim bulunmaktadır (Chiang, Back ve Canter, 2005; aktaran: Baykan, Sincar, 2015). Ayrıca iş alımlarındaki seçicilik, terfi etme olanakları, çalışanların alınan kararlarda söz hakkı olması, kariyer yönetimi, sosyal açıdan sahip olduğu imkânlar, performans değerlendirmeleri gibi unsurlar da iş doyumunu etkilemektedir (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005). İş doyumunu etkileyen en önemli unsurlardan birinin de iş güvencesi olduğunu ifade edilebilir. Örgütsel sosyalleşme uygulamaları da iş doyumunu olumlu yönde etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır (Yang, 2010; aktaran: Akgündüz, 2013, s.659-571). İş doyumunu ile arasında olumlu ilişki olan faktörler arasında çalışanların işveren desteğinin farkında olmaları (Babin ve Boles, 1996; aktaran: Çekmecelioğlu, 2014, s. 21-34) ve iş çevresindeki arkadaşlıklarının desteği de yer almaktadır. Beceri çeşitliliği, iş bütünlüğü, işin önemi, otonomluk ve geribildirim gibi iş özellikleri ve fiziksel ortam (Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005) ile iş doyumunu arasında olumlu yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

İş doyumunu olumsuz yönde etkileyen faktörlerin başında stres gelmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda iş yükü (Currivan, 1999; aktaran: Yüksel, 2005, s. 291-306), rol belirsizliği (Acker, 2004; aktaran: Tekingündüz, Kurtuldu, Öksüz, 2015, s. 27-42), rol çatışması (Yang, 2010; aktaran: Akgündüz, 2013, s.659-571) ve iş-aile ve aile-iş çatışması gibi roller arası çatışmalarının (Boles, Howard ve Heather, 2001; aktaran: Başoda, 2012) iş doyumunu negatif bir biçimde etkilediği tespit edilmiştir.

Bunun yanı sıra, sağlık sektörü için değerlendirilmiş önemli çalışmalardan birinde, Kahraman ve arkadaşları (2011) medeni durumun iş doyumunu anlamlı düzeyde farklılaştıran bir etken olmadığını ifade etmişlerdir.

Sektör olarak değerlendirildiğinde, sağlık sektöründe çalışan erkeklerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ifade edilmektedir ve İncir'in (1990) yapmış olduğu araştırmada ise iş doyum düzeyinin cinsiyet değişkeninden etkilenmediği sonucuna rastlanmıştır (Beyazsaçlı ve Serin, 2010).

Eğitim düzeyi incelendiğinde, Oflezer ve arkadaşlarının (2011) “Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler” isimli çalışmalarında, eğitim durumlarına göre, iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir farklılaşma fark saptanmamıştır.

Literatürde, sağlık çalışanlarının eğitim düzeyi ve iş doyumuna yönelik olarak bir başka çalışmada, (Kahraman ve ark., 2011) örneklem seçimi yoğun bakım hemşirelerinden yapılmıştır ve sonuç olarak iş doyum düzeyinin artışı mezuniyet düzeyi ile ilişkilendirilmiştir. Sonuç olarak, eğitim düzeyi arttıkça iş doyum düzeyinin azalması ya da artmasına yönelik genel bir yargıdan bahsetmek mümkün olamamaktadır.

3.2. İş Doyumu Teorileri

İş doyumuna, bireylerdeki doyum ve doyumsuzluk sebeplerine değişik yönlerden açıklık getiren kuramlar bulunmaktadır. Bu kuramlar kapsam teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki ana başlık altında toplanmaktadır. Kapsam teorileri çalışanların davranışlarını motive eden unsurların neler olduğuna açıklık getirmektedir. Çalışan davranışlarının nasıl motive edildiğine açıklık getiren kuramlar ise süreç teorileridir. Bu ana başlıklar altında yer alan teoriler birbirlerini tamamlar niteliktedir. Kapsam teorilerinin iş tatmini ve efor ile ilişkili; süreç teorilerinin ise efor ve performans sonuçları ile ilişkili halde olduğu görülmektedir (Oksay, 2005).

3.2.1. İçerik Teorileri

İşgören bireylerin iş doyumuna ulaşabilmesi için ihtiyacı olan faktörler kapsam teorisi tarafından açıklanmaya çalışılmaktadır. Bireyi davranışına şekil veren faktörleri incelemektedir. Kapsam teorisini benimseyen araştırmacılar, bu faktörleri anlamaları halinde yöneticilerin çalışanları daha iyi yönetebileceklerini ve çalışanların doyuma ulaşabileceğini savunmaktadırlar (Coşkun, 2013).

3.2.2. İhtiyaç Giderme Teorisi

İhtiyaç giderme teorisi Abraham Maslow tarafından geliştirilmiştir. İnsanın davranışlarını oluşturan ana unsur ihtiyaçlarıdır. Bu nedenle insan ihtiyaçlarını tespit etmek ve bunları karşılayabilecek örgütsel araçları belirlemek gerekir. Maslow da ihtiyaçları önem durumlarına göre basamaklar halinde sıralayarak bunları karşılayabilecek örgütsel araçları belirlemeye çalışmıştır (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

Maslow bireyin ihtiyaçlarını ilki en ilkel ihtiyaçları kapsayan sonuncusu ise yüksek seviyedeki ihtiyaçları kapsayan beş gruptan oluşan hiyerarşik bir kuram geliştirmiştir. Bu hiyerarşi kısaca şöyle açıklanmaktadır (Koçel, 2001):

- Fizyolojik ihtiyaçlar: Yemek, su, uyku, cinsellik gibi ilkel gereksinimler
- Güvenlik ihtiyaçları: Can ve iş güvenliği, tehlikelerden korunma gibi gereksinimler
- Sosyal ihtiyaçlar: Gruba mensup olma, kabul edilme, dostluk gibi gereksinimler
- Kendini gösterme/saygı ihtiyacı: Tanınma ve prestij kazanma, kendine güven duyma gibi gereksinimler
- Kendini tamamlama (kendini gerçekleştirme) ihtiyacı: Sahip olunan potansiyeli geliştirme, yaratıcılık gibi gereksinimler

Bu kuramda bireyin ihtiyaçları belirli bir hiyerarşi içindedir. Yani alt seviyede olan bir ihtiyaç karşılanmadan üst seviyedeki ihtiyaçların karşılanması bireyi davranışa yönlendirmez. Karşılanan bir ihtiyaç artık davranışa sebep olamaz ve bu sefer karşılanmayan üst seviyedeki ihtiyaçlar davranışı yönlendirir (Baştemur, 2006). Karşılanmayan ihtiyaçlar ise bireyi rahatsız eden bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.2.3. Herzberg Çift Faktör Teorisi

Herzberg çift faktör teorisini oluştururken 1950'li yılların ikinci yarısında 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yaptığı inceleme sonuçlarını temel almıştır. Herzberg iş doyumunu etkileyen kavramları iki ana başlık altında toplamıştır. Motive Edici Faktörler birinci gruptur. İşin kendisi ve içeriği, takdir edilme, sorumluluk, ilerleme imkânları, başarı Herzberg tarafından bu grupta yer alan faktörler olarak belirlenmiştir. Bu faktörlere bireyin sahip olması durumunda bireyin motivasyonu sağlanmaktadır.

Böylece sergilediği performansın seviyesi de artış göstermektedir (Parsons ve Broadbridge, 2006; aktaran: Demirel, 2013, s. 220-241). Bireyin tatmin seviyesini yükseltecek motivasyon faktörleri organizasyon tarafından karşılanırsa üretkenlik seviyesi de yükselme göstermektedir (Kırcı, 2007).

Hijyen Faktörleri ise ikinci gruptur. Ücret, maaş, çalışma koşulları, iş güvenliği, nezaret tarzı Herzberg tarafından bu grupta yer alan faktörler olarak belirlenmiştir. hijyen faktörler doyumsuzluğa sebep olan faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu grupta yer alan faktörler bireyi motive etmez. Fakat bu faktörlerin olmaması halinde birey motivasyonunu sağlayamaz. Yani bu faktörlerin varlığı bireyin motivasyonu için zemin hazırlamaktadır. Motivasyonun gerçekleşmesi içinse birinci gruptaki motive edici faktörlerin olması gerekmektedir (Koçel, 2005).

3.2.4. Alderfer'in E.R.G Teorisi

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar kuramında oluşturduğu hiyerarşik sistemi düzenleyerek kendi teorisini oluşturmuş ve ihtiyaçlarını üç gruba ayırmıştır. Bu gruplar; varlığını sürdürme, ilişkilerde bulunma ve gelişme ihtiyaçları olarak isimlendirilmiştir (Can ve Kavuncubaşı, 2005). Bu gereksinimler kısaca şöyle açıklanmaktadır (Baştemur, 2006)

- **Var olma Gereksinimleri:** En alt düzeydeki ihtiyaçları kapsar. Hayatta kalmak için gerekli olan yiyecek, su, korunma, örgüt tarafından belirlenen ücret, yan ödemeler, fiziksel çalışma koşulları gibi ihtiyaçlar bu grupta yer almaktadır. Maslow'un ihtiyaç kuramındaki temel ve kısmen de güvenlik ihtiyaçları basamağı ile benzerlik göstermektedir.
- **İlişki Kurma, Aidiyet, Beraber Olma Gereksinimleri:** Duygusal bağlamdaki destek, saygı, başkaları tarafından tanınmak ve kabul görmek gibi ihtiyaçların yer aldığı gruptur. İş çevresindeki arkadaşlar ile sosyal ilişkiler doyumu sağlanabildiği gibi iş haricinde, arkadaş ve aile çevresinde de doyum sağlanabilir (Yılmaz, 2007). Maslow'un ihtiyaç kuramında yer alan güvenlik, aidiyet ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları basamağı ile benzerlik göstermektedir.
- **Gelişme Gereksinimleri:** Kişinin yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek şekilde etrafındaki bireylerle kurduğu etkileşimler bu grupta yer almaktadır. Bireyin gelişim gereksinimlerinin karşılanması, sahip olduğu kapasiteyi geliştirmektedir. Aynı zamanda

yeni becerilerinin keşfine de yol açmaktadır. Maslow'un ihtiyaç kuramında yer alan kendini gerçekleştirme ve kısmen de saygınlık ihtiyaçları basamağı ile benzerlik göstermektedir.

3.2.5. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi

Başarma ihtiyacı, güç ihtiyacı ve bağlılık ilişki kurma ihtiyacı olmak üzere üç temel ihtiyacı kapsamaktadır. McClelland'a göre bireylerin iş bağlamında en iyi olabilmeyi ve kusursuz olanı istemesinin sebebi başarıya olan ihtiyacıdır (Baştamur, 2006). Üç temel ihtiyacı şu şekilde açıklanmaktadır (Can ve Kavuncubaşı, 2005):

- Başarı güdüsü yüksek olan bireyler: Var olan problemleri çözmek amacıyla bireysel sorumluluk alırlar. Belirlenen hedef doğrultusunda davranış oluştururlar. Hedefleri gerçekçidir ve çok fazla risk almazlar. Yaptıkları işte sonuç almaya önem verirler. Enerji ve istek seviyeleri yüksektir. Bu sebeple zor olan işler yapabilirler.
- Güç kazanma ihtiyacında olan bireyler: Diğer bireylerden güçlü olmayı ve onlara etki edebilmeyi isterler. Bu güç ve etkiye sahip olabilmek amacıyla diğer bireylerle savaşırlar ve bu durumdan zevk alırlar.
- Arkadaşlık ihtiyacında olan bireyler: Diğer bireylerle duygusal açıdan bağ kurmak ve onların sevgisini kazanmak isterler. İlişki kurmaya müsait olan sosyal faaliyetleri severler. Bir topluluğa girerek kimlik duygusu kazanmak onları mutlu eder.

3.2.6. Süreç Teorileri

İnsan davranışının başlangıç, sürdürülme ve durdurulma süreçlerini tanımlamaya çalışır. İş doyumunu çalışanın işinde elde ettiği edimin neticesidir (Başaran, 2008).

3.2.6.1. Eşitlik Kuramı

Doyum ve doyumsuzluğun üzerinde durur. Adams tarafından geliştirilmiş bir motivasyon kuramıdır. İş doyumunu belirleyen unsurun bireyin farkına varabildiği girdi-çıkıtı dengesi olduğunu düşünmektedir. Bireyin çabası ve elde ettiği sonucu iş arkadaşlarının çabası ve sonucu ile karşılaştırmaktadır (Toker, 2007). Çalışanın algıladığı girdi-çıkıtı oranı ve yapılan karşılaştırma arasındaki farkın çokluğu, eşitsizlik algısını da o derecede çoğaltmaktadır (Saylan, 2008). Ancak verilen ödüllerde adalet sağlanırsa çalışanın motivasyonu kötü yönde etkilenmemektedir. Eğer adalet sağlanamazsa ve

durum çalışanın lehine değilse ödülleri çoğaltmak için çabalar. Çabaları sonuç vermezse çalıştığı kuruma olan hizmetinde azaltma yapar. Bunun yanı sıra dedikodu yapmak gibi yıpratıcı birtakım davranışlarla diğer çalışanların ödülleri azaltmak için uğraşmaktadır. Bireyin tatmin olabilmesi için kendisi ile diğer çalışanlar arasında eşitlik ve dengenin var olduğuna inanması gerekmektedir. Eğer bunların var olduğuna inanmazsa karşı çıkar. Bu durum da kurumdaki ilişkileri kötü bir biçimde etkiler. Sonuçta birey yalnızlaşır veya kurumdan ayrılır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).

