

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**MATERYALİST EĞİLİM, İŞ STRESİ, YÖNETİCİ DESTEĞİ VE
İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ VE YAŞAM TATMİNİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ENES BAYRAKTAR

Düzce
MART-2019

T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**MATERYALİST EĞİLİM, İŞ STRESİ, YÖNETİCİ DESTEĞİ VE
İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ VE YAŞAM TATMİNİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ENES BAYRAKTAR

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK

Düzce
MART-2019

Enes BAYRAKTAR
Düzce Üniversitesi, SBE
Yüksek Lisans Tezi
Şubat, 2019

**MATERYALİST EĞİLİM, İŞ STRESİ, YÖNETİCİ DESTEĞİ VE İŞ-
AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNDEKİ
ETKİSİ**

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafındanAnabilim Dalında oy birliği / oy çokluğu ile YÜKSEK LİSANS TEZİ / DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan (İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye.....(İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye.....(İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye.....(İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Üye.....(İmza)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(İmza Yeri)
Akademik Unvanı, Adı-Soyadı
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Gerçekleştirilen çalışmada, materyalist eğilim, iş stresi, yönetici desteği ve iş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Çalışma konusunun belirlenmesinde ve çalışmanın hazırlanma sürecinin her aşamasında ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Zorlu geçen tez sürecinde,her konuda desteğini esirgemeyen biricik eşim Fatmanur BAYRAKTAR'a, kaynak aramak için yardımlarını istediğimde zaman ayırıp emek sarf eden Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrencisi sevgili kardeşim Mahmut BAYRAKTAR'a, bütüntahsil hayatım boyunca maddi - manevi desteklerini her zaman gördüğüm, her an her konuda yanımda olduklarını hissederek bildiğim değerli anne, baba ve kardeşlerime de teşekkürlerimi sunarım.

Enes BAYRAKTAR

Düzce, 2019

ÖZET

MATERYALİST EĞİLİM, İŞ STRESİ, YÖNETİCİ DESTEĞİ VE İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASININ İŞ VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Enes BAYRAKTAR

Yüksek Lisans Tezi

İşletme Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem Şentürk

Şubat 2019

Araştırmanın amacı; Düzce Emniyet Müdürlüğü personelinin görüşlerine dayalı olarak materyalist eğilim, iş stresi, yönetici desteği ve iş-aile ile aile-iş çatışmalarının iş ve yaşam tatmini üzerindeki etkisini tespit etmektir. Araştırma evrenini Düzce Emniyet Müdürlüğünde yer alan merkezde 631, ilçelerde 208 olmak üzere toplam 839 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise evrende yer alan çalışanların 153'ü oluşturmaktadır. Veriler 18.07.2017-15.08.2017 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın verileri Düzce Emniyet Müdürlüğü yetkililerinin, anketleri personeline ulaştırması ve dönüşleri olarak teslim etmesiyle elde edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre materyalist eğilimin, iş stresinin ve iş-aile ile aile-iş çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Yönetici desteğinin ise iş ve yaşam tatmini üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Materyalist Eğilim, İş Stresi, Yönetici Desteği, İş-Aile Yaşam Çatışması, İş - Yaşam Tatmini

ABSTRACT

THE EFFECT OF MATERIALIST TENDENCY, JOB STRESS, SUPERVISOR SUPPORT AND WORK-FAMILY LIFE CONFLICT ON JOB AND LIFE SATISFACTIONS

Master Thesis

Division of Business Management

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Faruk Kerem SENTURK

February 2018

Purpose of the research, based on the opinions of Duzce Police Department personnel, it is aimed to determine the effect of materialist tendency, job stress, supervisor support, work-family and family-work conflicts on job and life satisfaction. The research population consists of a total of 839 Duzce Police Department employees, 631 working in the center and 208 in the districts. Data were collected between the dates 18.07.2017-15.08.2017. The sample of the study consists of 153 employees in the universe. The data of the study was obtained by the authorities of Düzce Police Department, delivering the surveys to their personnel and delivering them to by taking returns.

According to the results of the study, materialist tendency, job stress and work-family and family-work conflict have no statistically significant effect on the job and life satisfaction of the employees. It has been found that supervisor support has a positive effect on job and life satisfaction.

Keywords: Materialist Tendency, Job Stress, Supervisor Support, Work-Family Life Conflict, Job-Life Satisfaction

İÇİNDEKİLER

JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI	İ
ÖNSÖZ	İİ
ÖZET.....	İİİ
ABSTRACT	İV
İÇİNDEKİLER	V
TABLolar LİSTESİ.....	Vİİİ
ŞEKİLLER LİSTESİ	X
I. BÖLÜM.....	1
1. GİRİŞ	1
II. BÖLÜM.....	5
2.LİTERATÜR	5
2.1.MATERYALİST EĞİLİM	5
2.1.1.Materyalizm Kavramı.....	5
2.1.2.Materyalizme Farklı Yaklaşımlar.....	6
2.2. İŞ STRESİ.....	9
2.2.1. İş Stresi Kavramı	9
2.2.2. Örgütten Kaynaklı Stres Faktörleri	11
2.2.3. Çevresel Stres Faktörleri	12
2.2.4.İş Stresi Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar.....	14
2.3. YÖNETİCİ DESTEĞİ	15
2.3.1. Yönetici Desteği Kavramı	15
2.3.2. Yönetici Desteği ile İlgili Yaklaşımlar	19
2. 4. İŞ – AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI.....	21
2.4.1. İş – Aile Yaşamı Çatışması Kavramı.....	21
2.4.2.İş – Aile Çatışmasını Açıklayan Kuramlar	22
2.4.3. İş – Aile Çatışması.....	25
2.4.4. Aile-İş Çatışması	26
2. 5. İŞ TATMİNİ	28
2.5.1. İş Tatmini Kavramı.....	28
2.5.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	28

2.5.2.1. Bireysel Faktörler	29
2.5.2.1.1. Yaş	29
2.5.2.1.2. Cinsiyet	29
2.5.2.1.3. Eğitim Düzeyi	30
2.5.2.1.4. İş Tecrübesi	30
2.5.2.1.5. Medeni Durum	30
2.5.2.2. Örgütsel Faktörler	31
2.5.2.2.1. Çalışma Şartları	31
2.5.2.2.2. Ücret	32
2.5.2.2.3. Örgüt Kültürü	32
2.5.2.2.4. Çalışma Arkadaşları	33
2.5.2.2.5. Terfi İmkânları	34
2.6. YAŞAM TATMİNİ	34
2.6.1. Yaşam Tatmini Kavramı	34
2.7. ARAŞTIRMANIN KURAMSAL MODELİ VE HİPOTEZLERİ	37
III. BÖLÜM	44
3. YÖNTEM	44
3.1. Araştırma Yöntemi	44
3.2. Nicel Veri Toplama Araçları	45
3.3. Evren ve Örneklem	46
3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları	46
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu	47
3.4.2. Materyalist Eğilim Ölçeği	47
3.4.3. Yönetici Desteği Ölçeği	48
3.4.4. İş Stresi Ölçeği	48
3.4.5. İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği	48
3.4.6. İş Tatmini Ölçeği	49
3.4.7. Yaşam Tatmini Ölçeği	49
3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri	50
IV. BÖLÜM	51
4. BULGULAR	51
4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular	51

4.2. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	54
4.3. Açımlayıcı Faktör Analizleri Sonrası Araştırma Modeli ve Hipotezler	59
4.4. Tanımlayıcı İstatistik İle İlgili Bulgular	61
4.5. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi Bulguları	62
4.6. Değişkenlere yönelik t-Testi ve ANOVA Analizleri Bulguları	65
4.6.1. t-Testi Analizi Bulguları	65
4.6.2. Varyans (Anova) Testi Bulguları	68
V. BÖLÜM	73
5. SONUÇ VE ÖNERİLER	73
5.1. Sonuç	74
5.2. Öneriler	78
5.2.1. Akademik Araştırmacılara Yönelik Öneriler	79
5.2.2. Emniyet Müdürlüğü Yöneticilerine Yönelik Öneriler	79
6. KAYNAKÇA	81
7. EKLER	101
7.1. Anket Formu	101
7.2. Anket Uygulama İzin Dilekçesi	104
7.3. Özgeçmiş	105