3.2.6.2. Beklenti Kuramları

Vroom tarafından geliştirilen bu kurama göre, bireyin sonuca varmak için duyduğu istek ve uğraşlar ile sonuca varmak konusundaki beklentisi, onu sonuca varmaya doğru yönlendirmektedir. Bu durum bireyin performansını olumlu yönde etkilemekte ve tatmin etmektedir. İş doyumu seviyesinin yükselmesi de çalışma konusunda bireyin istekli bir şekilde çalışmasına sebep olmaktadır (Bölükbaşı ve Yıldıztan, 2009). Bireyin iş bağlamında çaba sarf etmesinin iki sebebi olduğunu savunan Vroom, bu sebepleri valens ve bekleyiş olarak tanımlamaktadır. Valens çekicilik anlamına gelmektedir. Bu kavram çalışanın ödüle karşı olan isteğinin seviyesiyle ilgilidir. Çalışanın gösterdiği çaba neticesinde ödül alacağına dair duyduğu inanç da bekleyişi ifade etmektedir. Araçsallık üçüncü bir kavram olarak karşımıza çıkar. Bu kavram ilk seviyedeki sonuçların ikinci seviyedeki sonuçlara ulaştıracağına dair bireyin hissettiği olasılığı tanımlamaktadır (Ergüney, 2006). Bu ilişki şöyle formüle edilebilmektedir: Valens (Arzulama Derecesi) x Bekleyiş= Motivasyon. Bu teoriye göre davranışlar amaçların ve tercihlerin gerçek olacağına dair duyulan beklenti ile ifade edilmektedir (Saylan, 2008).

3.2.6.3. Amaç Teorisi

Latham ve Locke tarafından geliştirilen bu teoriye göre bireylerin kişiler amaçları işte gösterecekleri başarının önemli oranda belirleyici unsurudur. Çalışanların kendilerinin oluşturduğu bu hedeflere ulaşmak ödül gibidir. Bu amaçlar doğrultusunda güdülenmektedirler (Şahal, 2005). Kişiler belirledikleri hedeflere ulaşırsa tatmin olmakta, ulaşamazsa tatminsizlik yaşamaktadır.

Locke'a göre amaç oluşturmanın özellikleri amaç belirginliği, amaç güçlüğü ve amaç yoğunluğudur. Amacın sayısal açıdan ölçülebilir olup olmaması belirginliği ifade

etmektedir. Amaca ulaşmak için sahip olunan yeterliliğin seviyesi ise amaç güçlüğünü tanımlamaktadır. Son özellik olan amaç yoğunluğu da amaca nasıl ulaşılacağını belirlemeyi ifade etmektedir (Can ve Kavuncubaşı, 2005).

Latham ve Locke'a göre güdüleme ve amaçların arasındaki ilişki şu şekildedir:

1. Bireyin belirlediği amaç açık olursa başarı artmaktadır.
2. Bireyin belirlediği amaçlar ulaşılabilirlik açısından zorsa gösterdiği çaba artmakta ve böylece başarı da artmaktadır.
3. Bireyin belirlediği amaçlar ile kurumun amaçları, imkanları arasındaki çatışmanın seviyesi yükseldikçe başarı oranı azalmakta, ancak çatışma oranı düştükçe de uyum yükselmekte ve başarı oranı da yükselmektedir (aktaran: Şahal, 2005).

4. BÖLÜM

ÇALIŞANLARIN MESLEK SEÇİMİNDE YETERLİLİK, İYİ OLMA HALİ VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Yöntem

4.1.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, mevcut durumu ortaya koyma çabasıdır” (Karasar, 2009, s.77).

4.1.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, meslek seçimi yeterlilikleri ölçeği, iyi olma hali ölçeği ve iş tatmin ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan Meslek Seçiminde Yeterlilik Ölçeği Vurucu(2010) tarafından geliştirilmiştir. Toplam 11 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirliğini Vurucu 0,841 olarak bulmuştur. Ölçekten alınan genel puanın yüksekliği meslek seçiminde yeterlilik düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.

Araştırmada psikolojik iyi olma ölçeği kullanılmıştır. Ryff (1989; aktaran: Timur, 2008) tarafından oluşturulan ölçek özerklik, çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amaçları ve öz-kabul alt boyutlarını içermektedir. Türkiye’ye uyarlama çalışması ise Akın ve Abacı (2007) tarafından yapılmıştır.

Araştırmada iş tatmini ölçeği olarak Minnesota iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. İş doyumunu ölçümünde geniş kabul görmüş, güvenilirliği ve geçerliliği çok sayıda araştırma ile (Weaver, 1989; Diaz ve Park, 1992; Dienhart ve Gregoire, 1993; Youself, 1997; Scandura ve Lankau, 1997; Avcı ve Karatepe, 2000; Hançer, 2001; Ghiselli ve diğerleri, 2001; Özdevecioğlu, 2003; Hançer ve George, 2003; İmamoğlu ve diğerleri, 2004; Çarıkcı ve Oksay, 2004; Erdil ve diğerleri, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005; Örucü ve Halaçoğlu, 2005; Ceylan ve Ulutürk, 2006; Serinkan ve Bardakçı, 2007; Özcan ve Taşkiran, 2007; Öztutku, 2007; Şahin, 2007) ortaya konulmuş olan Minnesota İş Doyum

Ölçeği'nin kısa formu temel alınmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin kullanılmasının başlıca nedenleri, ölçeğin rehberlik mesleğinin özellikleri ile uyumlu olması, kullanım kolaylığı, yüksek geçerlilik ve güvenilirlik değerleridir. (Spector, 1997: 15-16). Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 2 faktörden oluşmaktadır (Karadağ ve diğerleri, 2009: 35).

4.1.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ilindeki meslek sahibi çalışanlar oluşurmaktadır. Araştırmada çeşitlik sektörlerde çalışan 390 kişi örneklem olarak alınmıştır.

4.1.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek için tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönünün belirlemek için uygulanır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında nedensellik ilişkisini belirlemek için; bağımsız değişkenler yardımıyla zor elde edilen bağımlı değişken değerini kestirmek için regresyon analizi uygulanır(http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp).

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4.2. Bulgular Ve Yorumlar

Bu bölümde, çalışanlardan elde edilen verilere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Tanımlayıcı Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1. Çalışanların Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	176	45,1
	Erkek	214	54,9
	Toplam	390	100,0
Yaş	20-30	87	22,3
	31-40	179	45,9
	41-50	119	30,5
	51 Ve üzeri	5	1,3
	Toplam	390	100,0
Medeni Durum	Evli	253	64,9
	Bekar	137	35,1
	Toplam	390	100,0
Eğitim Durumu	Lise Ve Altı	71	18,2
	Lisans	248	63,6
	Lisansüstü	71	18,2
	Toplam	390	100,0
Mesleki Deneyim	1-5	86	22,1
	6-10	96	24,6
	11-15	95	24,4
	16 Ve üzeri	113	29,0
	Toplam	390	100,0
Bulunduğu Yerde Çalışma Süresi	1-5	146	37,4
	6-10	129	33,1
	11-15	57	14,6
	16 Ve üzeri	58	14,9
	Toplam	390	100,0

Çalışanlar cinsiyet değişkenine göre 176'sı (%45,1) kadın, 214'ü (%54,9) erkek olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar yaş değişkenine göre 87'si (%22,3) 20-30, 179'u (%45,9) 31-40, 119'u (%30,5) 41-50, 5'i (%1,3) 51 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar medeni durum değişkenine göre 253'ü (%64,9) evli, 137'si (%35,1) bekar olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar eğitim durumu değişkenine göre 71'i (%18,2) lise ve altı, 248'i (%63,6) lisans, 71'i (%18,2) lisansüstü olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar mesleki deneyim değişkenine göre 86'sı (%22,1) 1-5, 96'sı (%24,6) 6-10, 95'i (%24,4) 11-15, 113'ü (%29,0) 16 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Çalışanlar bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre 146'sı (%37,4) 1-5, 129'u (%33,1) 6-10, 57'si (%14,6) 11-15, 58'i (%14,9) 16 ve üzeri olarak dağılmaktadır.

4.2.2. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik, Psikolojik İyi Olma ve İş Doyumları Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular

Tablo 2. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Meslek Seçiminde Yeterlilik	390	3,292	0,782	1,000	4,730

Araştırmaya katılan çalışanların “meslek seçiminde yeterlilik” düzeyi orta ($3,292 \pm 0,782$) olarak saptanmıştır.

Tablo 3. Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Özerklik	390	32,641	6,017	14,000	45,000
Çevresel Hakimiyet	390	34,395	6,606	21,000	49,000
Bireysel Gelişim	390	37,195	5,865	23,000	49,000
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	390	37,239	6,990	23,000	49,000
Yaşam Amaçları	390	37,549	5,372	23,000	49,000
Öz Kabul	390	33,795	7,031	18,000	47,000
Psikolojik İyi Olma Genel	390	212,813	28,196	146,000	262,000

Araştırmaya katılan çalışanların “özerklik” düzeyi ($32,641 \pm 6,017$); “çevresel hakimiyet” düzeyi ($34,395 \pm 6,606$); “bireysel gelişim” düzeyi ($37,195 \pm 5,865$); “diğerleriyle olumlu ilişkiler” düzeyi ($37,239 \pm 6,990$); “yaşam amaçları” düzeyi ($37,549 \pm 5,372$); “öz kabul” düzeyi ($33,795 \pm 7,031$); “psikolojik iyi olma genel” düzeyi ($212,813 \pm 28,196$) olarak saptanmıştır.

Tablo 4. Çalışanların İş Doyum Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İçsel Doyum	390	3,589	0,648	1,000	4,830
Dışsal Doyum	390	3,384	0,802	1,000	5,000
Genel Doyum	390	3,507	0,674	1,000	4,900

Araştırmaya katılan çalışanların “içsel doyum” ifadesine yüksek ($3,589 \pm 0,648$); “dışsal doyum” ifadesine orta ($3,384 \pm 0,802$); “genel doyum” ifadesine yüksek ($3,507 \pm 0,674$); düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Tablo 5. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik, Psikolojik İyi Olma ve İş Doyumları Arasında Korelasyon İlişkisi

		Meslek Seçiminde Yeterlilik	Özerklik	Çevresel Hakimiyet	Bireysel Gelişim	Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Yaşam Amaçları	Öz Kabul	Psikolojik İyi Olma Genel	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel Doyum
1	r	1,000										
	p	0,000										
2	r	0,057	1,000									
	p	0,259	0,000									
3	r	0,155**	0,376**	1,000								
	p	0,002	0,000	0,000								
4	r	0,178**	0,306**	0,552**	1,000							
	p	0,000	0,000	0,000	0,000							
5	r	0,370**	0,048	0,502**	0,488**	1,000						
	p	0,000	0,341	0,000	0,000	0,000						
6	r	0,291**	0,351**	0,579**	0,572**	0,479**	1,000					
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000					
7	r	0,237**	0,400**	0,726**	0,514**	0,485**	0,553**	1,000				
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
8	r	0,292**	0,544**	0,845**	0,761**	0,690**	0,777**	0,838**	1,000			
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
9	r	0,349**	-0,022	0,220**	0,084	0,248**	0,221**	0,260**	0,232**	1,000		
	p	0,000	0,660	0,000	0,096	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
10	r	0,260**	-0,028	0,277**	-0,021	0,213**	0,157**	0,247**	0,199**	0,804**	1,000	
	p	0,000	0,579	0,000	0,684	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	
11	r	0,325**	-0,026	0,258**	0,039	0,245**	0,202**	0,267**	0,229**	0,959**	0,939**	1,000
	p	0,000	0,605	0,000	0,445	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Çevresel Hakimiyet ve meslek seçiminde yeterlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.155$; $p=0,002<0.05$). Çevresel Hakimiyet ve özerklik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.376$; $p=0,000<0.05$). Bireysel Gelişim ve meslek seçiminde yeterlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.178$; $p=0,000<0.05$). Bireysel Gelişim ve özerklik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0.306$; $p=0,000<0.05$). Bireysel

Gelişim ve çevresel hakimiyet arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.552$; $p=0,000<0.05$). Diğerleriyle Olumlu İlişkiler ve meslek seçiminde yeterlilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.37$; $p=0,000<0.05$). Diğerleriyle Olumlu İlişkiler ve çevresel hakimiyet arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.502$; $p=0,000<0.05$). Diğerleriyle Olumlu İlişkiler ve bireysel gelişim arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.488$; $p=0,000<0.05$). Yaşam Amaçları ve meslek seçiminde yeterlilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.291$; $p=0,000<0.05$). Yaşam Amaçları ve özerklik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.351$; $p=0,000<0.05$). Yaşam Amaçları ve çevresel hakimiyet arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.579$; $p=0,000<0.05$). Yaşam Amaçları ve bireysel gelişim arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.572$; $p=0,000<0.05$). Yaşam Amaçları ve diğerleriyle olumlu ilişkiler arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.479$; $p=0,000<0.05$). Öz Kabul ve meslek seçiminde yeterlilik arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.237$; $p=0,000<0.05$). Öz Kabul ve özerklik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.4$; $p=0,000<0.05$). Öz Kabul ve çevresel hakimiyet arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.726$; $p=0,000<0.05$). Öz Kabul ve bireysel gelişim arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.514$; $p=0,000<0.05$). Öz Kabul ve diğerleriyle olumlu ilişkiler arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.485$; $p=0,000<0.05$). Öz Kabul ve yaşam amaçları arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.553$; $p=0,000<0.05$). Psikolojik İyi Olma Genel ve meslek seçiminde yeterlilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.292$; $p=0,000<0.05$). Psikolojik İyi Olma Genel ve özerklik arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.544$; $p=0,000<0.05$). Psikolojik İyi Olma Genel ve çevresel hakimiyet arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.845$; $p=0,000<0.05$). Psikolojik İyi Olma Genel ve bireysel gelişim arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.761$; $p=0,000<0.05$). Psikolojik İyi Olma Genel ve diğerleriyle olumlu ilişkiler arasında orta, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.69$; $p=0,000<0.05$). Psikolojik İyi Olma Genel ve yaşam amaçları arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.777$; $p=0,000<0.05$).

Psikolojik İyi Olma Genel ve öz kabul arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.838$; $p=0,000<0.05$). İçsel Doyum ve meslek seçiminde yeterlilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.349$; $p=0,000<0.05$). İçsel Doyum ve çevresel hakimiyet arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.22$; $p=0,000<0.05$). İçsel Doyum ve diğerleriyle olumlu ilişkiler arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.248$; $p=0,000<0.05$). İçsel Doyum ve yaşam amaçları arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.221$; $p=0,000<0.05$). İçsel Doyum ve öz kabul arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.26$; $p=0,000<0.05$). İçsel Doyum ve psikolojik iyi olma genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.232$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve meslek seçiminde yeterlilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.26$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve çevresel hakimiyet arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.277$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve diğerleriyle olumlu ilişkiler arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.213$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve yaşam amaçları arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.157$; $p=0,002<0.05$). Dışsal Doyum ve öz kabul arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.247$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve psikolojik iyi olma genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.199$; $p=0,000<0.05$). Dışsal Doyum ve içsel doyum arasında yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.804$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve meslek seçiminde yeterlilik arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.325$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve çevresel hakimiyet arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.258$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve diğerleriyle olumlu ilişkiler arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.245$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve yaşam amaçları arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.202$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve öz kabul arasında zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.267$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve psikolojik iyi olma genel arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.229$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve içsel doyum arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.959$; $p=0,000<0.05$). Genel Doyum ve dışsal doyum

arasında çok yüksek, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır($r=0.939$; $p=0,000<0.05$). Diğer değişkenler arasındaki ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 6. Meslek Seçiminde Yeterliliğin Özerklik Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Özerklik	Sabit	31,189	23,652	0,000	1,280	0,259	0,001
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	0,441	1,132	0,259			

Meslek seçiminde yeterlilik ile özerklik arasındaki ilişki belirlemek için yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,280$; $p=0,259>0,050$).

Tablo 7. Meslek Seçiminde Yeterliliğin Çevresel Hakimiyet Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Çevresel Hakimiyet	Sabit	30,074	20,994	0,000	9,612	0,002	0,022
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	1,313	3,100	0,002			

Meslek seçiminde yeterlilik ile çevresel hakimiyet arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek için uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=9,612$; $p=0,002<0.05$). Çevresel hakimiyet düzeyinin belirleyicisi olarak meslek seçiminde yeterlilik değişkeni ile açıklama oranının zayıf olduğu saptanmıştır($R^2=0,022$). Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi çevresel hakimiyet düzeyini arttırmaktadır ($\beta=1,313$).

Tablo 8. Meslek Seçiminde Yeterliliğin Bireysel Gelişim Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Bireysel Gelişim	Sabit	32,799	25,889	0,000	12,716	0,000	0,029
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	1,335	3,566	0,000			

Meslek seçiminde yeterlilik ile bireysel gelişim arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek için uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12,716$; $p=0,000<0.05$). Bireysel gelişim düzeyinin belirleyicisi olarak meslek seçiminde yeterlilik değişkeni ile açıklama oranının zayıf olduğu saptanmıştır($R^2=0,029$).

Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi bireysel gelişim düzeyini arttırmaktadır ($\beta=1,335$).

Tablo 9. Meslek Seçiminde Yeterliliğin Diğerleriyle Olumlu İlişkiler Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Sabit	26,349	18,485	0,000	61,645	0,000	0,135
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	3,308	7,851	0,000			

Meslek seçiminde yeterlilik ile diğerleriyle olumlu ilişkiler arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek için uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=61,645$; $p=0,000<0.05$). Diğerleriyle olumlu ilişkiler düzeyinin belirleyicisi olarak meslek seçiminde yeterlilik değişkeni ile açıklama oranının zayıf olduğu saptanmıştır ($R^2=0,135$). Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi diğerleriyle olumlu ilişkiler düzeyini arttırmaktadır ($\beta=3,308$).

Tablo 10. Meslek Seçiminde Yeterliliğin Yaşam Amaçları Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Yaşam Amaçları	Sabit	30,965	27,445	0,000	35,975	0,000	0,082
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	2,000	5,998	0,000			

Meslek seçiminde yeterlilik ile yaşam amaçları arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek için uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=35,975$; $p=0,000<0.05$). Yaşam amaçları düzeyinin belirleyicisi olarak meslek seçiminde yeterlilik değişkeni ile açıklama oranının zayıf olduğu saptanmıştır ($R^2=0,082$). Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi yaşam amaçları düzeyini arttırmaktadır ($\beta=2,000$).

Tablo 11. Meslek Seçiminde Yeterliliğin Öz Kabul Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Öz Kabul	Sabit	26,786	17,862	0,000	23,077	0,000	0,054
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	2,129	4,804	0,000			

Meslek seçiminde yeterlilik ile öz kabul arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek için uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=23,077$; $p=0,000<0.05$). Öz kabul düzeyinin belirleyicisi olarak meslek seçiminde yeterlilik değişkeni ile açıklama oranının zayıf olduğu saptanmıştır ($R^2=0,054$). Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi öz kabul düzeyini arttırmaktadır ($\beta=2,129$).

Tablo 12. Meslek Seçiminde Yeterliliğin Psikolojik İyi Olma Genel Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
Psikolojik İyi Olma Genel	Sabit	178,162	30,095	0,000	36,189	0,000	0,083
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	10,527	6,016	0,000			

Meslek seçiminde yeterlilik ile psikolojik iyi olma genel arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek için uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=36,189$; $p=0,000<0.05$). Psikolojik iyi olma genel düzeyinin belirleyicisi olarak meslek seçiminde yeterlilik değişkeni ile açıklama oranının zayıf olduğu saptanmıştır ($R^2=0,083$). Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi psikolojik iyi olma genel düzeyini arttırmaktadır ($\beta=10,527$).

Tablo 13. Meslek Seçiminde Yeterliliğin İçsel Doyum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İçsel Doyum	Sabit	2,639	19,795	0,000	53,680	0,000	0,119
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	0,289	7,327	0,000			

Meslek seçiminde yeterlilik ile içsel doyum arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek için uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=53,680$; $p=0,000<0.05$). İçsel doyum düzeyinin belirleyicisi olarak meslek seçiminde yeterlilik değişkeni ile açıklama oranının zayıf olduğu saptanmıştır ($R^2=0,119$). Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi içsel doyum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,289$).

Tablo 14. Meslek Seçiminde Yeterliliğin Dışsal Doyum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R²
Dışsal Doyum	Sabit	2,507	14,748	0,000	28,106	0,000	0,065
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	0,266	5,301	0,000			

Meslek seçiminde yeterlilik ile dışsal doyum arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek için uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=28,106$; $p=0,000<0.05$). Dışsal doyum düzeyinin belirleyicisi olarak meslek seçiminde yeterlilik değişkeni ile açıklama oranının zayıf olduğu saptanmıştır ($R^2=0,065$). Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi dışsal doyum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,266$).

Tablo 15. Meslek Seçiminde Yeterliliğin Genel Doyum Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R²
Genel Doyum	Sabit	2,586	18,473	0,000	45,709	0,000	0,103
	Meslek Seçiminde Yeterlilik	0,280	6,761	0,000			

Meslek seçiminde yeterlilik ile genel doyum arasında nedensellik ilişkisi olup olmadığını belirlemek için uygulanan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=45,709$; $p=0,000<0.05$). Genel doyum düzeyinin belirleyicisi olarak meslek seçiminde yeterlilik değişkeni ile açıklama oranının zayıf olduğu saptanmıştır ($R^2=0,103$). Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi genel doyum düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,280$).

4.2.3. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik, Psikolojik İyi Olma ve İş Doyumlarının Kişisel Özelliklere Göre Farklılaşmalarına İlişkin Bulgular

Tablo 16. Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Bulunduğu Yerde Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Özerklik	1-5	146	32,158	6,829	6,847	0,000	3 > 1 3 > 2 3 > 4
	6-10	129	32,116	4,940			
	11-15	57	35,895	5,509			
	16 Ve üzeri	58	31,828	5,598			
Çevresel Hakimiyet	1-5	146	34,726	7,047	3,007	0,030	4 > 2
	6-10	129	33,287	6,483			
	11-15	57	34,123	6,539			
	16 Ve üzeri	58	36,293	5,315			
Bireysel Gelişim	1-5	146	36,596	5,607	1,134	0,335	
	6-10	129	37,481	5,477			
	11-15	57	37,105	6,635			
	16 Ve üzeri	58	38,155	6,486			
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	1-5	146	38,719	5,523	5,263	0,001	1 > 2
	6-10	129	35,434	7,141			
	11-15	57	37,579	8,803			
	16 Ve üzeri	58	37,190	7,215			
Yaşam Amaçları	1-5	146	37,658	6,038	5,107	0,002	3 > 1 3 > 2 1 > 4 3 > 4
	6-10	129	37,163	4,417			
	11-15	57	39,719	5,247			
	16 Ve üzeri	58	36,000	5,082			
Öz Kabul	1-5	146	32,932	6,707	2,495	0,060	
	6-10	129	33,488	7,628			
	11-15	57	35,474	7,524			
	16 Ve üzeri	58	35,000	5,496			
Psikolojik İyi Olma Genel	1-5	146	212,788	28,390	2,081	0,102	
	6-10	129	208,969	27,466			
	11-15	57	219,895	30,430			
	16 Ve üzeri	58	214,466	26,170			

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur (F=6,847; p=0,000<0.05). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Bulduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların özerklik puanları (35,895 ± 5,509), bulunduğu yerde

çalışma süresi 1-5 olanların özerklik puanlarından ($32,158 \pm 6,829$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların özerklik puanları ($35,895 \pm 5,509$), bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların özerklik puanlarından ($32,116 \pm 4,940$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların özerklik puanları ($35,895 \pm 5,509$), bulunduğu yerde çalışma süresi 16 ve üzeri olanların özerklik puanlarından ($31,828 \pm 5,598$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çevresel hakimiyet puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=3,007$; $p=0,030 < 0,05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Bulunduğu yerde çalışma süresi 16 ve üzeri olanların çevresel hakimiyet puanları ($36,293 \pm 5,315$), bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların çevresel hakimiyet puanlarından ($33,287 \pm 6,483$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=5,263$; $p=0,001 < 0,05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanları ($38,719 \pm 5,523$), bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarından ($35,434 \pm 7,141$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam amaçları puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=5,107$; $p=0,002 < 0,05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların yaşam amaçları puanları ($39,719 \pm 5,247$), bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların yaşam amaçları puanlarından ($37,658 \pm 6,038$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların yaşam amaçları puanları ($39,719 \pm 5,247$), bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların yaşam amaçları puanlarından ($37,163 \pm 4,417$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların yaşam amaçları puanları ($37,658 \pm 6,038$), bulunduğu yerde çalışma süresi 16 ve üzeri olanların yaşam amaçları puanlarından ($36,000 \pm 5,082$)

yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların yaşam amaçları puanları ($39,719 \pm 5,247$), bulunduğu yerde çalışma süresi 16 ve üzeri olanların yaşam amaçları puanlarından ($36,000 \pm 5,082$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların bireysel gelişim, öz kabul, psikolojik iyi olma genel puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 17. Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Bulunduğu Yerde Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İçsel Doyum	1-5	146	3,727	0,588	4,358	0,005	1 > 2 1 > 3 1 > 4
	6-10	129	3,562	0,506			
	11-15	57	3,450	0,682			
	16 Ve üzeri	58	3,435	0,927			
Dışsal Doyum	1-5	146	3,576	0,700	4,821	0,003	1 > 2 1 > 3 1 > 4
	6-10	129	3,289	0,916			
	11-15	57	3,303	0,470			
	16 Ve üzeri	58	3,194	0,940			
Genel Doyum	1-5	146	3,667	0,604	4,920	0,002	1 > 2 1 > 3 1 > 4
	6-10	129	3,453	0,640			
	11-15	57	3,391	0,541			
	16 Ve üzeri	58	3,339	0,923			

Araştırmaya katılan çalışanların içsel doyum puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=4,358$; $p=0,005 < 0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların içsel doyum puanları ($3,727 \pm 0,588$), bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların içsel doyum puanlarından ($3,562 \pm 0,506$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların içsel doyum puanları ($3,727 \pm 0,588$), bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların içsel doyum puanlarından ($3,450 \pm 0,682$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların içsel doyum puanları ($3,727 \pm 0,588$), bulunduğu yerde çalışma süresi 16 ve üzeri olanların içsel doyum puanlarından ($3,435 \pm 0,927$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların dışsal doyum puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=4,821$; $p=0,003<0,05$). Farklılaşan gruba belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların dışsal doyum puanları ($3,576 \pm 0,700$), bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların dışsal doyum puanlarından ($3,289 \pm 0,916$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların dışsal doyum puanları ($3,576 \pm 0,700$), bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların dışsal doyum puanlarından ($3,303 \pm 0,470$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların dışsal doyum puanları ($3,576 \pm 0,700$), bulunduğu yerde çalışma süresi 16 ve üzeri olanların dışsal doyum puanlarından ($3,194 \pm 0,940$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların genel doyum puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=4,920$; $p=0,002<0,05$). Farklılaşan gruba belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların genel doyum puanları ($3,667 \pm 0,604$), bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların genel doyum puanlarından ($3,453 \pm 0,640$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların genel doyum puanları ($3,667 \pm 0,604$), bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların genel doyum puanlarından ($3,391 \pm 0,541$) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların genel doyum puanları ($3,667 \pm 0,604$), bulunduğu yerde çalışma süresi 16 ve üzeri olanların genel doyum puanlarından ($3,339 \pm 0,923$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 18. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Bulunduğu Yerde Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Meslek Seçiminde Yeterlilik	1-5	146	3,465	0,677	7,492	0,000	1 > 3 2 > 3 1 > 4
	6-10	129	3,335	0,793			
	11-15	57	2,983	0,763			
	16 Ve üzeri	58	3,063	0,893			

Araştırmaya katılan çalışanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık

bulunmuştur(F=7,492; p=0,000<0.05). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları (3,465 ± 0,677), bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarından (2,983 ± 0,763) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 6-10 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları (3,335 ± 0,793), bulunduğu yerde çalışma süresi 11-15 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarından (2,983 ± 0,763) yüksek bulunmuştur. Bulunduğu yerde çalışma süresi 1-5 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları (3,465 ± 0,677),bulunduğu yerde çalışma süresi 16 ve üzeri olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarından (3,063 ± 0,893) yüksek bulunmuştur.