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Davranış ve Değer Olarak Materyalizm	7
Tablo 2: Yönetici Desteği Boyutları	16
Tablo 3: Ölçeklere Ait Bilgiler	50
Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	52
Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özellikleri Devamı	53
Tablo 6: Katılımcıların Çalışma Süreleri İle İlgili Bulgular	53
Tablo 7: İş Tatmini ile ilgili Faktör Analizi	54
Tablo 8: Yaşam Tatmini ile ilgili Faktör Analizi.....	55
Tablo 9: İş-Aile Yaşam Çatışması ile ilgili Faktör Analizi.....	56
Tablo 10: Materyalist Eğilim ile ilgili Faktör Analizi.....	57
Tablo 11: Yönetici Desteği ile ilgili Faktör Analizi.....	58
Tablo 12: İş Stresi ile ilgili Faktör Analizi.....	58
Tablo 13: Değişkenler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler.....	61
Tablo 14: Materyalist Eğilim, İş Stresi, Yönetici Desteği, İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş Tatmini İle İlgili Regresyon Analizi.....	63
Tablo 15: Materyalist Eğilim, İş Stresi, Yönetici Desteği, İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Tatmini İle İlgili Regresyon Analizi.....	64
Tablo 16: Çocuk Sahibi Olma Durumu ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları .	65
Tablo 17: Eş Çalışma Durumu ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları	66
Tablo 18: Eğitim Durumu ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları.....	66
Tablo 19: Gelir Durumu ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları	66
Tablo 20: Günlük Çalışma Süresi ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları.....	66
Tablo 21: Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları.....	67
Tablo 22: Eş Çalışma Durumu ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları	67
Tablo 23: Eğitim Durumu ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları	67
Tablo 24: Gelir Durumu ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları	68
Tablo 25: Günlük Çalışma Süresi ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları .	68
Tablo 26: Bulunduğu İşletmede Çalışma Süresi ve İş Tatmini Anova Testi Bulguları	69

Tablo 27: Yaş ve İş Tatmini Anova Testi Bulguları	69
Tablo 28: Çocuk Sayısı ve İş Tatmini Anova Testi Bulguları	69
Tablo 29: Toplam Çalışma Süresi ve İş Tatmini Anova Testi Bulguları.....	70
Tablo 30: Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi ve Yaşam Tatmini Anova Testi Bulguları.....	70
Tablo 31: Yaş ve Yaşam Tatmini Anova Testi Bulguları.....	71
Tablo 32: Çocuk Sayısı ve Yaşam Tatmini Anova Testi Bulguları	71
Tablo 33: Toplam Çalışma Süresi ve Yaşam Tatmini Anova Testi Bulguları.....	72



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Araştırmanın Kuramsal Modeli.....	37
Şekil 2: Faktör Analizi Sonucu Oluşan Araştırma Modeli.....	59



I.BÖLÜM

1. GİRİŞ

İnsanoğlu, günümüze kadar tarihin farklı evrelerinde kimliklerini ve kişiliklerini çevresindekilere göstermek istemiştir. Bunu yapmak içinise bazı maddi ve manevi unsurlardan yararlanmışlardır. Bu unsurlar, genellikle sahip oldukları makam ve mevkiler, mal-mülk, kıyafetler, takılar, ziynet eşyaları ve değerli kabul edilen taşlar olmuştur (Aslay, 2013). Benzer şekilde insanlar sahip oldukları eşyalara göre kendilerini başarılı ya da başarısız, mutlu ya da mutsuz olarak görebilmektedir. Özellikle materyalist bireyler, hayattan duydukları tatmini ve elde ettikleri başarıları tamamen sahip oldukları maddi unsurlaragöre belirlemektedir. Dolayısıyla değerli ve maddi anlamda pahalı olan bir mala, ziynet eşyasına veya değerli giyeceklere sahip olan materyalist birey, kendini başarılı ve mutlu olarak kabul etmektedir. Materyalizm, kişinin maddi varlıklara gösterdiği büyük bir bağıllık olarak ifade edilmektedir (Belk, 1985).

Yaşadığımız yüzyılda gelişen teknoloji ve büyüyen ekonomiyle birlikte bireylerin yaşam standartları da olumlu-olumsuz etkilenmiştir. Buna bağılı olarak her bireyin hayatından ve işinden beklentileride farklılık gösterebilmektedir. Günümüzde çalışan bireylerin hemen hepsi günlerinin büyük bir bölümünü iş yeri ve iş ortamında geçirmektedir (Akça, 2014: 1). Bu nedenle bireylerin çalıştıkları örgütteki sosyal ilişkileri, yaptıkları iş ve iş temposu, işsiz kalma endişesi, çalışanlar veya yönetici ile yaşanan problemler, örgütsel ve çevresel kaynaklı problemler dolayısıyla hayat şartları yaşamlarında önemli rol oynamakta ve işyerinde strese neden olmaktadır (Alkaya, 2009). İş stresi, çalışan kişinin isteğı ve kontrolü dışında gelişen olumsuz iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan duygusal ve fizyolojik bir duruma girmesi sonucu oluşur (Judge ve Colquitt, 2004: 395). Başka bir ifadeyle iş stresi, çalışanın işyerindeki fiziksel, duygusal unsurlara ve iş ortamına karşı sergilediğı tepki

sürecidir (Jamal, 1999; 153). Bunun sonucu olarak kişilerin yaşam ve işlerinden duydukları tatmin de etkilenmektedir.

İnsanların yaşam sürecinde, çevrelerinden hemen her konuda olumlu destek almaları mutlu olmalarını sağlamaktadır. Aynı şekilde bireyin, çalıştığı işyerinde de yöneticisinden, iş arkadaşlarından olumlu destek alması, iş performansını ve iş tatminini sağlayacaktır. Literatürde en sık rastlanılan araştırma konularından birisi 'bireyin çalıştığı örgütten aldığı destekler' olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu destekler içinde işgörenin işinden duyduğu tatminini etkileyen en önemli unsurlardan biri de 'yönetici desteği' kavramıdır (Giray ve Şahin, 2012: 2). Yönetici desteği, çalışanların işe yönelik olumlu tutum geliştirmesini sağlayarak iş tatminlerini arttırmaktadır (Babin ve Boles, 1996: 58). Buna bağlı olarak çalışanların işe yönelik olumlu tutumları, iş tatmini yanında günlük sosyal yaşamlarını da olumlu etkilemektedir. Yani yönetici desteği, çalışanların iş ve özel hayatlarında mutlu olmalarında önemli bir faktördür (Babin ve Boles, 1996: 58).

İş görenlerin iş tatmininin artması yaşamlarını da olumlu etkilemektedir. Çünkü çalışanlar günlük hayatlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedir (Kale, 2015: 104).

İnsan doğar, büyür ve ölür. Kendisine verilen ömrü yaşar. Bu süre zarfında her bir birey farklı çevresel koşullarla karşılaşmaktadır. Öncelikle aile bireylerinden öğrendikleri doğrultusunda edindiği roller, okuldan ve arkadaş çevresinden edindiği bilgilere bağlı olarak gelişen roller, sonrasında çalıştığı işe ve işyerine yönelik zihninde oluşan roller olmak üzere devamlı farklı rollere ve sorumluluklara bürünebilmektedir. Hemen hemen her birey söz konusu rollerinin farkında ve yerine getirmek için elinden geleni yapma çabası içerisindeydir. Lakin bireyin sahip oldukları tüm bu roller, her zaman birbiriyle uyum içerisinde olmayabilir. Bu durumda da, bireyin rol çatışması yaşaması kaçınılmaz bir hale gelmektedir. Bireyin bir role uyumu, başka bir role ise tam uyum sağlayamaması durumunda rol çatışması ortaya çıkar. Yine kişi yaşamının önemli bir kısmını geçirdiği aile ve iş yaşantısından kendisine yansıyan baskılar sonucu iş-aile çatışması ortaya çıkabilmektedir. Bu çatışma işle ilgili baskılardan ve aile rolünden gelen baskılarla bağdaşmayan belirli bir ara çatışma türüdür (Thomas ve Ganster, 1995: 7).

Farklı rolleri aynı anda yerine getirme çabası sırasında bireyin gerçekleştirdiği mücadele ve yaşanan çatışma, iş hayatından ve yaşamından duyduğu tatmin, mutluluk düzeyini etkileyecektir. İş tatmini, kişinin işi ile ilgili istek ve beklentilerinin karşılanması sonucu ortaya çıkar. Yani bireyin işi ile ilgili beslediği olumlu duygular şeklinde de ifade edilebilir. Yaşam tatmini ise, bireyin hayattan beklentileriyle, elde ettiklerinin karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durumdur. Bu bağlamda insanlar, yüklendikleri rollerini yürütürken rol dengelerini ayarlayabilmelidir. Aksi halde yaşamından ve işinden duyduğu tatmin azalacaktır.