Tablo 19. Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Özerklik	Lise Ve Altı	71	30,268	6,878	7,218	0,001	2 > 1 3 > 1
	Lisans	248	33,294	5,438			
	Lisansüstü	71	32,732	6,500			
Çevresel Hakimiyet	Lise Ve Altı	71	34,986	5,746	0,440	0,644	
	Lisans	248	34,177	7,158			
	Lisansüstü	71	34,563	5,304			
Bireysel Gelişim	Lise Ve Altı	71	35,225	6,955	5,196	0,006	2 > 1 3 > 1
	Lisans	248	37,742	5,336			
	Lisansüstü	71	37,254	6,108			
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Lise Ve Altı	71	37,634	7,059	4,661	0,010	1 > 3 2 > 3
	Lisans	248	37,774	7,053			
	Lisansüstü	71	34,972	6,304			
Yaşam Amaçları	Lise Ve Altı	71	36,127	6,465	4,105	0,017	2 > 1
	Lisans	248	38,093	5,373			
	Lisansüstü	71	37,070	3,658			
Öz Kabul	Lise Ve Altı	71	32,648	6,994	1,608	0,202	
	Lisans	248	33,851	7,105			
	Lisansüstü	71	34,747	6,739			
Psikolojik İyi Olma Genel	Lise Ve Altı	71	206,887	32,915	2,382	0,094	
	Lisans	248	214,932	27,376			
	Lisansüstü	71	211,338	25,226			

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova

testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=7,218$; $p=0,001<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Eğitim durumu lisans olanların özerklik puanları ($33,294 \pm 5,438$), eğitim durumu lise ve altı olanların özerklik puanlarından ($30,268 \pm 6,878$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların özerklik puanları ($32,732 \pm 6,500$), eğitim durumu lise ve altı olanların özerklik puanlarından ($30,268 \pm 6,878$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların bireysel gelişim puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=5,196$; $p=0,006<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Eğitim durumu lisans olanların bireysel gelişim puanları ($37,742 \pm 5,336$), eğitim durumu lise ve altı olanların bireysel gelişim puanlarından ($35,225 \pm 6,955$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisansüstü olanların bireysel gelişim puanları ($37,254 \pm 6,108$), eğitim durumu lise ve altı olanların bireysel gelişim puanlarından ($35,225 \pm 6,955$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=4,661$; $p=0,010<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Eğitim durumu lise ve altı olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanları ($37,634 \pm 7,059$), eğitim durumu lisansüstü olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarından ($34,972 \pm 6,304$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanları ($37,774 \pm 7,053$), eğitim durumu lisansüstü olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarından ($34,972 \pm 6,304$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam amaçları puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=4,105$; $p=0,017<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Eğitim durumu lisans olanların yaşam amaçları puanları ($38,093 \pm 5,373$), eğitim durumu lise ve altı olanların yaşam amaçları puanlarından ($36,127 \pm 6,465$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çevresel hakimiyet, öz kabul, psikolojik iyi olma genel puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır($p>0.05$).

Tablo 20. Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İçsel Doyum	Lise Ve Altı	71	3,628	0,862	1,028	0,359	
	Lisans	248	3,606	0,562			
	Lisansüstü	71	3,491	0,680			
Dışsal Doyum	Lise Ve Altı	71	3,657	0,911	5,181	0,006	1 > 2 1 > 3
	Lisans	248	3,315	0,736			
	Lisansüstü	71	3,354	0,860			
Genel Doyum	Lise Ve Altı	71	3,639	0,877	1,858	0,157	
	Lisans	248	3,489	0,587			
	Lisansüstü	71	3,436	0,718			

Araştırmaya katılan çalışanların dışsal doyum puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=5,181$; $p=0,006<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Eğitim durumu lise ve altı olanların dışsal doyum puanları ($3,657 \pm 0,911$), eğitim durumu lisans olanların dışsal doyum puanlarından ($3,315 \pm 0,736$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise ve altı olanların dışsal doyum puanları ($3,657 \pm 0,911$), eğitim durumu lisansüstü olanların dışsal doyum puanlarından ($3,354 \pm 0,860$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların içsel doyum, genel doyum puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır($p>0.05$).

Tablo 21. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Meslek Seçiminde Yeterlilik	Lise Ve Altı	71	3,184	1,069	12,723	0,000	2 > 1 2 > 3
	Lisans	248	3,426	0,680			
	Lisansüstü	71	2,928	0,645			

Araştırmaya katılan çalışanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=12,723$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Eğitim durumu lisans olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları ($3,426 \pm 0,680$), eğitim durumu lise ve altı olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarından ($3,184 \pm 1,069$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lisans olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları ($3,426 \pm 0,680$), eğitim durumu lisansüstü olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarından ($2,928 \pm 0,645$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 22. Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Özerklik	1-5	86	29,965	6,127	8,555	0,000	2 > 1
	6-10	96	34,167	6,059			3 > 1
	11-15	95	32,874	5,831			4 > 1
	16 Ve üzeri	113	33,186	5,452			
Çevresel Hakimiyet	1-5	86	32,721	6,700	7,995	0,000	2 > 1
	6-10	96	34,906	6,244			4 > 1
	11-15	95	32,874	8,032			2 > 3
	16 Ve üzeri	113	36,513	4,625			4 > 3
Bireysel Gelişim	1-5	86	35,093	5,936	8,553	0,000	2 > 1
	6-10	96	37,708	5,929			4 > 1
	11-15	95	36,421	5,852			4 > 3
	16 Ve üzeri	113	39,009	5,168			
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	1-5	86	36,558	6,601	1,070	0,362	
	6-10	96	36,750	6,461			
	11-15	95	37,263	7,820			
	16 Ve üzeri	113	38,150	6,963			
Yaşam Amaçları	1-5	86	35,674	6,203	5,218	0,002	2 > 1
	6-10	96	37,542	5,245			3 > 1
	11-15	95	38,095	4,172			4 > 1
	16 Ve üzeri	113	38,522	5,402			
Öz Kabul	1-5	86	31,372	8,261	9,639	0,000	4 > 1
	6-10	96	33,333	5,589			4 > 2
	11-15	95	33,305	7,809			4 > 3
	16 Ve üzeri	113	36,443	5,502			
Psikolojik İyi Olma Genel	1-5	86	201,384	29,570	9,385	0,000	2 > 1
	6-10	96	214,406	26,909			3 > 1
	11-15	95	210,832	30,758			4 > 1
	16 Ve üzeri	113	221,823	22,398			4 > 3

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=8,555$; $p=0,000 < 0,05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 6-10 olanların özerklik puanları ($34,167 \pm 6,059$), mesleki deneyim 1-5 olanların özerklik puanlarından ($29,965 \pm 6,127$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 11-15 olanların özerklik puanları ($32,874 \pm 5,831$), mesleki deneyim 1-5 olanların özerklik puanlarından ($29,965 \pm 6,127$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların özerklik puanları ($33,186 \pm 5,452$),

mesleki deneyim 1-5 olanların özerklik puanlarından ($29,965 \pm 6,127$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çevresel hakimiyet puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=7,995$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 6-10 olanların çevresel hakimiyet puanları ($34,906 \pm 6,244$), mesleki deneyim 1-5 olanların çevresel hakimiyet puanlarından ($32,721 \pm 6,700$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların çevresel hakimiyet puanları ($36,513 \pm 4,625$), mesleki deneyim 1-5 olanların çevresel hakimiyet puanlarından ($32,721 \pm 6,700$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 6-10 olanların çevresel hakimiyet puanları ($34,906 \pm 6,244$), mesleki deneyim 11-15 olanların çevresel hakimiyet puanlarından ($32,874 \pm 8,032$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların çevresel hakimiyet puanları ($36,513 \pm 4,625$), mesleki deneyim 11-15 olanların çevresel hakimiyet puanlarından ($32,874 \pm 8,032$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların bireysel gelişim puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=8,553$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 6-10 olanların bireysel gelişim puanları ($37,708 \pm 5,929$), mesleki deneyim 1-5 olanların bireysel gelişim puanlarından ($35,093 \pm 5,936$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların bireysel gelişim puanları ($39,009 \pm 5,168$), mesleki deneyim 1-5 olanların bireysel gelişim puanlarından ($35,093 \pm 5,936$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların bireysel gelişim puanları ($39,009 \pm 5,168$), mesleki deneyim 11-15 olanların bireysel gelişim puanlarından ($36,421 \pm 5,852$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam amaçları puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=5,218$; $p=0,002<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 6-10 olanların yaşam amaçları puanları ($37,542 \pm 5,245$), mesleki deneyim 1-5 olanların yaşam

amaçları puanlarından ($35,674 \pm 6,203$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 11-15 olanların yaşam amaçları puanları ($38,095 \pm 4,172$), mesleki deneyim 1-5 olanların yaşam amaçları puanlarından ($35,674 \pm 6,203$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların yaşam amaçları puanları ($38,522 \pm 5,402$), mesleki deneyim 1-5 olanların yaşam amaçları puanlarından ($35,674 \pm 6,203$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların öz kabul puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=9,639$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların öz kabul puanları ($36,443 \pm 5,502$), mesleki deneyim 1-5 olanların öz kabul puanlarından ($31,372 \pm 8,261$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların öz kabul puanları ($36,443 \pm 5,502$), mesleki deneyim 6-10 olanların öz kabul puanlarından ($33,333 \pm 5,589$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların öz kabul puanları ($36,443 \pm 5,502$), mesleki deneyim 11-15 olanların öz kabul puanlarından ($33,305 \pm 7,809$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik iyi olma genel puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=9,385$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 6-10 olanların psikolojik iyi olma genel puanları ($214,406 \pm 26,909$), mesleki deneyim 1-5 olanların psikolojik iyi olma genel puanlarından ($201,384 \pm 29,570$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 11-15 olanların psikolojik iyi olma genel puanları ($210,832 \pm 30,758$), mesleki deneyim 1-5 olanların psikolojik iyi olma genel puanlarından ($201,384 \pm 29,570$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların psikolojik iyi olma genel puanları ($221,823 \pm 22,398$), mesleki deneyim 1-5 olanların psikolojik iyi olma genel puanlarından ($201,384 \pm 29,570$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların psikolojik iyi olma genel puanları ($221,823 \pm 22,398$), mesleki deneyim 11-15 olanların psikolojik iyi olma genel puanlarından ($210,832 \pm 30,758$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır($p>0.05$).

Tablo 23. Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İçsel Doyum	1-5	86	3,769	0,536	6,218	0,000	1 > 3 2 > 3 1 > 4
	6-10	96	3,674	0,509			
	11-15	95	3,388	0,565			
	16 Ve üzeri	113	3,548	0,827			
Dışsal Doyum	1-5	86	3,712	0,769	6,822	0,000	1 > 2 1 > 3 1 > 4
	6-10	96	3,352	0,804			
	11-15	95	3,228	0,725			
	16 Ve üzeri	113	3,294	0,827			
Genel Doyum	1-5	86	3,747	0,610	6,640	0,000	1 > 2 1 > 3 2 > 3 1 > 4
	6-10	96	3,545	0,582			
	11-15	95	3,324	0,587			
	16 Ve üzeri	113	3,447	0,801			

Araştırmaya katılan çalışanların içsel doyum puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=6,218$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 1-5 olanların içsel doyum puanları ($3,769 \pm 0,536$), mesleki deneyim 11-15 olanların içsel doyum puanlarından ($3,388 \pm 0,565$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 6-10 olanların içsel doyum puanları ($3,674 \pm 0,509$), mesleki deneyim 11-15 olanların içsel doyum puanlarından ($3,388 \pm 0,565$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 1-5 olanların içsel doyum puanları ($3,769 \pm 0,536$), mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların içsel doyum puanlarından ($3,548 \pm 0,827$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların dışsal doyum puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=6,822$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 1-5 olanların dışsal doyum puanları ($3,712 \pm 0,769$), mesleki deneyim 6-10 olanların dışsal doyum puanlarından ($3,352 \pm 0,804$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 1-5 olanların dışsal

doyum puanları ($3,712 \pm 0,769$), mesleki deneyim 11-15 olanların dışsal doyum puanlarından ($3,228 \pm 0,725$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 1-5 olanların dışsal doyum puanları ($3,712 \pm 0,769$), mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların dışsal doyum puanlarından ($3,294 \pm 0,827$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların genel doyum puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=6,640$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 1-5 olanların genel doyum puanları ($3,747 \pm 0,610$), mesleki deneyim 6-10 olanların genel doyum puanlarından ($3,545 \pm 0,582$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 1-5 olanların genel doyum puanları ($3,747 \pm 0,610$), mesleki deneyim 11-15 olanların genel doyum puanlarından ($3,324 \pm 0,587$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 6-10 olanların genel doyum puanları ($3,545 \pm 0,582$), mesleki deneyim 11-15 olanların genel doyum puanlarından ($3,324 \pm 0,587$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 1-5 olanların genel doyum puanları ($3,747 \pm 0,610$), mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların genel doyum puanlarından ($3,447 \pm 0,801$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 24. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Mesleki Deneyime Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
Meslek Seçiminde Yeterlilik	1-5	86	3,365	0,841	0,938	0,422
	6-10	96	3,361	0,714		
	11-15	95	3,233	0,652		
	16 Ve üzeri	113	3,227	0,886		