Bireylerin materyalist eğilimleri, yöneticisinden gördüğü destek, işyerinde yaşadığı stresin düzeyi, iş-aile yaşam çatışması yaşamaları, iş ve yaşam tatminlerini etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bireylerin, işlerinden ve yaşamlarından duydukları tatmin düzeylerinin artırılabilmesi için, materyalist eğilimlerinin, işyerinde yaşadıkları stresin, yöneticilerinden gördükleri desteğin ve çatışma düzeylerinin bir arada yönetilmesi gerekmektedir. Gerçekleştirilen çalışma bu düşünceyle yola çıkılarak hazırlanmıştır. Özellikle toplumsal düzeni sağlama konusunda önemli sorumlulukları olan, iş yükünün beraberinde getirdiği baskının değişken olduğu, stresi üst düzeyde hisseden, bununla birlikte aile-iş dengesini kurma çabasında olan Emniyet Müdürlüğü çalışanları araştırma kapsamında ele alınmıştır. Araştırmadan elde edilecek sonuçların akademik araştırmacılara ve emniyet müdürlüğü yöneticilerine yol göstereceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı materyalist eğilim, yönetici desteği, iş stresi, iş-aile yaşam çatışmasının yaşam tatmini ve iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde çalışmanın amacı, önemi ve kapsamı hakkında bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümünde materyalist eğilim ve boyutları, yönetici desteği, iş stresi ve iş-aile yaşam çatışması ve boyutları açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme ait bilgiler, kullanılan veri toplama aracı ve ölçeklere ait bilgiler yer almaktadır. Dördüncü bölümde verilerin analizi ile elde edilen bulgular ortaya konulmakta ve yorumlanmaktadır. Sonuç ve önerilerin yer aldığı beşinci bölümde, elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilen tartışmalar ve ileride bu konu üzerinde araştırma

yapmak isteyen akademik araştırmacılara ve emniyet m¼d¼rl¼ę¼ y¼neticilerine y¼nelik ¼nerilerde bulunulmaktadır.



II. BÖLÜM

LİTERATÜR

Literatür başlığı altında materyalist eğilim, iş stresi, yönetici desteği, iş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini değişkenlerine yönelik literatürden elde edilen bilgiler paylaşılacaktır.

2.1. MATERYALİST EĞİLİM

2.1.1. Materyalizm Kavramı

Materyalizm halk dilinde maddeye önem vermek anlamında kullanılmaktadır. Materyalizm kavramı birçok araştırmalara (Aslay vd., 2013: 46; Doğan, 2010: 58; Çabuk ve Araç, 2016: 110; Karataş ve Altunışık, 2016: 153; Öztürk ve Nart, 2016: 46) konu olmasına rağmen ortak bir tanımı yapılamamıştır. Kavram ilk olarak Wackman ve Ward (1972) tarafından araştırılmış; *“bireylerin para ve materyalleri kişisel mutluluk ve sosyal ilerleyişlerine giden bir yol olarak görmesi”* şeklinde tanımlanmıştır (Aslay vd., 2013: 46). Richins ve Dawson (1992: 304), materyalizmi kazancın (sahip olmanın) merkezi olarak ele almaktadır. Belk (1985) ise kavramı, kişinin maddi varlıklara duyduğu büyük bir bağlılık olarak ifade etmektedir.

Materyalizm, tüketicilerin maddi olan varlıklara sahip olma isteklerini ifade etmektedir. Bu nedenle materyalizmin maksimum olduğu düzeylerde sahip olunan varlık ve nesnelere, bireylerin tatmin veya tatmin olmama kaynağı olarak görülmektedir (Ger ve Belk, 1996: 56). İnsanların maddi varlıkları yaşamlarının merkezlerine koymaları nedeniyle maddiyata verilen önem kişinin yaşadığı tatmini veya tatminsizliği ortaya koymaktadır (Belk, 1985: 265).

Genel bir tanım yapılacak olursa materyalizm; bireyin pahalı ürünlere sahip olmayı yaşam amacının merkez noktası, başarısının göstergesi, tatmin olmanın cevabı olarak görmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Bozyiğit, 2015: 299).

Richins ve Dawson (1992) ise materyalizmi, bireylerin tüketim kararlarına etki eden ve bazı durumlarda insanları yöneten bir değer şeklinde ifade etmiştir. Bu değerleri yüksek olan kişiler maddi eşyalardan sağlanan psikolojik ve sosyal yararlarla ilgili gerçekçi olmayan beklentilere girmektedir. Materyalist bireyler elde edilen ürün sonrasında oluşan sahip olma tatminini çabuk unutup daha fazlasını istemeye başlamaktadırlar. Materyalizm, kişinin hayatında nesnelere edinilmesi ve bulundurulmasının nispi önemi ile ilgili bir zihniyet seti ya da bir tutum kümesini temsil eder (Chan, 2013: 5). Ayrıca Richins ve Dawson (1992) yüksek düzeyde materyalist bireyler için maddi amaçlara ulaşma, düşük düzeydeki materyalistler için kendine saygı, insanlarla yakın ilişkiler kurma ve başarı duygusunun önemli olduğunu tespit etmişlerdir. Materyalistlerle ilgili yaygın ifadelerden biri de ben merkezli ve başkaları için umursamaz olmalarıdır (Richins ve Dawson, 1992: 308).

Araştırmacılar, materyalizmi kişilik özellikleri, kişisel değerler veya toplumsal değerler olarak kavramlaştırmaktadır. Materyalizm, bireyin kendini ifade edebilmesi ve yaşam kalitesi gibi yüksek düzeydeki ihtiyaçlarını maddi olarak sıkıntı yaşamadan karşılayabilmesidir (Chan, 2013: 5). Bu çalışmada, Richins ve Dawson'ın (1992) tanımı ele alınmıştır. Materyalizm somut ve soyut hayat hedefleri arasında kişisel bir değer olarak görülmektedir.

Watson'a (2003: 724) göre gelişmiş ülkelerdeki üstün hayat şartları materyalist yaşam şeklini kişilere empoze etmektedir. Yaşadığımız yüzyılda insanların ihtiyaçlarının çoğu tüketim odaklıdır. Sanayileşmenin artmasıyla maddi olan eşyalara sahip olmak, ün ve itibar kazanmak buna bağlı olarak önem kazanmıştır. Günümüzde maddi eşyalar veya para yalnızca insanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere kullanılmamakta, bireylere sağladığı prestij ve güç sosyal anlamda gerekli görülmektedir (Öztürk ve Nart, 2016: 46).

2.1.2. Materyalizme Farklı Yaklaşımlar

Materyalizm kavramı iki farklı bakış açısıyla incelenmiştir. Bu bakış açıları, materyalizmin bir davranış olarak görüldüğü yaklaşım ve materyalizmin bir değer olarak görüldüğü yaklaşımlardır (Doğan, 2012: 19).

Davranış olarak materyalizm, kişilerin maddi eşyalarını ve varlıklarını hayatındaki diğer öğelerin önüne koyarak daha fazla değer verme davranışında bulunmasıdır (Belk, 1984). Ayrıca davranışsal yaklaşım, kişinin materyalizmden etkilenerek evi, arabası veya parası gibi maddi eşyalara anlamlar yükleyerek farklı davranışlar sergilemesi üzerinde durmaktadır (Doğan, 2012: 19).

Değer olarak materyalizm ise kişilerin maddi eşyalara ve maddi varlıklara değerler yüklemesidir. Kişi hayatında ulaşmak istediği maddi varlıklara ulaşması ile tatmin olur ve bunu başarı olarak değerlendirir. Değer anlayışı, bireylerin davranışlarını, ürün seçimlerini, tüketim alanlarını yönlendiren bir kavramdır. Değer olarak materyalizm satın alınan ürün türlerini ve miktarını da etkilemektedir. Bunların ötesinde materyalizm bireyin zaman algısını da etkilemektedir. Örneğin, bir materyalist, boş zaman etkinlikleri için bu saati kullanmak yerine daha uzun saatler çalışmayı ve daha fazla para kazanmayı seçebilir (Richins ve Dawson, 1992: 307).

Materyalizmin değer ve davranış olarak birbirinden farklılaştığı görülmektedir. Davranış açısından bakıldığında materyalizm, yalnızca kişilerin tüketimiyle ilgili davranışları üzerinde etkili olabilmektedir. Değer açısından bakıldığında materyalizm, kişinin hem tüketimiyle ilgili davranışları üzerinde etkili olabilmekte hem de kişinin hayata bakış açısı üzerinde etkili olabilmektedir. Yani davranış olarak materyalizm görüşü, kişilerin tüketime ilişkin davranışları üzerinde etkili olma ile sınırlıdır. Değer açısından materyalizm ise kişinin hayatında da etkili olabilmektedir (Doğan, 2012: 19).

Tablo 1: Davranış ve Değer Olarak Materyalizm

Davranış Yaklaşımı	Değer Yaklaşımı
Cimrilik	Kazanma Hırsı
Sahiplik	Başarı
Kıskançlık	Mutluluk
Koruma	

Kaynak: Ahuvia ve Wong, (1995)

Belk'in (1985: 267-268) geliştirdiği materyalizm ölçeğinde; cimrilik, sahiplik, kıskançlık ve koruma olarak materyalizm kavramı dört boyutlu bir davranış

özelliği olarak açıklanmaktadır. Richins ve Dawson (1992) ise geliştirdiği ölçekte kazanma hırsı, başarı ve mutluluk olmak üzere üç materyalist değeri ele almıştır. Çalışmalarda genellikle Richins ve Dawson'un (1992) materyalizm ile ilgili geliştirdiği ölçek kullanılmaktadır (Kozar ve Marcketti, 2011: 396).

Richins ve Dawson (1992: 304) materyalizmi; sahip olma merkezli materyalizm (kazanma hırsı), başarı göstergesi olarak materyalizm (başarı), mutluluğa ulaşma odaklı materyalizm (mutluluk) şeklinde üç boyutlu bir değer olarak ele almıştır.

Başarı odaklı materyalizm, maddi varlıkların hayattaki başarı ve arzu edilen imajın bir göstergesi olarak kullanılmasıdır (Auken vd., 2014: 89). Materyalist eğilimli olan bireyler, başarıyı sahip oldukları paraya ve mala göre değerlendirmektedir. Bu hem kendi başarıları hem de başkalarının başarıları olabilir. Yani sahip olunan mal ve para ne derecede yüksek ise başarı da aynı düzeyde yüksektir düşüncesi egemendir. Bir başka ifadeyle birey istediği imajı yansıtan ürünlere sahip olduğu sürece kendisini başarılı hissetmektedir. Bu bireylere göre sahip oldukları malların maliyeti duydukları tatminden daha önemlidir (Richins ve Dawson, 1992: 309).

Sahip olma odaklı materyalizm, materyalist bireylerin paraya, ürüne, mülke, zenginliğe ve benzeri maddi varlıklara ve bunları satın almaya verdiği önemi göstermektedir (Auken vd., 2014: 89).

Bu grupta olan materyalist eğilimli bireyler, sahip oldukları veya sahip olmak istedikleri maddi varlıkları hayattaki amaçları haline getirmişlerdir. Bu bireyler yüksek maddi harcamaları amaç olarak görmektedirler. Bu nedenle materyalist bireyler, harcamayı ve tüketmeyi bir yaşam amacı olarak görmektedir (Richins ve Dawson, 1992: 309).

Mutluluk odaklı materyalizm, maddi varlıkların bireylerin yaşamlarındaki farklı nedenlerden ziyade mutluluk için gerektiğini ifade etmektedir (Auken vd., 2014: 89). Materyalist bireylere göre yaşamdan tatmin olmanın yolu mal, mülk ve paraya sahip olmaktan geçer. Materyalist bireyler için kişisel ilişkilerin, tecrübelerin, hayatlarında elde ettikleri başarıların pek önemi yoktur. Bu bireyler için yaşamdan

tatmin olma düzeyi sahip olunan maddi varlıklarla yakından ilişkilidir (Richins ve Dawson, 1992: 309).

Belk'e (1984) göre materyalist eğilimli bireyler, cömert olmayan ve sahip olduğu maddi eşyaları insanlardan kıskanan kişilerdir. Buna bağlı olarak bencil insanların cömert olan insanlara göre daha fazla materyalist olma eğiliminde olduğu söylenebilir. Bunlara ek olarak farklı karakteristik özelliklere sahip toplumlardaki (bireyci ya da toplulukçu toplumlar gibi) bireylerin materyalist eğilimleri de farklılaşabilmektedir. Çünkü toplulukçu değerlerin baskın olduğu bireylerin daha paylaşımcı olmalarının aksine bireyci değerlerin baskın olduğu bireylerin daha az paylaşımcı (daha bencil) oldukları bilinmektedir (Doğan, 2012: 20).

Tatzel (2003) yaptığı çalışmasında değer araştıran tüketicileri paraya tutkun olan bireyler şeklinde ifade etmiştir. Buna göre değer arayanlar minimum bir harcama için olsa bile maksimum kalite için çaba harcamaktadır. Yani değer araştıran tüketicilerin maddi mal edinme istek ve arzuları yüksektir. Değer araştıran tüketicilerin sahip olma arzuları, harcama isteksizliği ile azalabilir. Dolayısıyla değer araştıranlar maddiyatı (parayı) seven yani materyalist sınıfına girmektedir. Bunlara ek olarak Tatzel (2003) dördüncü bir sınıfın daha olduğunu ileri sürmüştür. Bu sınıfı maddiyata (paraya) önem vermeyen ve materyalist olmayan tüketicilerin oluşturduğunu ileri sürmüştür.

2.2. İŞ STRESİ

2.2.1. İş Stresi Kavramı

İnsanların iş hayatlarında etkilendikleri unsurlardan biri de hiç şüphesiz iş stresidir. Bu unsur işe devamsızlık, iş kazaları ve hastalıklar gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Dolayısıyla stres, işgörenleri etkileyen bir sağlık sorunu olmakla birlikte kurumun devamlılığında bozulmalara neden olan bir problem olarak da karşımıza çıkmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009: 220).

Basit bir ifadeyle iş stresi, her türlü baskı karşısında işgörenlerin hissettikleri rahatsızlıklardır (Yılmaz, 2016: 21). Yani kişinin yaşadığı çevresinden gelen isteklerle, kendi değerleri, tutumları, gereksinimleri, yetenekleri ve becerileri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bedensel ve sosyo-psikolojik bir gerilim durumudur (Yüksel, 2003: 219).

Stres kavramı ilk kez Selye tarafından 1976 da gündeme getirilmiş ve dışarıdan gelen bir etkiye karşı vücudun verdiği özel olmayan tepki şeklinde tanımlanmıştır (Turunç ve Çelik, 2010: 186). İş stresi ise, çalışan kişinin isteği ve kontrolü dışında gelişen olumsuz iş deneyimlerinin sonucunda ortaya çıkan duygusal ve fizyolojik bir duruma girmesi sonucu oluşur (Judge ve Colquitt, 2004: 395). Diğer bir ifadeyle çalışanın işyerindeki fiziksel, duygusal unsurlara ve iş ortamına karşı sergilediği tepki sürecidir (Jamal, 1999; 153).

Bireyin işyerindeki sorumluluk alanlarıyla ilgili rol çatışması yaşaması da stres meydana getirebilmektedir. Rol çatışmasının meydana getirdiği stresin iş tatminsizliği ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Fisher, 2001; Daniels ve Bailey, 1999; Mengüç, 1996; Jones, 1993; Behrman, 1984; Dubinsky vd., 1992; Choo, 1986). İş tatminsizliği nedeniyle ortaya çıkan işgücü devir oranının ve devamsızlıkların artması ise tüm örgütler için istenmeyen problemlerdir (Ceylan, 2006: 49).

Lazarus (1991) iş ortamındaki çalışma şartları ve birey kapasitesinin durağan olmayan özellikler taşımasından dolayı iş stresinin değişken yapılı olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde Schuler (1980) çalışanın çevresiyle olan durumunun mükemmel şekilde dengelenemeyeceğini ve iş stresinin yaşanacağını belirtmektedir.

Bireyde meydana gelen stresin, işinden dolayı ya da farklı sebeplerden kaynaklanıp kaynaklanmadığını belirlemek zordur. İnsanlar işi, ailesi ve diğer sosyal çevresi içerisinde yaşar ve bunlara bağlı olarak kişide stres oluşabilir. Yani bireyler örgütten kaynaklı, bireysel kaynaklı ve çevresel kaynaklı nedenlerden dolayı stres yaşayabilir (Yılmaz, 2016: 22). Aşağıda kaynaklarına göre stres meydana getirici faktörler belirtilmektedir.

2.2.2. Örgütsel Stres Faktörleri

Örgütten kaynaklı stres faktörlerini Yılmaz (2016) çalışmasında, rol belirsizlikleri ve çatışma, yoğun iş yükü, yönetim tarzı, iş sağlığı ve güvenliği, zaman yönetimi, değişim ve gelişim şeklinde sıralamaktadır. Aydın'a (2004: 40) göre ise örgütsel stres faktörleri; işin yapısı, örgütün yapısı, örgütsel politikalar, iş ortamındaki fiziksel koşullar ve kişiler arası iletişim şeklinde sıralanmaktadır. Benzer biçimde Turunç ve Çelik (2010: 186) örgüt ve iş kaynaklı stres faktörlerini, örgüt politikaları, örgüt yapısı, örgüt süreçleri, iş koşulları, bireyler arası ilişkiler ve işin niteliği olarak sıralamaktadır.

Luthans (1992) ve Sökmen (2005: 4) çalışmalarında örgüt kaynaklı stres faktörlerini aşağıdaki şekilde açıklamaktadır:

Örgütsel politikalar: Örgüt kurallarının katılığı, tutarsız yöntemler, adaletsiz ücret politikası, gerçekçi olmayan iş tanımları, adil olmayan performans değerlendirmesi, iş gruplarını değiştirme ve sık sık rotasyona tabi tutma.