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=8,555$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Mesleki deneyim 6-10 olanların özerklik puanları ($34,167 \pm 6,059$), mesleki deneyim 1-5 olanların özerklik puanlarından ($29,965 \pm 6,127$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 11-15 olanların özerklik puanları ($32,874 \pm 5,831$), mesleki deneyim 1-5 olanların özerklik puanlarından ($29,965 \pm 6,127$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyim 16 ve üzeri olanların özerklik puanları ($33,186 \pm 5,452$),

mesleki deneyim 1-5 olanların özerklik puanlarından ($29,965 \pm 6,127$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 25. Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Özerklik	20-30	87	31,552	5,654	4,439	0,004	3 > 1
	31-40	179	32,620	6,006			1 > 4
	41-50	119	33,748	6,136			2 > 4
	51 Ve üzeri	5	26,000	0,000			3 > 4
Çevresel Hakimiyet	20-30	87	34,552	6,386	4,998	0,002	3 > 2
	31-40	179	33,330	7,414			3 > 4
	41-50	119	36,067	5,082			
	51 Ve üzeri	5	30,000	0,000			
Bireysel Gelişim	20-30	87	36,908	6,032	2,806	0,040	1 > 4
	31-40	179	37,274	5,298			2 > 4
	41-50	119	37,588	6,489			3 > 4
	51 Ve üzeri	5	30,000	0,000			
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	20-30	87	37,920	5,316	5,895	0,001	1 > 4
	31-40	179	37,827	7,569			2 > 4
	41-50	119	36,328	6,855			3 > 4
	51 Ve üzeri	5	26,000	0,000			
Yaşam Amaçları	20-30	87	36,736	6,382	5,293	0,001	3 > 1
	31-40	179	37,542	4,584			1 > 4
	41-50	119	38,471	5,477			2 > 4
	51 Ve üzeri	5	30,000	0,000			3 > 4
Öz Kabul	20-30	87	34,460	6,911	2,932	0,033	1 > 4
	31-40	179	33,296	7,463			2 > 4
	41-50	119	34,387	6,365			3 > 4
	51 Ve üzeri	5	26,000	0,000			
Psikolojik İyi Olma Genel	20-30	87	212,126	29,918	5,163	0,002	1 > 4
	31-40	179	211,888	27,266			2 > 4
	41-50	119	216,588	27,310			3 > 4
	51 Ve üzeri	5	168,000	0,000			

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=4,439$; $p=0,004 < 0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 41-50 olanların özerklik puanları ($33,748 \pm 6,136$), yaşı 20-30 olanların özerklik puanlarından ($31,552 \pm 5,654$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 20-30 olanların özerklik puanları ($31,552 \pm 5,654$), yaşı 51 ve üzeri olanların özerklik

puanlarından ($26,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 olanların özerklik puanları ($32,620 \pm 6,006$), yaşı 51 ve üzeri olanların özerklik puanlarından ($26,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların özerklik puanları ($33,748 \pm 6,136$), yaşı 51 ve üzeri olanların özerklik puanlarından ($26,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çevresel hakimiyet puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=4,998$; $p=0,002<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 41-50 olanların çevresel hakimiyet puanları ($36,067 \pm 5,082$), yaşı 31-40 olanların çevresel hakimiyet puanlarından ($33,330 \pm 7,414$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların çevresel hakimiyet puanları ($36,067 \pm 5,082$), yaşı 51 ve üzeri olanların çevresel hakimiyet puanlarından ($30,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların bireysel gelişim puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=2,806$; $p=0,040<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 20-30 olanların bireysel gelişim puanları ($36,908 \pm 6,032$), yaşı 51 ve üzeri olanların bireysel gelişim puanlarından ($30,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 olanların bireysel gelişim puanları ($37,274 \pm 5,298$), yaşı 51 ve üzeri olanların bireysel gelişim puanlarından ($30,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların bireysel gelişim puanları ($37,588 \pm 6,489$), yaşı 51 ve üzeri olanların bireysel gelişim puanlarından ($30,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=5,895$; $p=0,001<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 20-30 olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanları ($37,920 \pm 5,316$), yaşı 51 ve üzeri olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarından ($26,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanları ($37,827 \pm 7,569$), yaşı 51 ve üzeri olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarından ($26,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanları ($36,328 \pm 6,855$), yaşı 51 ve üzeri

olanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarından ($26,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam amaçları puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=5,293$; $p=0,001<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 41-50 olanların yaşam amaçları puanları ($38,471 \pm 5,477$), yaşı 20-30 olanların yaşam amaçları puanlarından ($36,736 \pm 6,382$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 20-30 olanların yaşam amaçları puanları ($36,736 \pm 6,382$), yaşı 51 ve üzeri olanların yaşam amaçları puanlarından ($30,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 olanların yaşam amaçları puanları ($37,542 \pm 4,584$), yaşı 51 ve üzeri olanların yaşam amaçları puanlarından ($30,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların yaşam amaçları puanları ($38,471 \pm 5,477$), yaşı 51 ve üzeri olanların yaşam amaçları puanlarından ($30,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların öz kabul puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=2,932$; $p=0,033<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 20-30 olanların öz kabul puanları ($34,460 \pm 6,911$), yaşı 51 ve üzeri olanların öz kabul puanlarından ($26,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 olanların öz kabul puanları ($33,296 \pm 7,463$), yaşı 51 ve üzeri olanların öz kabul puanlarından ($26,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların öz kabul puanları ($34,387 \pm 6,365$), yaşı 51 ve üzeri olanların öz kabul puanlarından ($26,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik iyi olma genel puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=5,163$; $p=0,002<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 20-30 olanların psikolojik iyi olma genel puanları ($212,126 \pm 29,918$), yaşı 51 ve üzeri olanların psikolojik iyi olma genel puanlarından ($168,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 olanların psikolojik iyi olma genel puanları ($211,888 \pm 27,266$), yaşı 51 ve üzeri olanların psikolojik iyi olma genel puanlarından ($168,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-

50 olanların psikolojik iyi olma genel puanları ($216,588 \pm 27,310$), yaşı 51 ve üzeri olanların psikolojik iyi olma genel puanlarından ($168,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 26. Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İçsel Doyum	20-30	87	3,826	0,506	8,482	0,000	1 > 2
	31-40	179	3,456	0,587			3 > 2
	41-50	119	3,640	0,769			1 > 3
	51 Ve üzeri	5	3,000	0,000			1 > 4 3 > 4
Dışsal Doyum	20-30	87	3,660	0,862	10,694	0,000	1 > 2
	31-40	179	3,159	0,741			3 > 2
	41-50	119	3,538	0,768			
	51 Ve üzeri	5	3,000	0,000			
Genel Doyum	20-30	87	3,759	0,623	10,205	0,000	1 > 2
	31-40	179	3,337	0,613			3 > 2
	41-50	119	3,599	0,734			1 > 4
	51 Ve üzeri	5	3,000	0,000			3 > 4

Araştırmaya katılan çalışanların içsel doyum puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=8,482$; $p=0,000 < 0,05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 20-30 olanların içsel doyum puanları ($3,826 \pm 0,506$), yaşı 31-40 olanların içsel doyum puanlarından ($3,456 \pm 0,587$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların içsel doyum puanları ($3,640 \pm 0,769$), yaşı 31-40 olanların içsel doyum puanlarından ($3,456 \pm 0,587$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 20-30 olanların içsel doyum puanları ($3,826 \pm 0,506$), yaşı 41-50 olanların içsel doyum puanlarından ($3,640 \pm 0,769$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 20-30 olanların içsel doyum puanları ($3,826 \pm 0,506$), yaşı 51 ve üzeri olanların içsel doyum puanlarından ($3,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların içsel doyum puanları ($3,640 \pm 0,769$), yaşı 51 ve üzeri olanların içsel doyum puanlarından ($3,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların dışsal doyum puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=10,694$; $p=0,000 < 0,05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 20-30 olanların dışsal doyum

puanları ($3,660 \pm 0,862$), yaşı 31-40 olanların dışsal doyum puanlarından ($3,159 \pm 0,741$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların dışsal doyum puanları ($3,538 \pm 0,768$),yaşı 31-40 olanların dışsal doyum puanlarından ($3,159 \pm 0,741$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların genel doyum puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=10,205$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 20-30 olanların genel doyum puanları ($3,759 \pm 0,623$), yaşı 31-40 olanların genel doyum puanlarından ($3,337 \pm 0,613$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların genel doyum puanları ($3,599 \pm 0,734$),yaşı 31-40 olanların genel doyum puanlarından ($3,337 \pm 0,613$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 20-30 olanların genel doyum puanları ($3,759 \pm 0,623$), yaşı 51 ve üzeri olanların genel doyum puanlarından ($3,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların genel doyum puanları ($3,599 \pm 0,734$), yaşı 51 ve üzeri olanların genel doyum puanlarından ($3,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 27. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Yaşa Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Meslek Seçiminde Yeterlilik	20-30	87	3,623	0,676	12,771	0,000	1 > 2
	31-40	179	3,151	0,705			1 > 3
	41-50	119	3,316	0,867			1 > 4
	51 Ve üzeri	5	2,000	0,000			2 > 4
							3 > 4

Araştırmaya katılan çalışanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan Anova testine göre anlamlı farklılık bulunmuştur($F=12,771$; $p=0,000<0.05$). Farklılaşan grubu belirlemek için post-hoc analizi uygulanmıştır. Yaşı 20-30 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları ($3,623 \pm 0,676$), yaşı 31-40 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarından ($3,151 \pm 0,705$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 20-30 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları ($3,623 \pm 0,676$), yaşı 41-50 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarından ($3,316 \pm 0,867$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 20-30 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları ($3,623 \pm 0,676$), yaşı 51 ve üzeri olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarından ($2,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 31-40 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları ($3,151 \pm 0,705$),yaşı 51 ve üzeri olanların

meslek seçiminde yeterlilik puanlarından ($2,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur. Yaşı 41-50 olanların meslek seçiminde yeterlilik puanları ($3,316 \pm 0,867$), yaşı 51 ve üzeri olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarından ($2,000 \pm 0,000$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 28. Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
Özerklik	Bayan	176	31,375	6,573	-3,834	0,000
	Erkek	214	33,682	5,310		
Çevresel Hakimiyet	Bayan	176	33,739	6,955	-1,784	0,078
	Erkek	214	34,935	6,269		
Bireysel Gelişim	Bayan	176	37,278	5,784	0,255	0,799
	Erkek	214	37,126	5,942		
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Bayan	176	37,153	7,400	-0,218	0,830
	Erkek	214	37,308	6,650		
Yaşam Amaçları	Bayan	176	36,841	5,325	-2,374	0,018
	Erkek	214	38,131	5,353		
Öz Kabul	Bayan	176	33,801	8,384	0,016	0,988
	Erkek	214	33,790	5,704		
Psikolojik İyi Olma Genel	Bayan	176	210,188	28,348	-1,671	0,095
	Erkek	214	214,972	27,951		

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-3.834$; $p=0.000<0,05$). Erkeklerin özerklik puanları ($x=33,682$), bayanların özerklik puanlarından ($x=31,375$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam amaçları puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur ($t=-2.374$; $p=0.018<0,05$). Erkeklerin yaşam amaçları puanları ($x=38,131$), bayanların yaşam amaçları puanlarından ($x=36,841$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çevresel hakimiyet, bireysel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, öz kabul, psikolojik iyi olma genel puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 29. Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
İçsel Doyum	Bayan	176	3,549	0,586	-1,090	0,276
	Erkek	214	3,621	0,694		
Dışsal Doyum	Bayan	176	3,289	0,823	-2,136	0,034
	Erkek	214	3,463	0,777		
Genel Doyum	Bayan	176	3,445	0,648	-1,644	0,101
	Erkek	214	3,558	0,692		

Araştırmaya katılan çalışanların dışsal doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=-2.136$; $p=0.034<0,05$). Erkeklerin dışsal doyum puanları ($x=3,463$), bayanların dışsal doyum puanlarından ($x=3,289$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların içsel doyum, genel doyum puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 30. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
Meslek Seçiminde Yeterlilik	Bayan	176	3,432	0,679	3,261	0,001
	Erkek	214	3,176	0,842		

Araştırmaya katılan çalışanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=3.261$; $p=0.001<0,05$). Bayanların meslek seçiminde yeterlilik puanları ($x=3,432$), erkeklerin meslek seçiminde yeterlilik puanlarından ($x=3,176$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 31. Çalışanların Psikolojik İyi Olma Düzeyleri Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
Özerklik	Evli	253	33,617	5,227	4,456	0,000
	Bekar	137	30,839	6,919		
Çevresel Hakimiyet	Evli	253	35,249	6,596	3,521	0,000
	Bekar	137	32,818	6,350		
Bireysel Gelişim	Evli	253	38,095	5,651	4,206	0,000
	Bekar	137	35,533	5,909		
Diğerleriyle Olumlu İlişkiler	Evli	253	37,751	7,193	1,975	0,049
	Bekar	137	36,292	6,518		
Yaşam Amaçları	Evli	253	38,213	4,939	3,364	0,002
	Bekar	137	36,321	5,917		
Öz Kabul	Evli	253	34,696	6,641	3,487	0,001
	Bekar	137	32,131	7,441		
Psikolojik İyi Olma Genel	Evli	253	217,621	26,092	4,698	0,000
	Bekar	137	203,934	29,834		

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=4.456$; $p=0.000<0,05$). Evlilerin özerklik puanları ($x=33,617$), bekarların özerklik puanlarından ($x=30,839$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların çevresel hakimiyet puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=3.521$; $p=0.000<0,05$). Evlilerin çevresel hakimiyet puanları ($x=35,249$), bekarların çevresel hakimiyet puanlarından ($x=32,818$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların bireysel gelişim puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=4.206$; $p=0.000<0,05$). Evlilerin bireysel gelişim puanları ($x=38,095$), bekarların bireysel gelişim puanlarından ($x=35,533$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların diğerleriyle olumlu ilişkiler puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=1.975$; $p=0.049<0,05$).

Evlilerin diğeriyle olumlu ilişkiler puanları ($x=37,751$), bekarların diğeriyle olumlu ilişkiler puanlarından ($x=36,292$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların yaşam amaçları puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=3.364$; $p=0.002<0,05$). Evlilerin yaşam amaçları puanları ($x=38,213$), bekarların yaşam amaçları puanlarından ($x=36,321$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların öz kabul puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=3.487$; $p=0.001<0,05$). Evlilerin öz kabul puanları ($x=34,696$), bekarların öz kabul puanlarından ($x=32,131$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların psikolojik iyi olma genel puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=4.698$; $p=0.000<0,05$). Evlilerin psikolojik iyi olma genel puanları ($x=217,621$), bekarların psikolojik iyi olma genel puanlarından ($x=203,934$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 32. Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
İçsel Doyum	Evli	253	3,489	0,672	-4,241	0,000
	Bekar	137	3,774	0,557		
Dışsal Doyum	Evli	253	3,252	0,749	-4,556	0,000
	Bekar	137	3,630	0,840		
Genel Doyum	Evli	253	3,394	0,663	-4,625	0,000
	Bekar	137	3,716	0,647		

Araştırmaya katılan çalışanların içsel doyum puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=-4.241$; $p=0.000<0,05$). Bekarların içsel doyum puanları ($x=3,774$), evlilerin içsel doyum puanlarından ($x=3,489$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların dışsal doyum puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=-4.556$; $p=0.000<0,05$). Bekarların dışsal doyum puanları ($x=3,630$), evlilerin dışsal doyum puanlarından ($x=3,252$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların genel doyum puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=-4.625$; $p=0.000<0,05$). Bekarların genel doyum puanları ($x=3,716$), evlilerin genel doyum puanlarından ($x=3,394$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 33. Çalışanların Meslek Seçiminde Yeterlilik Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
Meslek Seçiminde Yeterlilik	Evli	253	3,291	0,792	-0,019	0,985
	Bekar	137	3,293	0,768		

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik puanlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık oluşturup oluşturmadığını incelemek için uygulanan t-testi sonucunda farklılık anlamlı bulunmuştur($t=4.456$; $p=0.000<0,05$). Evlilerin özerklik puanları ($x=33,617$), bekarların özerklik puanlarından ($x=30,839$) yüksek bulunmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma meslek seçiminde yeterlilik, iyi olma hali ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla oluşturulmuştur. Araştırmadaki katılımcıların %45,1'i kadındır. %45,9'u 31-40 yaş aralığındadır. Büyük çoğunluğu (%64,9) evlidir. Yarısından fazlası (%63,6) lisans mezunudur. 86'sı (%22,1) 1-5, 96'sı (%24,6) 6-10, 95'i (%24,4) 11-15, 113'ü (%29,0) 16 ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Meslek seçiminde yeterlilik düzeyleri orta olarak saptanmıştır. Benzer şekilde "psikolojik iyi olma genel" düzeyleri de ortadır. İş doyumu geneli yüksek olarak saptanmıştır.

Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeyi çevresel hâkimiyet, bireysel gelişim, yaşam amaçları, öz kabul, diğerleriyle olumlu ilişkiler, içsel doyum, dışsal doyum ve psikolojik iyi olma genel düzeyini arttırmaktadır. Literatürdeki birçok çalışma bireysel iyi oluş ile mesleki seçim arasında anlamlı ilişki olduğunu belirtmektedir (Super, 1957; aktaran: Bacanlı, Sürücü, 2011, 679-700). Aynı zamanda yine meslek seçimi ile ilişkili olarak kişinin gelir düzeyinin psikolojik iyi olma ile ilişkili olup olmadığını belirlemeye yönelik araştırmalar da anlamlı pozitif ilişki ifade etmişlerdir (Diener ve Seligman, 2004; aktaran: Timur, 2008). Dolayısıyla elde edilen bulguların literatür ile uyumlu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik, çevresel hâkimiyet ve yaşam amacı düzeylerinin bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşması incelendiğinde; bulunduğu yerde çalışma süresi arttıkça anlamlı düzeyde arttıkları belirlenmiştir. Bunun sebebi aynı yerde sürekli çalışmanın bireye kendini daha iyi hissettiren bir durum olması olarak düşünülebilir. Literatürde aynı yerde çalışarak deneyim kazananların kendilerini daha motive ve iyi hissettiklerine dair bulgular mevcuttur. Farklı olarak içsel, dışsal ve genel doyum puanları ile bulunduğu yerde çalışma süreleri ile negatif ilişki sahibi oldukları belirlenmiştir. Köroğlu (2012) benzer şekilde deneyim yılının aynı yerde çalışarak arttığı durumlarda yaşın getirdiği sorunlara bağlı olarak içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerinin düştüğünü ifade etmiştir. Bu açıdan literatürden farklı bir sonuç elde edilmediğini söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan çalışanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarının bulunduğu yerde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşması incelendiğinde; bulunduğu yerde çalışma süresi azaldıkça artan bir yeterlilik fark edilmiştir. Argyle'in (1987) bireylerin performanslarının uyumları ile doğrudan ilişkili olduğunu belirttiği ve iyi olma düzeylerinin bundan olumlu etkilediği ifade ettiği görülmektedir (Timur, 2008). Başarılı hissetmenin dünyaya bakış açısı ve stresle başa çıkma açısından da fayda sağladığı düşünülebileceğinden, meslek seçiminde yeterlilik bu bağlamda değerlendirildiğinde elde edilen sonuç anlamlıdır.

Araştırmaya katılan çalışanların özerklik, yaşam amaçları, bireysel gelişim puanlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşması incelendiğinde; eğitim durumu lisans olanların en yüksek lise ve altı olanların en düşük puanlara sahip oldukları belirlenmiştir. Farklı olarak diğerleriyle olumlu ilişkiler, dışsal doyum düzeylerinde eğitim durumu değişkeni etkisi incelendiğinde; lise ve altı olanların puanları en yüksek olarak belirlenmiştir. Eğitime dair literatür araştırıldığında; Deiner ve Seligman'ın (2004; aktaran: Timur, 2008) özellikle eğitim durumu ile gelen maddi refah seviyesini ilişkilendirmiş olmaları önemlidir. Eğitim arttıkça, artan refah beraberinde iyi oluş düzeyinde de olumlu etki oluşturmaktadır. Sadece ekonomik anlamda iyileşme olarak değerlendirilmemesi gereken bu durum kendisini sosyal ilişkiler ve yaşam kalitesi ile de göstermektedir. Diener, Oishi ve Lucas (2003; aktaran: Timur, 2008) bu doğrultuda yaşam kalitesi ne kadar yüksek ise ona bağlı olarak psikolojik iyi oluşun da o kadar yüksek olduğunu belirttikleri dikkat çekmektedir. Çalışma bulgularında; çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre ortalamaları incelendiğinde; eğitim durumu lisans olanların meslek seçiminde yeterlilik puanlarının en yüksek olduğu da saptanmıştır. Dolayısıyla, elde edilen sonucun kendisini mesleğinde yeterli görenin daha iyi eğitim düzeyine sahip olanlar olduğunu belirtmek doğru görünmektedir ve literatürden farklı olmayan bu durum şaşırtıcı olmamıştır.

Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri mesleki deneyime göre ortalamaları incelendiğinde; özerklik puanlarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Mesleki deneyim 6-10 olanların özerklik puanları en yüksek iken mesleki deneyim süresi 1-5 olanların özerklik puanları en düşüktür. Benzer şekilde, çevresel hâkimiyet, öz kabul mesleki deneyim ve bireysel gelişim

puanları mesleki deneyim süresi 6-10 olanların en yüksek; 1-5 olanların en düşüktür. Psikolojik iyi olma genel puanlarının mesleki deneyim süresi 6-10 olanlar da en yüksek 1-5 olanlar da en düşük olduğu belirlenmiştir. Literatürde artan deneyim süresi ile bireylerin önlerindeki engelleri daha iyi çözümlayabildikleri ve başarılı yol aldıkları ifade edilmektedir (Colarelli ve Bishop, 1990; aktaran: Özmen, Saatçioğlu ve Özer, 2005, s. 1-14). Benzer şekilde kendilerini daha iyi hissettikleri ve uyum sağlayabildikleri görülmektedir.

Çalışanların iş doyum düzeylerinin mesleki deneyime göre ortalamaları incelendiğinde; çalışanların içsel doyum düzeylerinin 11-15 yıl deneyim sahibi olanlarda en yüksek olduğu belirlenmiştir. Dışsal ve genel doyum ise 1-5 yıl deneyime sahip olanlarda en yüksektir. Literatürde; deneyim süresi ile doyum düzeylerinin anlamlı olmadığını belirten çalışmalar kadar (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Taşdan ve Tiryaki, 2008) sadece içsel doyumunu etkilediğini belirten çalışmalara da rastlanmıştır (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009). Mesleğin kendisinin bu açıdan kıymetli olduğu ve niteliklerinin doyum düzeylerine etki ettiği söylenebilir.

Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeylerinin mesleki deneyime göre ortalamaları incelendiğinde; 6-10 yıl mesleki deneyimi olanların en yüksek; 1-5 olanların en düşük düzeye sahip oldukları görülmektedir. Meslek deneyim süresi artınca insanların yeterli hissetmelerinin de olumlu etkilendiği düşünülebilir.

Çalışanların psikolojik iyi olma düzeyleri yaşa göre ortalamaları incelendiğinde; yaşı 20-30 olanların özerklik puanları en yüksek iken 51 ve üzeri olanların özerklik puanları en düşük olarak gözlemlenmiştir. Çevresel hâkimiyet açısından bakıldığında ise; yaşı 41-50 olanların en yüksek; yine 51 ve üzeri olanların en düşük düzeye sahip oldukları belirlenmiştir. Yaşın yüksek olması psikolojik iyi olma açısından olumsuz bir nitelik olarak ifade edilebilmektedir. Görüldüğü üzere; psikolojik iyi olmayı etkileyen önemli bir sosyo-demografik faktör olarak yaşın anlamlı düzeyde farklılaşma yarattığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, Argyle'in (1999) yaşın; psikolojik iyi oluşa etkisini .10 düzeyinde ifade ettiği anlaşılmaktadır (Timur, 2008). Literatürde yaşın anlamlı etkisi olmadığını belirten çalışmalar da mevcuttur (Ryff, 1989; aktaran: Timur, 2008). Yaş ile artan deneyimlerin kişisel gelişimi mümkün olumlu etkilemesinden ötürü iyi oluşu da beraberinde getirmesi muhtemeldir.

İş doyumları ve yaş ilişkisi incelendiğinde ise; en yüksek doyumun 20-30 yaş arasında olanlarda en düşük yaşı 51 ve üzerinde olanlarda gözlemlenmiştir. Dışsal doyum düzeyi ise en yüksek yaşı 20-30 olanlarda görülmüştür. Genel doyum düzeyleri en yüksek 31-40 olanlarda; 51 ve üzeri olanların en düşük olduğu belirlenmiştir. Literatürde yaşı iş doyumunu ile anlamlı ilişkisini belirten çalışmalar mevcuttur (Wagner, ve Rush, 2000; aktaran: Taştan, Tiryaki, 2008, s. 379-392).

Çalışanların meslek seçiminde yeterlilik düzeylerinin yaşa göre ortalamaları incelendiğinde; en yüksek yaşı 20-30 olanlar da; en düşük 51 ve üzeri olanlar da saptanmıştır. Yaşın fazla olmasının meslek seçiminde yeterlilik düzeyini olumsuz etkilediği ifade edilmektedir (King, 1989; aktaran: Kuzgun, 1999; 2004). Yaşla birlikte mesleki olgunluğun arttığını fakat yeterliliğin olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir. Bu açıdan elde edilen bulgular şaşırtıcı olmamıştır.

Erkeklerin özerklik, yaşam amaçları düzeyleri kadınların özerklik düzeylerinden yüksek saptanmıştır. Bu bilgi literatür ile uyumlu ve beklenildiği şekildedir (Cooper, Okamura ve McNeil 1995; aktaran: Cenkseven, Akbaş, 2004, s. 43-65). Bu açıdan literatürdeki Diener'in (1984; aktaran: Timur, 2008) çalışması önemlidir. Psikolojik iyi oluş düzeyleri açısından cinsiyet karşılaştırmaları oldukça farklılık arz etmektedir. Bu sebeple psikolojik iyi oluş üzerinde cinsiyetin belirgin bir etkisinden söz etmek mümkün değildir. Diener ve Myers (1997) psikolojik iyi oluşa dair kadın-erkek eşitliğini ifade etmiştir. Dolayısıyla daha fazla çalışmaya gerek olduğu dikkat çekmektedir.