Örgütün yapısal özellikleri: Merkeziyetçi olma ve kararlardan dışlanma, yükselme/yükseltme ve terfi olanaklarının azlığı, aşırı formaliteler, yüksek derecede uzmanlaşma, örgütsel bölümlerin birbirlerine karşılıklı bağımlılığı, karar alma, yürütme ve danışma birimleri arasındaki çatışma.

Örgütsel süreçler: İletişim yetersizliği, başarı düzeyi ile ilgili yetersiz ya da yanlış geribildirim, belirsiz, çelişkili ve net olmayan amaçlar, adaletsiz denetim düzeni, eksik veya yanlış bilgi akışı.

Fiziksel koşullar: Kalabalık çalışma koşulları ve özel yaşam, aşırı gürültü, aşırı sıcak ya da soğuk ortam, havanın çokkuru ya da nemli olması, ortak kullanılan araç gereçler, kalabalık çalışma koşulları ve özel yaşam alanı, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği, iş kazaları ve yetersiz aydınlatma.

2.2.3. Bireysel Stres Faktörleri

Bireysel stres faktörlerine göre, insanlar buldukları ortamdaki fiziksel ve psikolojik şartlara uymak zorundadır. Bundan dolayı işine yeni başlayan çalışan

açısından bu gerilimli bir durumdur. Yani işin koşullarına ve ortamına uyum sağlayamama endişesidir. Bireyin bulunduğu çevreyi nasıl algılayacağı ve çevresel değişimlere nasıl tepki vereceği onun kişiliği ile ilgilidir. Her işin kendine özgü stres kaynakları olabilir. Ayrıca öğrenim durumu, unvan, yaş, cinsiyet, medeni durum gibi değişkenlerin iş stresi üzerinde etkileri de göz ardı edilmemelidir (Yılmaz, 2016: 24).

İnsanların maddi gelirlerinden daha fazla giderlerinin olması onları borçlanmaya itmektedir. Buna bağlı olarak da kişinin maddi açıdan zorlanması, ailesini geçindirmek için gösterdiği çabayı artıracaktır ve bu da kişinin daha fazla mesai yapmasına ve kişinin stres yaşamasına neden olacaktır. Kişilerin yaşam tarzları; yaşadığı çevreden uzaklaşması bireyde stres oluşturacaktır. Yani yaşanan yerden taşınması, sosyal faaliyetlerdeki değişimler, arkadaş çevresinde ve normal yaşantıdaki değişimler kişide stres oluşturacaktır (Öztoprak, 2014: 34).

Çalışanlar sosyal ortamlarında karakterini korumak ve muhafaza etmek için çaba gösterir. Fakat yaşadığı sosyal çevre ve kurduğu dengeler çevresine bağlı olarak sürekli değişkenlik göstermektedir. Dolayısıyla bu durum da bireyde stres oluşturmaktadır (Aslan, 2008: 307).

2.2.4. Çevresel Stres Faktörleri

Çevresel stres kaynakları temel olarak ekonomik, politik ve teknolojik belirsizlikler şeklinde ifade edilmektedir.

Ekonomik belirsizlikler, iş hayatında olan değişimler neticesinde meydana gelmektedir. Ekonomideki dalgalanmalardan kaynaklanan çalışma saatlerinin azalması veya artması, ücretlerin adil olmaması ve gelir düzeyinin etkilenmesi, işsizlik tehlikesi gibi durumlara bağlı olarak çalışanların yaşam kaygısı içine girmeleri bireylerde stres oluşturmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 276).

Politik belirsizlikler, hükümetin uyguladığı sistemler ve aldığı kararlar, devamlı oluşan değişiklikler ve güvensizlikler bireylerde stres oluşturabilmektedir (Öztoprak, 2014: 37).

Teknolojik gelişmeler, çalışanda kullanım güçlüğüne bağlı olarak strese neden olabilmektedir (Kalay, 2009: 45). Çalışanların daha önce öğrendikleri beceriler ve bilgiler yeterli olmayabilmektedir.

Çevre kirliliği, radyasyon, toz, aşırı kalabalık, gürültü, trafik, yangın, aşırı sıcak ve soğuk ortam ve şiddet çevresel stres kaynaklarından bazılarıdır (Yılmaz, 2016: 31). Bunlara ek olarak aileden kaynaklanan sorunlar ve ekonomik bakımdan yaşanan problemler de çevresel stres kaynaklarındandır (Turunç ve Çelik, 2010: 186).

Örgütlerin dışında kalan hemen hemen her şey örgütün çevresini oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar olumlu veya olumsuz değişen çevresel etkenler nedeniyle stres yaşayabilmektedirler. Örneğin toplumsal ve teknolojik değişimler, ülkenin veya şehrin problemleri, ekonomik koşullar, politik gelişmeler ve meydana gelebilecek doğal felaketler çalışanlar için birer stres kaynağıdır (Öztoprak, 2014: 37).

Stres, bireyin ruhsal, fiziksel ve sosyal çevresini ve yaşam tatminini etkileyen önemli bir sorundur. Ayrıca iş ile ilgili meydana gelen problemler kişinin davranışını, düşüncesini, çalışmasını, iş arkadaşları ile olan ikili ilişki ve iletişimini etkilemektedir. Bu etkileşime bağlı olarak bireyde yoğun bir şekilde stres oluşur. Dolayısıyla kişinin yaşam tatmini ve iş hayatındaki verimliliğinde azalışlar oluşur. (Korkmaz ve Ceylan, 2012: 314-315).

Bireyin işinden dolayı ortaya çıkan stres; gerginlik, sıkıntı, endişe, hayal kırıklığı ve yorgunluk gibi durumlar, bireyin hem sosyal yaşamında hem de iş veya aile yaşamındaki rol ve sorumluluklarını yerine getirebilmesine engel olabilmektedir. Dolayısıyla iş stresi; bireyin aile-iş yaşam dengesini, iş dışı yaşamını ve iş-yaşam tatminini etkileyebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81).

İş stresi yaşayan bir çalışan için bu durum olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. En uygun seviyede yaşanan stres çalışan bireyi motive edebilir ve işinden tatmin olmasını sağlayabilir. Fakat çalışanın olumsuz stres yaşamaması yani aşırı stres yaşamaması çalışanın başarısızlığına ve çalışmamasına neden olabilmektedir (Aydın, 2004: 11).

Stres kavramı, işgörenlerin verimliliğini, performanslarını, tatmin düzeylerini ve davranışlarını direkt olarak etkilemektedir (Gül vd., 2008: 2). Bu nedenle iş stresi kavramı ile ilgili çalışmalar güncelliğini kaybetmeyen önemli bir konu haline gelmiştir. Ayrıca iş stresi ile ilgili yapılan çalışmaların sayısı her geçen gün artmaktadır. Stres ile ilgili yapılan araştırmaların bazıları stresin doğası üzerinde dururken bazıları da günümüz iş dünyasında çalışanın çalışma koşulları, yaşadığı gerilim ve gerilimin sonuçları üzerinde durmaktadır (Efeoğlu, 2006: 21).

Çalışan bireyin çalıştığı iş ortamı stresliyse psikolojik tatminsizlik oluşmakta ve buna bağlı olarak davranış bozuklukları ortaya çıkmaktadır (Akıncı, 2002: 7). Ayrıca stres düzeyi yüksek çalışanlarda duygusal ve sinirsel yıpranmalarla birlikte iş tatminsizliği de görülmektedir. Buna göre iş tatmini ile iş stresinin aralarında anlamlı bir ilişki olduğu söylenebilir (Akıncı, 2002: 3).

İş stresi genel anlamdaki strese benzer şekilde algılansa da aralarında bazı farklılıkları vardır. İş stresi kendine özgü şekilde iş yaşamı sonucunda meydana gelmekte, iş ile ilgili görevler, sorumluluklar, çalışma ortamı, rol çatışması, çalışanın kapasitesi gibi unsurlar iş stresine neden olabilmektedir (Jou vd., 2013: 97). Bunlara ek olarak çalışma koşulları, aşırı iş yükü, yöneticilerin liderlik özellikleri gibi durumların iş stres düzeylerini etkilediği belirlenmiştir (Trivelles vd., 2013; Meyer vd., 2015).

2.2.5. İş Stresi Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

İş stresiyle ilgili yapılan araştırmaların bazılarında, iş stresi kavramsallaştırılmaktadır. Buna göre çalışan bireyin kendisi ile çevresinden doğan bir gerilim şeklinde olduğu varsayılmaktadır. Bu varsayıma göre iş çevresinin birey üzerinde oluşturduğu baskı ile çalışanın kapasitesi arasında uyum sağlanamaması çalışanın iş stresi yaşamasına neden olmaktadır (French ve Chaplan, 1970: 28).

Bir diğer benimsenen yaklaşım ise rol kuramıdır. Buna göre bireyin hayatında stresin ortaya çıkması bireysel veya işinden kaynaklanan nedenlerden dolayı oluşabilmektedir. Bireysel stres nedenleri kişilik, rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Rol belirsizliği, kişinin işi ile ilgili görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için gerekli bilgiye sahip olamamasından dolayı kendisinden istenilen ve beklenen

performansı gösterememesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Ceylan vd., 2006). Rol çatışması ise, çalışanın iş yerinde birbiriyle çelişen görev ve sorumluluklarla karşı karşıya kalması halinde ortaya çıkmaktadır (Gül vd., 2008: 2).

İş stresi konusundaki diğer bir yaklaşım ise sistem kuramı yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre, bireyden iş ile ilgili istenilen görev ve sorumluluklara kendi yetenek, yetki ve zaman gibi kaynaklarla cevap verememesi durumunda iş stresi meydana çıkar. Görev ve sorumlulukların yerine getirememesi bireyin iş ve yaşam hayatında hedeflediği önemli ideallerine ve farkındalık, saygınlık, işinde profesyonelleşme gibi amaçlarına ulaşamamasına neden olmakta bu da çalışanın iş stresi yaşamasına yol açmaktadır (Efeoğlu, 2006: 26).

2.3. YÖNETİCİ DESTEĞİ

2.3.1. Yönetici Desteği Kavramı

Örgütlerde destek uygulamaları ve desteğin çalışanlar tarafından algılanması konularıyla ilgili literatürde ilk Eisenberg ve diğerleri (1986) tarafından yapılan çalışma karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel destek “örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” şeklinde tanımlanmıştır.

Örgütlerin rekabette devamlılığı sağlamak için ihtiyaç duydukları en önemli unsurlardan olan işgörenler, örgütlerin amaçlarına ulaşmalarına ve devamlılığına etki edebilmektedir. Destek algısını çalışanlara hissettirmek için bireylerin beklentilerini ve ihtiyaçlarını belirlemek gerekir. Bunların belirlenebilmesi adına da çalışanların sürekli iletişim halinde oldukları yöneticisi ile ilişkileri bu bağlamda önem kazanmaktadır (Göktepe, 2016: 5). Yöneticilerin çalışanlarına yönelik desteği, işgörenler ile işletmeler bakımından mühim neticeler ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca işgörenlerin stresinin azalmasını sağlamaktadır (Akkoç vd., 2011: 95). İnsanlar çevresindeki kişiler tarafından desteklendiğinde mutlu olmaktadır. Bir kişinin

çalıştığı işyerinde desteklendiğini hissetmesi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sonuçlar konunun örgütler açısından önemli hale gelmesine neden olmaktadır (Giray ve Şahin, 2012: 2).

Yönetici desteği, en genel haliyle çalışanın direk yöneticisi tarafından gösterilen destek ve düşünce derecesi olarak ifade edilmektedir (Yoon ve Lim, 1999: 925; Netemeyer vd., 1997: 88; Babin vd., 1996: 60). Destekleyici bir yönetici, astlarının daha iyi performans gösterebilmeleri için ihtiyaçlarını karşılayan ve onlara değer veren kişidir (Bhanthumnavin, 2003: 79).

Genel olarak tek boyutlu olarak ele alınan yönetici desteğinin, Bhanthumnavin (2000) tarafından bilgisel, maddi ve duygusal olmak üzere üç şekilde ele alındığı görülmektedir. Birey sadece maddi unsurlarla sağlanan desteğe değer vermemekte işini daha iyi yapması için ya da kendisini işyerinde değerli hissedebilmesi için yöneticisi tarafından sağlanan desteğe de önem vermektedir.

Tablo 2: Yönetici Desteği Boyutları

<i>Bilgisel Yönetici Desteği</i>	Yöneticinin iş merkezli hareket ettiği destek boyutudur. Söz konusu destek boyutu çalışanların verimliliğinin en yüksek düzeye artırılması için ihtiyaç olan bilgi ve becerilerinin meydana çıkarılmasına, geri bildirim etkili bir şekilde yapılmasına ve duruma göre ödül veya cezaların verilebilmesini sağlamaktadır. Kısaca, işle ilgili problemlere daha çok önem vererek üzerinde duran bölümdür ve çalışanların verimliliğini artırmak amacıyla gerekli olan ödül, ceza, geribildirim, bilgi ve beceriler şeklinde tanımlanmaktadır.
<i>Maddi Yönetici Desteği</i>	Örgütün çalışanlarının amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirebilmelerinde gerekli olan maddi ihtiyaçlarını, finans ve insan kaynağını, gereken alet ve malzemelerin temininin sağlanması ve zaman yönetimi, servis hizmetlerinin yönetilmesi gibi yapılan faaliyetler bütünüdür.
<i>Duygusal Yönetici Desteği</i>	Yöneticinin astlarına ve işgörenlerine gösterdiği saygı ve sevgi, verdiği değer, çalışanı kabul etme şeklini ifade eder ve çalışanların stresle ve zorluklarla başa çıkmasında, çatışma ve çözümlenelerde gerek duyduğu yardımın sağlanmasıdır.

Kaynak: Bhanthumnavin, (2000: 157-160) ve Tuna (2016:43)'dan uyarlanmıştır.

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütüne sağladığı fayda karşılığında örgütün onların sağlıklarıyla, nitelikleriyle, iş ve yaşam tatminleriyle, iş ve aile yaşamlarıyla ilgilenmesi sonucunda çalışanlarda oluşan algı biçimidir (Hellman vd., 2006: 631). Örgütsel destek, örgütün çalışanların hastalıklarına, hatalarına,

performanslarına yönelik gösterdiği tepkilerdir (Eisenberger vd., 1986: 501). Ayrıca yöneticilerin uyguladıkları faaliyetler de örgütsel desteğin gelişiminde önemli bir role sahiptir (Johlke vd., 2002: 117).

Yönetici desteği ise, çalışanların örgüt temsilcileri tarafından gösterilen olumlu davranışları nasıl algıladıklarındır (Eisenberger vd., 2002: 566). Yani yöneticinin çalışana gösterdiği değer, teşvik ve desteğin çalışan tarafından ne derece hissedildiğidir (Babin ve Boles, 1996: 60).

Yönetici desteği, örgütsel desteğin oluşmasında etkili olmaktadır. Fakat her destek türü birbirinden farklıdır. Araştırmacılar yaptıkları araştırmalarda destek türleri arasındaki farklılıklardan dolayı desteğin aynı örgütte farklı düzeylerde algılandığını tespit etmişlerdir (Wayne vd., 1997: 85). Bu gibi durumlarda çalışanların algıladıkları yönetici destek düzeyi düşük olmasına rağmen, algıladıkları örgütsel destek düzeyi yüksek olabilmektedir. Bu hususta yönetici desteği, örgüte zarar veren, maliyet getiren ve çalışanlarda oluşan iş stresi, iş tatminsizliği, rol çatışmaları gibi istenmeyen durumlar üzerinde oldukça etkilidir (Göktepe, 2016: 12). Dolayısıyla yöneticilerin gösterdiği etkili destek, örgütteki çalışanların iş memnuniyetini artırarak stresin etkilerini azaltmakta ve onlar için daha kaliteli bir çalışma ortamı sunmaktadır (Yang vd., 2015: 2).

Çalışanların en yakın iletişim halinde oldukları ve onların başarı veya başarısızlıkları hakkında ilk yorum yapan, yetkilendiren, ödüllendiren, cezalandıran rehberlik eden kişiler yöneticileridir (Garip, 2013: 16). Eğer bir yöneticide, yüksek yönetici desteği özelliği varsa, bu çalışanlarda yüksek performans ve verimlilik sağlayacaktır (Yaşar vd., 2014: 39).

Yöneticiler çalışanlarının başarılarını değerlendirme ve yönlendirme mesuliyetine haiz örgütün temsilcisi durumundadırlar. Dolayısıyla çalışanlar, yöneticileri olumlu veya olumsuz bir değerlendirme gösterdiğinde bunu örgütün destek göstergesi şeklinde algılayacaktır (Eisenberger, vd., 2002: 565).

Yönetici desteği örgütün olumlu görüşlerini ve mesajlarını çalışanlara ileterek örgüte bağlılığı artırır. Fakat yönetici desteğinin eksikliği; kaynakların gerilemesine,

çalışanların örgüte bakış açılarının olumsuz yönde etkilenmesine ve örgüt ile ters düşmelerine yol açabilir. Çalışanlarını destekleyen bir yönetim tarzı, çalışanların iş-aile ile ilgili rol, görev ve sorumluluklarına gösterdiği anlayış ve duygudaşlık kişilerin stresle başa çıkmalarına olumlu bir şekilde etki eder ve işi ile ilgili yaşayacağı çatışma düzeylerini ve problemlerini azaltır (Zincirkıran vd., 2016: 976-977).