Kadınların meslek seçiminde yeterlilik puanları daha yüksek olarak belirlenmiştir. Literatürde; bazı araştırmalarda (Aktaş ve Walter, 2005; Çapri ve Çelikkaleli, 2008) kadınlar lehine anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

Psikolojik iyi olma ve medeni durum ilişkisi incelendiğinde; evlilerin özerklik, çevresel hakimiyet, öz kabul, yaşam amaçları, diğerleriyle olumlu ilişkiler, bireysel gelişim ve psikolojik iyi olma puanları bekarların puanlarından yüksektir. Literatürde önemli olarak, Seligman'ın (2002) de gerçekleştirdiği bir meta-analiz çalışmasında evli insanların % 40'ının, diğerlerinin ise sadece % 24'ünün "çok mutlu" olduklarını belirttiği görülmektedir. Buradan hareketle evlilerin psikolojik iyi olma düzeylerinin daha yüksek olması şaşırtıcı değildir. Diğer taraftan Diener'in (2000; aktaran: Tümlü, Receptoğlu,

2013, s. 205-213) de dünya çapında farklı ülkelerden seçmiş oldukları örneklemeleri ile kültürlerarası farklılıkları da göz önüne alarak evli insanların pozitif duygularının daha yüksek negatif olanlarının daha düşük olduğunu belirttiği görülmektedir. Görünen odur ki, evli olmak bireyi psikolojik olarak iyi hissettiren bir durumdur ve elde edilen bulgular literatür ile uyumludur.

İş doyum ve medeni durum ilişkisi incelendiğinde; bekârların içsel, dışsal ve genel doyum puanları evlilerden daha yüksektir. Literatürde, Canbay'ın (2007) benzer şekilde evli öğretmenlerin yaptıkları işe yönelik doyum düzeylerini bekar ve dul olanlara göre daha yüksek olduğunu belirttiği görülmektedir. Evli çalışanların iş doyum düzeyleri bekar çalışanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek saptandığı bir diğer çalışmada; ücret alt boyutunun önemsiz oluşu vurgulanmış ve benzer sonuçlar ifade edilmiştir (Şahin, 1999).

Son olarak meslek seçiminde yeterlilik düzeylerinin medeni duruma göre ortalamaları incelendiğinde; evli çalışanların özerklik düzeylerinin bekarlardan anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır. Literatürde mesleki özerklik ile mesleki statü arasında anlamlı pozitif bir ilişki ifade edilmektedir (Cenker ve Pearson, 1993; aktaran: Doğan, 2009, s. 133-148). Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde çalışanların mesleki özerklik algıları ile beklentileri arasında ilişki olduğu dikkat çekmektedir. Evli olma durumu bekarlara nazaran beklentiyi daha fazla arttıracak için sonuçları da bu şekilde etkilemiş olabilir (Kılıç, 1998).

Sonuçlar genel olarak değerlendirildiğinde hipotezlerin desteklendiği ve literatür ile uyumlu sonuç elde edildiğini söylemek mümkündür. Araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler belirlenmiştir.

Schwartz (2000; aktaran: Çetin, Yeloğlu, Basım, 2015, s. 81-72), seçeneklerin çoğalmasının mutluluğa ulaşmada çeşitli olumsuz etkileri olduğunu öne sürmüştür. Tercihler seçenekle bağlantılı arttığı için üç problemin ortaya çıktığını savunmuştur. İlki, tercih yapmak için seçenekler hakkında yeterli bilgi edinememe problemi. İkincisi; seçenekler arttıkça, insanların neyin kabul edilebilir bir sonuç olduğu hakkındaki standartlarının artması. Üçüncüsü ise; seçenekler arttıkça, insanlar kabul edilemeyecek herhangi bir sonucun kendi hataları olduğunu düşünmeye başlayabilirler. Çünkü çok

fazla seçenek arasından tatmin edici bir tanesini seçmelidirler. Önceden hiç tercihin olmadığı yerlerde tek bir tercih ulaşılabilir olursa benzer problemler ortaya çıkar. Tercih için artan seçeneklerin bu olumsuz psikolojik etkilere sahip olması gerekmemektedir. Artan seçeneklerin iki kişi üzerinde sahip olabileceği farklı etkileri düşünmek önemlidir. Bir tanesinin amacı bu alanda sonucunu maksimuma çıkarmak, diğerininki ise tatmin olmaktır. Maksimuma ulaşmaya çalışan kişi için seçeneklerin artması problemlere yol açmaktadır. Kişi diğer tüm alternatifleri incelemeyen maksimuma ulaştığından emin olamamaktadır ve tüm alternatifleri incelemek imkânsız ya da kolay değilse, kişi araştırma ve seçimlerden vazgeçtiğinde biraz daha araştırmayı daha iyi bir sonuca ulaşabilme adına daha faydalı düşünerek kalıcı bir şüphe oluşturacaktır. Dolayısıyla seçenekler çoğaldıkça maksimuma ulaşma olasılığı azalmaktadır. Ayrıca maksimuma ulaşmak isteyen kişinin kendine sorduğu soru “bu en iyi sonuç mu?” yerine “bu iyi bir sonuç mu?” olmadığı için pişman olma olasılığı da ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda tüm hayatı radikal bir şekilde etkileyecek meslek tercihi ve ona bağlı yeterlilik değerlendirilmesi önem kazanmaktadır. Konuya dair farkındalığın artırılması önemlidir. Schwartz (2000; aktaran: Çetin, Yeloğlu, Basım, 2015, s. 81-72) seçimin önemini ifade ederken tüm hayatı olumsuz ya da olumlu etkileme açısından etkinliğini vurgulamıştır. Bu sebeple meslek seçiminin çok erken yaşlarda yapıldığı ülkemizde bireylerin bu süreci nasıl değerlendirildiğine dair destek programlarının gerekliliği gözler önüne serilmektedir.

Mesleki faktörlerle iş doyumunu arasındaki ilişki detaylandırıldığında deneyim süresi, meslek seçiminde doğru tercih ve sosyo-demografik değişkenlerin etkisi ile bireyleri ilgili yayınları takip etme ve mesleki etkinliklere katılma adına motive etme önemli görülmektedir.

Teknolojik ve ekonomik gelişmelerle, meslekler de hızla değişim içindedir. Meslekler bu yönüyle, insan hayatındaki diğer tüm seçimlerini etkilemektedir. Bireysel ilgi, kapasite ve değerler gibi iç, sosyal çevre, aile, eğitim şartları gibi dış faktörler tercihleri karmaşık hale getirmektedir. Bireyin kendi kapasitesini kullanarak kimlerle iletişimde olacağını, değerlerini, gündelik hayatını, arkadaşlarını, eşini ve tüm alışkanlıklarını şekillendiren meslek tercihi hem bireysel hem de toplumsaldır. Mesleki yeterlilik sistemi olan gençleri gelecek mesleklere yönlendirme ve iş sahibi olanlara

mesleklerinde gelişim sağlama çalışmaları geliştikçe, meslekler ve dolayısıyla bireylerin kendilerine verdiği değer artacaktır.



KAYNAKÇA

- Akbaba, S. (2002). Öğretmen Yetiştirmede Mesleki Rehberliğin Yeri ve Önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı: 155 -156.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 571-659.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), 1-25.
- Aksayan, S. (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatminini Etkenlerinin İrdelenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Aktaş, I. ve Walter J. (2005). Öğretmen Adaylarının Mesleki Yeterlilik Duygusu. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, III (4), 127-131.
- Alkış, H., Öztürk, Y., (2009). Otel İşletmelerinde Motivasyon Faktörleri Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 212-236.
- Altınköprü, T. (1999), *Şahsiyet Analizi*, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Arıkanlı, A. ve Ulubaş, B. (2004). *Yönetim fonksiyonları ve yönetici davranışları*, Ankara, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, Elektronik versiyon, Erişim tarihi: Mart 2014
<http://www.tarimpersonel.gov.tr/organizasyon/yayinlar/bekirulubasKitap.doc>
- Avşaroğlu, S., Deniz, E. M., Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Boyu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Ayan, S., Kocacık, F., Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10, 18-25.
- Aytaç S, Bayram N. (2003) İsbetli Tercih Yapma ve Meslek Seçme Stratejileri. *Genç Beyin Dergisi*, 15, 10.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bacanlı, F. (1995). Mesleki Grup Rehberliğinin Lise Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerine Etkisi. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bacanlı, F., Sürücü, M. (2003). İlköğretim Öğrencilerinin Kariyer Gelişmeleri İle Ebeveyn Bağılanmaları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri*, 9(4), 679-700.

- Başoda, A. (2012). Kişilik Özelliği Olarak Hizmet Verme Yatkınlığının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi.
- Baştemur, Y. (2006). İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baykan, P., Sincar, S. (2015). İşyerlerinde Çalışanların Zorunlu İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinden Beklentileri ile Eğitim Sonrasında Görüşlerinin İncelenmesi. *Route Educational and Social Science Journal*, Volume 2(2), April 2015), ss. 705-714.
- Beyazsaçlı, M., Serin, N. (2010). Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC Örneği). *International Conference on New Trends in Education and Their Implications*, 11-13 Kasım, ISBN: 978 605 364 104 9.
- Bölükbaşı, G. A., Yıldıztan, Ç. D., (2009). Yerel Yönetimlerde İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: XXVII, Sayı: II.
- Bruni, Luigino and Pier Luigi Porta. (2007). Introduction. In Luigino Bruni and Pier Luigi Porta, eds. *Handbook on the Economics of Happiness*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Burger, J. M., (2006), *Kişilik*. (1. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Can H., Kavuncubaşı, Ş. (2005). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum ve Denetim Odağı İlişkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Cenkseven, F., Akbaş, T. (2004). Üniversite Öğrencilerinde Öznel Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, Cilt: III, Sayı: 27, s.43-65.
- Cihan, B., Özlem, B. (2012). Genç Yetişkin Kadınlarda Zayıflama Haplarına Yönelik Tutumları Ölçen Bir Ölçeğin Geliştirilmesi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 62-68.
- Cihangir, Z., Aktağ Gülyükser, F. (2015). Evli Bireylerde Psikolojik İyi Oluşun Yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 646-662. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30), 63-69.
- Cirhinlioğlu, Z. (1996). *Meslekler ve Sosyoloji*. Ankara: Gündoğan Yayınları.

- Corey, G., (2005). Psikolojik Danışma, Psikoterapi, Kuram ve Uygulamaları. Ankara: Mentis Yayınları.
- Coşkun, G. (2013). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Müzakere Algılamalarının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Ankara Keçiören Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çakır, M.A. (2004). Mesleki Karar Envanterinin Geliştirilmesi (The development of career decision inventory). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (2), 1-14.
- Çankaya, Z. (2009). Öğretmen Adaylarında Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu ve İyi Olma. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 691-711.
- Çapri, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2008). Öğretmen Adaylarının Öğretmenliğe İlişkin Tutum ve Mesleki Yeterlik İnançlarının Cinsiyet, Program ve Fakültelerine Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9 (15), 33-53.
- Çekmecioğlu, H. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık , İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *KOSGEB*, 28: 21-34.
- Çelen, Ü., Piyal B., Karaodul, G., Demir M. (2004). Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7 (3).
- Çoban, A. (2005). Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Mesleki Olgunluk Düzeylerinin Yordayıcı Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 10, 39 -54.
- Çınarlıoğlu, S., İgici, S., Şahin, B. (2015). Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmin Düzeylerinin Belirleyicileri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 18(1).
- Demirel, E.T. (2013). Mesleki Stresin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 220-241.
- Deniz, M.E. (2004). "Investigation of the Relation Between Decision Making Self-Esteem, Decision Making Style And Problem Solving Skills of University Students". *Eurasian Journal of Educational Research*. Vol: 15, 23-35.
- Diener, E., Myers D. G. (1997). The Science of Happiness (Cover Story). *Futurist*, 31(5), 1-7.
- Doğan, H., Can, A. (2009). Örgütlerde Mesleki Özerklik Sorunu ve Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde Ampirik Bir Çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 18, Sayı 1, 2009, s.133-148.
- Doğan, H.Z. , Harlak, H. (1991). Turizm İşletmelerinde İş Doyumunu Etkileyen Etmenler. 3. Ergonomi Kongresi, MPM Yayını, 441, 147-158.

- Doğan, İrfan (1990), “Türkiye’deki Mesleğe Yönelme ve Psikoteknik” İşgücünün Seçimi ve İşe Yönlendirilmesinde Psikoteknik Yaklaşım Sempozyumu, MPM Yayını No: 403, Ankara.
- Ergüney, Ö. (2006). *Ücret Tatmininin İş Gören Tatmini İle İlişkisi ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi,İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, A. (2009). Ergen Öznel İyi Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(4), 975-989.
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., & Preacher, K. J. (2009). The hierarchical structure of well-being. *Journal of Personality*, 77, 1025-1049.
- Gamsız, ř., Yazıcı, H., Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlilik ve İş Doyumu. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* 8(8), 1475-1488.
- Gezer, N. (1998). *Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Stres*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı.
- Gülbahçe, A. (2007). Mesleki Olgunluk Düzeyleri Farklı Olan Öğrencilerin Sosyal Karşılaştırma ve Benlik İmgelerinin İncelenmesi. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüş, H. (2006). Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi.
- Günel, Ö. (2009). Mevsimsellik, Mevsimlik İstihdam ve Örgütsel Bağlılık: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 10(2), 197-217.
- Horozoğlu, ř. (1995). *Çalışanların İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmış Bilim Uzmanlığı Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar, H., Ertekin, L., Deniz, E. (2009). Aynı İş Kolunda Çalışan Sendikalı ve Sendikasız İşgörenlerin İş Doyumu. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 105 -114.
- İşgör, İ.Y., Sezer, F. (2008). Mesleki Olgunluk Anlayışı Kazandırmaya Yönelik Sınıf İçi Rehberlik Etkinlikleri Program Denemesi. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 239-252.
- İzci, Ç. Örucü, E. Süren, S. (2015). Bankacılık Sektöründe Çalışanların İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *AKÜ İİBF Dergisi*, 17(1), 157-166.