Yönetici çalışanlarına dostça ve yardımsever şekilde davranıp, duygusal açıdan onlarla ilgilenerek ve onları düşünerek onlara yönetici desteği algısını hissettirebilir (Pekdemir vd., 2013: 90). Bununla birlikte yönetici desteği, onların fikirlerine önem vermesi, iş ve yaşam tatmin durumlarıyla ilgilenmesi, onların amaçlarını ve değerlerini düşünmesinden oluşmaktadır (Rhoades vd., 2001: 826). Bu bilgiler ışığında bir örgütün sahip olduğu çalışanlarının ne kadar değerli olduğunu bilmesi ve bunu çalışanlarına hissettirmesi iş tatminlerini artıracaktır.

Destekleyici bir yönetici; işgörenlere eşit bir yaklaşım gösterme, çalışanların başarılarından gurur duyma ve çalışanların gereksinimlerini göz önünde tutma özelliklerini taşıyan kişidir. Yöneticiler çalışanlarının her şeylerinden sorumludur. Performans, yönlendirme ve değerlendirme gibi sorumlulukları ve yetkileri onları örgütün temsilci konumuna getirir. Buna bağlı olarak da çalışanlar, yöneticilerinin tutumlarını, olumlu ve olumsuz davranışlarını, örgütün kendilerini benimseyip benimsemediklerinin göstergesi olarak kabul ederler (Tuna, 2016: 40-41).

Çalışanların icra ettikleri görevlerle ilgili problemlerde onlara hoşgörülle yaklaşmak, başarılı oldukları işler karşılığında maddi karşılıktaki bulunmak ya da manevi övgü göstermek, çalışanların dertlerini dinlemek iyi bir yöneticinin özelliklerindedir. Özellikle asayışı ve güvenliği sağlayan personellerin görevlerini etkin yapabilmesi için çalışanlar arasında iyi ilişkilerin sağlandığı bir örgütsel yapılanma gerekmektedir. Bu ortamı oluşturmak da ancak iyi bir yönetici ve onun desteği ile sağlanabilir (Demirhan vd., 2014: 288-289).

2.3.2. Yönetici Desteği ile İlgili Yaklaşımlar

Örgütsel Destek Teorisi

Örgütsel destek teorisi, algılanmış yönetici desteğinin, algılanmış örgütsel desteğe öncülük ettiğini varsayar (Eisenberger ve Diğ., 2002: 566). Yöneticiler, verdikleri kararlar sonucunda çalışanların performanslarını etkileyebilirler. Buna göre yöneticiler, çalışanların maksimum verimliliğe ve performansa erişebilmeleri ve var olan becerilerini tam anlamıyla meydana çıkarabilmeleri için ihtiyaç duydukları ortamın oluşmasında önemli bir role sahiptir. Sosyal psikolojideki yönetici-çalışan takası görüşü, yönetici ve çalışan arasındaki ilişkiler resmi iş sözleşmesinin ötesine geçerek, yönetici çalışanına daha fazla sorumluluk verir, onları etkiler ve destekler görüşünü belirtir. Buna göre yönetici desteği iş tatminine neden olur ve tatmin olan personellerle örgüt amaçlarına ulaşmak daha etkili olmaktadır. Yalnız unutulmaması gereken bir nokta da karşılıklı gerçekleşen bu alış-veriş dengesinde her iki tarafında beklentilerinin karşılanması gerekliliğidir (Ceylan vd., 2015: 171).

Örgütler personellerin iş tatminlerini sağlamak için maddi ve sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamak mecburiyetindedir. Bu nedenle işgörenin, yöneticinin ve örgütün destek algısı önemlidir.

Yönetici desteğinin temelini oluşturan teoriler; sosyal alışveriş teorisi, lider üye etkileşimi teorisi ve psikolojik sözleşme teorisi ile açıklanabilir.

Sosyal Alışveriş Teorisi

Sosyal alışveriş teorisi, örgütte yer alan çalışanlarla oluşan sosyal ilişkiler sonucu bazı kaynakların mübadelesi konusunu ele almaktadır. Sosyal alışveriş ile bireyler istedikleri amaçları elde etmek için diğer birey ve gruplarla iş birliği kurarlar. Bu işbirliğinin her iki taraf içinde karşılıklı olması beklenir. Fakat karşılık verilmesi gönüllülük esasına dayanır ve zorunlu olarak yerine getirilmesi gereken bir davranış değildir. Sosyal alışveriş ekonomik alışverişten ayıran en önemli özellik karşılıklı ilişkilerden elde edilen kazanç ve faydaların maddi olarak ifade edilmemesidir. Sosyal alışverişten kazanılan sonuçlar, karşılıklı güven ve arkadaşlığın göstergesidir. Ekonomik alışveriş teorisinde ise elde edilen kazanç ve

faydalar maddi özelliklidir (Gürbüz, 2006: 52). Örneğin, bir örgütteki çalışan yöneticisinin gözünde değerini artırmak ve mevkiini yükseltmek için daha iyi bir performans sergiliyorsa bu ekonomik alışveriş olduğunu göstermektedir. Eğer çalışan yöneticisine duyduğu saygı ve şükran duygusundan dolayı işini daha iyi yapmaya çalışıyorsa bu durumda da sosyal alışveriş vardır diyebiliriz (Kaplan, 2011: 15). Sosyal alışveriş daha çok güven esaslı olurken, ekonomik alışveriş de ise sözleşmeler yer almaktadır (Ertürk, 2014: 40).

Teorinin ana varsayımı, bireylerin sosyal ilişkiler içerisine girmeleri ve bunu sürdürmelerinin nedeni saygı görmek, arkadaşlık ortamı oluşturma, dikkate alınma ve ödüllendirilme gibi beklentilerinin olması şeklindedir (Bolat vd., 2009: 219).

Lider-Üye Etkileşimi Teorisi

Lider-üye etkileşimi teorisi, Blau tarafından 1964 yılında geliştirilen sosyal alışveriş teorisi kapsamında incelenebilir. Sosyal mübadele teorisine göre, işgörenler ile yöneticileri arasında alışverişe dayalı bir ilişki bulunmaktadır. Lider-üye değişim teorisinde ise çalışanların görevlerini icra ettiği süre zarfında yöneticileriyle aralarında bir tür alışverişin gerçekleşmesidir (Kaplan, 2011: 24).

Lider-üye etkileşim teorisi, yönetici ile çalışanın aralarındaki bağın niteliğini, her bir çalışanı ile farklı bir etkileşim içinde olduğunu açıklamaktadır (Göktepe, 2016: 35). Daha yalın bir ifadeyle yönetici ve işgörenler arasındaki ilişkilerin kalitesini göstermektedir.

Lider-üye etkileşimi teorisine göre yönetici ile her bir çalışan arasında farklı düzeyde ilişkiler vardır. Yönetici ile çalışan arasındaki ilişkinin kalitesi üyenin tutum ve davranışlarını da etkileyebilmektedir. Buna göre yönetici her çalışan ile farklı iletişim ve paylaşımda bulunabilmektedir. Bu farklı iletişimden dolayı bazı çalışanlar ile yöneticileri arasındaki ilişki daha yoğun olabilmektedir. Bu yoğun ilişkiden dolayı karşılıklı güven, saygı, duygusal destek, ödüller ve bilgiye ulaşma gibi avantajlar oluşmaktadır (Yaşlıoğlu, 2013: 201).

Psikolojik Sözleşme Teorisi

Çalışanın işle ilgili ilişkilerinde karşılıklı yükümlülükler konusundaki algıları ve yazılı olmayan karşılıklı beklentileri şeklinde tanımlamıştır. Psikolojik sözleşmeler; kariyer fırsatları, maddi ödüller, zengin iş içeriği gibi işveren tarafından sunulan sözler ile bunun karşılığında performans, ekstra-rol davranışı, esneklik ve sadakat gibi kendilerinin sağlamaya söz verdikleri durumları içermektedir (Topçu ve Basım, 2015: 85).

İşgörenler ile örgütler arasında olan ve inkâr edilemeyen, yazılı olmayan ve açık bir şekilde ifade edilemeyen lakin ihlal edildiğinde her iki taraf için de olumsuz sonuçlar ortaya çıkaran karşılıklı yükümlülüklerdir (Göktepe, 2016: 35).

Örgütler ile işgörenler arasında yapılan, açık bir şekilde veya imza ile belirtilen ekonomik sözleşmeler mevcuttur. Bununla birlikte, sadece akıllarda yer alan, imza altına alınmayan ve açıkça ifade edilmeyen soyut sözleşmeler de bulunmaktadır. Ekonomik sözleşme, her iki tarafında karşılıklı çıkarlarını koruyan, isteklerini imza altında belirttikleri ve sözleşme dışına çıkılması halinde cezai yaptırımları bulunan somut bir kavramdır. Psikolojik sözleşme ise, nesnel olmayan, yazılı hale getirilemeyen, güvene ve iyiliklerin karşılık göreceğine dayanan soyut bir kavramdır. Psikolojik sözleşmeler, çalışanların kuruluşlarına borçlu olduklarına ve çalışanların kendi kurumlarına borçlu olduklarına inandıkları yükümlülüklerden kaynaklanır (Turnley vd., 2003: 188).