- Kağıtçıbaşı, Ç. (1990). *İnsan Aile Kültürü*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kahraman G. Engin E., Dülgerler Ş. ve Öztürk E. (2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *DEUHYO ED*, 4(1),12-18.
- Karadağ, E., Başaran, A., Korkmaz, T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Algıladıkları Liderlik Biçimleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 32-45.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları. s.77.
- Karatepe, O. M., Uludag, O., Menevis, I., Hadzimehmedagic, L. ve Baddar, L. (2006). The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction. *Tourism Management*, 27 (4), 547-60.
- Kaya, A. (2007). *Psikolojik Danışma Ve Rehberlik*. (4.Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Kepçeoğlu, M. (1994). Mesleğe Yönelme ve Mesleki Yönelim Envanteri. Ankara.
- Kepçeoğlu, M. (1990). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. (5.Baskı). Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Keyes, C. L. M., & Annas, J. (2009). Feeling good and functioning well: Distinctive concepts in ancient philosophy and contemporary science. *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 197-201.
- Kılıç, M. (1998). Profesyonellerin Yönetiminde Örgüt Çalışan İlişkilerinin Düzenlenmesinde Mesleki Özerklik Sorunu: Hastane-Hekim İlişkileri. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kırcı, Z. (2007). *Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçak, R. (2008). Okul Yöneticilerinin Evlilik Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 127-139.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*, (5. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Köroğlu, Ö., (2012). İçsel Ve Dışsal İş Doyum Düzeyleri İle Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2); 275-289.
- Kuşçuoğlu, S (2003). Muğla Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu ve Muğla Meslek Sağlık Yüksekokulu'nda Çalışan Akademik ve İdari Personelin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Bitirme Çalışması, Muğla Üniversitesi Muğla Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü.

- Kuşlivan, S. ve Kuşlivan, Z. (2005). Otel İşletmelerinde İş ve İşletme İle İlgili Faktörlerin İşgören Tatmini Üzerindeki Görece Etkisi: Nevşehir Örneği. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183-203.
- Kuşlivan, Z. (2009). *Turizm İşletmelerinde İş Tatmini*. İçinde Z. Sabuncuoğlu (Edt). *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış* (ss. 49-82). Bursa: Mkm yayıncılık.
- Kuyurtar, F. (2002). İçel İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Mersin Tıp Fakültesi Dergisi*, 4: 449-454.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Rehberliği Kuram Ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kuzgun, Y. (2002). *Rehberlik Ve Psikolojik Danışma*. (7.Baskı). Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (1999). *İlköğretimde Rehberlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (2005). *Lise Öğrencileri İçin Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Locke, E. ve Latham, G. (2006) New Directions in Goal-Setting Theory. *Association for Psychological Science*, 15(5), 265-268.
- Locke, Nature and Causes of Job Satisfaction, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, John Wiley and Sons Inc., USA, 1983, p.1375-1378.
- McGillivray, Mark and Matthew Clarke. (2006). Human Well-being: Concepts and Measures. In Mark McGillivray and Matthew Clarke, eds. *Understanding Human Well-Being*. Basingstoke: Palgrave MacMillan.
- Nelson-Jones, R., (1982), *Danışma Psikolojisi Kuramları*, (Edt. Akkoyun F.), Cassell Educational Limited
- Oflezer, C., Ateş, M., Bektaş, G., İrbani, A. (2011). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan İşçilerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2 (4); 203-214.
- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbay, Y., Palancı, M. (2000). "The Relationship Between Interpersonal Stress and Empathic Skills". Bratislava: 21 St International Conference of the Stress and Anxiety Research Society. 20-22 July.

- Özmen, Ö., Özer, S., Saatçioğlu, Ö. (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek. *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, 2005, 1-14.
- Öztemel, K. (2013). Lise Öğrencilerinin Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Yordayıcıları Olarak Algılanan Sosyal Destek ve Cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241-257.
- Ryff, C. D. (1985). Adult personality development and the motivation for personal growth. In D. Kleiber & M. Maehr (Eds.), *Advances in motivation and achievement: (4) Motivation and adulthood* s. 55-92). Greenwich, CT: JAI Press.
- Sayın, S. (2000). *Lise Öğrencilerinin Mesleki İlgilerini Yordayan Bazı Değişkenler*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Saylan, T. (2008). Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seligman, M. E. P., (2002). *Gerçek Mutluluk*. (S. K Akbaş, Çev.), Ankara: HYB Basım Yayın.
- Şahal, E. (2005). Akademik Örgütlerde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Akdeniz Üniversitesinde Doktora Yapan Araştırma Görevlilerinin Örgüt Kültürüne ve İş Tatminine Yönelik Algı Ve Kanaatleri. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Taşdan, M., Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54-70.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. Öksüz, S. (2015). İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Stresi Arasındaki İlişki. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Telman, C. (2002). *Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Telman, N., Ünsal, P., (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Timur, M. (2008). Boşanma Sürecinde Olan ve Olmayan Evli Bireylerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi.
- Toker, B. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerinde Bir Çalışma. *Journal of Yasar University*, 2(6), 591-614.

- Türk Dil Kurumu. *Genel Türkçe Sözlük*. <http://www.tdk.org.tr>.01 Mart 2014
- Tümlü Ülker, G., Receptoğlu, E., (2013). Üniversite Akademik Personelin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi*, sayı: 3, 205-213.
- Ulu, E. (2007). Lise Öğrencilerinin Kariyer İnançlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi.
- Vurucu, F. (2010). Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Seçim Yeterliliği ve Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yeşiltepe, S. (2011). Öğretmenlerin Evlilik Uyumlarının Psikolojik İyi Oluş ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi.
- Yeşilyaprak, B. (2006). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın-Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2000). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık
- Yeşilyaprak, B. (2003). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri* (7. Basım). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşilyaprak, B. (2007). Türkiye’de PDR Alanının Gelişiminde Türk PDR Derneğinin Yeri ve Önemi, *Gelişen Psikolojik Danışma ve Rehberlik*(Eds.).
- Yeloğlu, H., Çetin, F., Basım, N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki. *Türk Psikoloji Dergisi*, 30 (75), 81-92.
- Yıkılmaz, M., Güdül Demir, M. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Yaşamda Anlam, Bilinçli Farkındalık, Algılanan Sosyoekonomik Düzey ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler, *Ege Eğitim Dergisi*, (16) 2, 297-315.
- Yiğit, R. (2013). Öğretmen Adaylarının Öznel İyi Oluşu ile Sosyal Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Elementary Education Online*, 12(2), 550- 560.
- Yin, J-C.T. ve Yang, K-P.A. (2002). Nursing turnover in taiwan: A meta-analysis of related factors. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 573-581.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.

EKLER

ANKET FORMU

Bu çalışma; “MESLEK SEÇİMİNDE YETERLİLİK, İYİ OLMA HALİ VE İŞ TATMİN DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ” konulu proje çalışmasının uygulama kısmı ile ilgilidir. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

..... Üniversitesi

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyetiniz?

Kadın Erkek

Yaş Grubunuz?

20-30 31-40 41-50 51 ve üzeri

Medeni Durumunuz?

Evli Bekâr

Eğitim Durumunuz?

Lise ve altı Lisans Yüksek Lisans Doktora

Mesleki Deneyiminiz?

1-5 6-10 11-15 16 ve üzeri

Bulduğunuz yerde çalışma süreniz?

1-5 6-10 11-15 16 ve üzeri

II. BÖLÜM: MESLEK SEÇİMİNDE YETERLİLİK ÖLÇEĞİ

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

SORULAR	1	2	3	4	5
1. Mesleği seçmemde bu mesleğin toplumdaki yeri ve getirdiği gelir ve mesleğe olan talep etkili oldu					
2. Mesleğimi seçmeden önce, bu mesleği yapanlardan, meslek hakkında bilgi aldım					
3. Mesleğimin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum					
4. Bu mesleği, fiziksel özellikleri cinsiyetime uygun olduğu için seçtim					
5. Diğer meslekler hakkında da az çok bilgi sahibiyim					
6. Bu mesleğin iş bulma imkânlarını bilerek seçtim					
7. Bu meslekte ilerleme imkânlarını biliyorum					
8. Mesleği seçerken giriş ve emekli olma koşullarını araştırdım					
9. Mesleğimin kazandıracığı imkânları bilerek seçtim					
10. Mesleğimin avantaj ve dezavantajlarını bilerek seçtim					
11. Mesleğimin çalışma ortamını araştırdım					

III. BÖLÜM: İYİ OLMA HALİ ÖLÇEĞİ

Aşağıda kendiniz ve yaşamınız hakkında hissettiklerinizle ilgili bir dizi ifade yer almaktadır. Lütfen doğru veya yanlış cevap olmadığını unutmayınız. Aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirip sizin için en uygun seçeneğin karşısına çarpı (X) işareti koyunuz. Lütfen her ifadeye mutlaka TEK yanıt veriniz ve kesinlikle BOŞ bırakmayınız. En uygun yanıtları vereceğinizi ümit eder katkılarınız için teşekkür ederiz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Bazen Katılmıyorum	Kararsızım	Bazen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Çoğu insanın görüşlerine ters düşse bile düşüncelerimi dile getirmekten korkmam.							
Genellikle yaşamımdaki olaylardan sorumlu olduğumu hissederim.							
Ufkumu genişletecek aktivitelerle ilgilenmem.							
Çoğu insan, beni sevecen ve şefkatli biri olarak görür.							

İçinde bulunduğum günü yaşarım ve geleceğe yönelik hiçbir şey düşünmem.							
Yaşamımı gözden geçirdiğimde, yaşamımdaki olayların sonuçlarından memnuniyet duyarım.							
Verdiğim kararlar çoğunlukla diğer insanların davranışlarından etkilenmez.							
Günlük yaşam gereksinimleri sıklıkla enerjimi tüketir.							
Kendime ve dünyaya yönelik bakış açımı değiştirecek yeni deneyimleri önemserim.							
Yakın ilişkilerimi sürdürmek benim için zordur.							
Yaşamımın bir yönü ve amacı olduğunu düşünüyorum.							
Genellikle kendimi güvenli ve iyi hissedirim.							
Diğer insanların benim hakkımdaki düşünceleri beni kaygılandırır.							
Çevremdeki insanlara ve topluma pek uyum sağlayamam.							
Bir birey olarak yıllardır kendimi gerçekten çok fazla geliştirmediğimi düşünüyorum.							
Problemlerimi paylaşabileceğim yakın arkadaşım az olduğu için kendimi çoğunlukla yalnız hissedirim.							
Günlük aktivitelerim çoğunlukla bana saçma ve önemsiz gelir.							
Tandığım insanlardan çoğunun yaşamlarında benim elde ettiklerimden daha fazla şey elde ettiklerini düşünürüm.							
Güçlü fikirleri olan insanlardan etkilenme eğilimim var.							
Günlük yaşamımdaki çoğu sorumluluğumu yerine getirmede gayet iyiyim.							
Bir birey olarak zamanla kendimi çok geliştirdiğimi düşünüyorum.							
Ailem ve arkadaşarımla sohbet etmekten hoşlanırım.							
Yaşamdan ne elde etmeye çalıştığıma yönelik sağlıklı bir hisse sahip değilim.							
Kişiliğimin birçok yönünü beğenirim.							
Genel kaniya ters düşse bile görüşlerime güvenirim.							
Çoğunlukla sorumluluklarımın altında ezildiğimi hissediyorum.							
Eski alışkanlıklarımı değiştirmemi gerektiren yeni ortamlarda bulunmaktan hoşlanmıyorum.							
İnsanlar beni özverili ve zamanını diğerleriyle paylaşmaya istekli birisi olarak tanımlarlar.							
Geleceğe yönelik planlar yapmaktan ve onları gerçekleştirmek için çalışmaktan zevk alırım.							
Birçok yönden yaşamdan elde ettiklerime ilişkin hayal kırıklığı yaşadığımı hissediyorum.							
Tartışmalı konularla ilgili görüşlerimi söylemek benim için zordur.							
Yaşamımı doyum sağlayacak şekilde düzenlemede zorluk yaşarım.							
Benim için yaşam sürekli bir öğrenme, değişim ve gelişim sürecidir.							
Diğer insanlarla çok sayıda samimi ve güvenilir ilişkiler yaşamadım.							
Bazı insanlar yaşamını amaçsızca geçirir ancak ben onlardan biri değilim.							
Kendime yönelik tutumlarım, muhtemelen diğer insanların kendilerine yönelik tutumları kadar olumlu değildir.							

Kendimi değerlendirirken başkalarının önemsemediği değerleri değil kendi düşüncelerimi dikkate alırım.							
Zevklerime uygun bir ev ve yaşam tarzı kurabildim.							
Yaşamımda büyük gelişimler veya değişiklikler yapmayı denemekten uzun zaman önce vazgeçtim.							
Arkadaşlarıma güvenebileceğimi bilirim, onlar da bana güvenebileceklerini bilirler.							
Bazen kendimi yapılması gereken her şeyi yapmış gibi hissedirim.							
Kendimi arkadaşlarım ve tanıdıklarımla karşılaştığımda kim olduğuma ilişkin kendimi iyi hissedirim.							

IV. BÖLÜM: İŞ DOYUMU

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

SORULAR	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
	1. Beni her zaman memnun etmesi bakımından				
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından					
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından					
8. Bana sürekli bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanağımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

ÖZGEÇMİŞ

Nurhan Ağdemir 22.04.1977 yılında İstanbul'da doğdu. İlk ve orta öğretimini İstanbul'da tamamladıktan sonra 1994 yılında girdiği Mimar Sinan Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Matematik Bölümü'nden 1999 yılında mezun oldu. Mezuniyetinden itibaren özel kurumlarda öğretmen olarak çalıştı. Bu süre zarfında Anadolu Üniversitesi Sosyoloji Bölümü ve Hasan Kalyoncu Üniversitesi Aile Danışmanlığı Eğitimlerini tamamladı. 2014 yılında başladığı Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Yüksek Lisans eğitimine halen devam etmektedir.