2. 4. İŞ – AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI

2.4.1. İş – Aile Yaşam Çatışması Kavramı

İş-aile çatışması konusunun temelleri sanayi devrimine kadar dayanmaktadır. Sanayi devriminin oluşmasıyla birçok bilim alanına konu olan önemli değişiklikler oluşmuş ve araştırmalara kaynak olabilecek konular ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi öncesi dönemde üretim daha çok aile ihtiyaçlarını giderebilecek düzeydeydi. Ayrıca

üretimler genelde evlerde veya atölye gibi küçük imalathanelerde gerçekleşmekteydi. Fakat icat edilen makineler ile büyük fabrika binalarında toplu bir şekilde üretime geçilmeye başlanmıştır. Bu sayede farklı düşünce yapılarına sahip çalışanlar bir araya gelmiş ve aynı üretim sürecinde bir arada çalışmalarını sonucu bilime kaynak olabilecek konular ortaya çıkmıştır. İnsanlar zamanlarının büyük bir çoğunluğunu ev ve ailelerinden ayrı geçirmeye başlayarak yeni rol ve sorumluluklar üstlenmeye başlamışlardı (Clark, 2000: 748). Dolayısıyla yeni rol ve sorumluluklardaki bu değişim kişinin zamanını işine veya ailesine bölmesini gerektirmekteydi. Yeni oluşan bu sisteme ayak uydurmak isteyen birey, üretimin yoğunluğundan dolayı daha fazla mesai harcayarak evinden ve ailesinden daha uzun süre ayrı kalmıştır (Clark, 2000). Bu süreçten dolayı bireyler günümüze kadar süren rol çatışmaları yaşamaya başlamışlar denilebilir.

Khan ve arkadaşlarının (1964) yaptıkları tanıma göre iş-aile alanlarındaki rol baskısının karşılıklı olarak bazı açılardan uyumsuz olduğu bir ara çatışma biçimi şeklinde tanımlanabilir. İş-aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalışan üzerinde oluşturduğu gerilim arttıkça, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulması, iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

2.4.2. İş – Aile Çatışmasını Açıklayan Kuramlar

İş ve aile yaşamları arasındaki ilişki konusu araştırmacılar tarafından başlangıçta ihmal edilmiştir. İş yaşamı ile aile yaşamının birbirinden ayrı alanlar olduğu ve birbirlerine etkilerinin bulunmadığı ya da çok sınırlı düzeyde kalıp ihmal edilebilir olduğu varsayımı çerçevesinde değerlendirilmiştir. İş ve aile yaşamının birbirinden ayrı alanlar olduğu düşüncesinin temelleri bölünme kuramı adı altında Wilensky (1960) tarafından atılmıştır. Bu kuram iş ve aile yaşamlarının birbirlerini etkilemeden var olabilecekleri varsayımına dayanır. Yani aile yaşamı ile ilgili konular iş yaşamını, iş yaşamı ile ilgili konular da aile yaşamını etkilemez. Ayrıca iş-aile çatışmasını açıklayan teorilerden akılcı bakış, telafi, katkı ve çatışma teorileri bu çalışma kapsamında aşağıda kısaca açıklanmaktadır.

Akılcı Bakış Teorisi

Modern ekonominin yapısı gereği aile yapısı, ailenin hayat düzeni ve planlaması oldukça farklılaşmaktadır. Günümüz iş hayatı eşlerin her birini çalışmaya zorlamasıyla eşlerin kendilerine, işlerine ve ailelerine ayırdıkları zamanı planlamalarında da farklılıklara sebep olmuştur. Her iki eşin çalışmasıyla birlikte önceden yalnızca ev kadınına ait olan ev işlerine artık erkeklerin de katılması zaruri hale gelmiştir. Bu şekilde ev işlerindeki görevi artan erkekle beraber iş yerindeki sorumlulukları artan kadının da evine ve işine ayırabildiği zaman azalmaya başlamıştır. Son durumda her iki eş de hem eve hem de işyerine eskisine nispetle daha az zaman ayırır hale gelmişlerdir. Her iki alanda yaşanan zaman daralması kişilerin sahip oldukları sınırlı zaman kaynağını hangi alana tahsis edeceklerine dair sorunsalı ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla iş ve aile yaşamlarına ayrılan zamanın dengelenmesi zor hale gelmektedir. Bu da iş-aile yaşam çatışmasını ortaya çıkarmaktadır. İş ve aile yaşamlarının ortaya çıkardığı rol ve sorumlulukları yerine getirmeye çalışan işgörenler gereken zamanı bulamamasından dolayı çatışma yaşamaktadır (Greenhaus vd., 1987). Kısaca ifade etmek gerekirse, kişinin iş veya aile yaşamına ayırdığı zamanın fazla olması bireyin iş-aile yaşam çatışması yaşammasına neden olmaktadır.

Telafi Teorisi

Bu teoriye göre kişi ailesine veya işine, diğerinin boşluğunu doldurma rolü biçmektedir. Yani, aile yaşamındaki sorunları başarısızlık ve mutsuzluk kaynağı olarak değerlendiren kişi bu yaşamda elde edemediği tatmini iş yaşamında aramaktadır. Yine iş yaşamını hayatında ikinci plana koyan ya da iş yaşamında tatminsizlikler ve başarısızlıklar yaşayan kişi aile yaşamına daha fazla değer verme eğilimi göstermektedir. Bu şekilde bir alanda yaşanan başarısızlık o alandaki bir ihmale sebebiyet vermektedir (Efeoğlu, 2006; Jones ve Butler, 1980).

Katkı Teorisi

Katkı teorisi hem iş yaşamının hem de aile yaşamının kişinin hayattan aldığı genel tatmin düzeyini etkilediğini belirtmektedir. Çalışanlar işlerinde başarılı olup

tatmine kavuştukça bu durum onların aile yaşamındaki doyumlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Aksi durumda aile yaşamları iş yaşamlarındaki tatminsizlikten olumsuz yönde etkilenmektedir. Yine kişinin aile yaşamında elde ettiği tatmin iş alanındaki başarısına ve tatmin düzeyine etki etmektedir (Rice vd., 1991: 31-39). Her iki alanın birbirlerine olumlu ve olumsuz katkıda bulunmaları durumu katkı teorisiyle ortaya konmuştur.

Taşma Teorisi

Taşma teorisi, iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmelerin diğer yaşam alanını da etkileyeceği varsayımına dayanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77).

Taşma teorisine göre, işgören eğer işinde mutsuz ise bu durumun aile yaşamında etkileyerek bireyin mutsuz olmasına ya da aile yaşamında mutsuz ise bu durumun iş yaşamını etkileyerek işinde mutsuz olmasına neden olacaktır. Aynı şekilde, işgörenin iş tatmin düzeyinin yüksek olmasının doğurduğu olumlu sonuçlar aile yaşamına etki ederek bireyin mutlu olmasına ya da aile yaşamındaki tatmin düzeyinin yüksek olması durumu iş yaşamına etki ederek çalışanın iş yaşamında mutlu olmasına neden olacaktır (Fındık, 2016).

Çatışma Teorisi

Bu teoriye göre kişinin iş yaşamında veya aile yaşamında karşılaştığı durumlar tek başına bir belirleyici değildir. Kişi yalnızca aile yaşamındaki bir sebepten etkilenerek iş ve aile yaşamı arasında dengesizliğe uğramaz. Yine iş yaşamı tek başına bu dengesizliği belirlememektedir. Kişi iş yaşamında farklı bir role ve aile yaşamında ise bu rolden çok farklı özelliklere sahip bir başka role sahiptir. Bu iki rol alanı birbirinden farklı olduğu gibi kişiye farklı görevler ve davranış kalıpları yüklemektedir. Kişi bu iki rolün gereklerini yerine getirirken her birinin farklılığı ortaya bir dizi uyumsuzluklar çıkarmaktadır. İşte bu uyumsuzluklar iş-aile çatışmasının gerçek sebebini teşkil etmektedir (Cooke ve Rousseau, 1984).

Dolayısıyla yukarıda açıklanan teorilerden akılcı bakış açısı ve telafi teorileri işgörenlerin yaşadıkları zaman baskısını baz almakta ve iş-aile yaşam çatışması

kavramını incelemektedir. Buna göre, akılcı bakış açısı, işgörenlerin iş-aile yaşam çatışması yaşamasının nedeninin zaman sınırlaması olduğu varsayımına dayanmaktadır. Telafi teorisi ise, işgörenlerin iş veya aile yaşam alanlarından birisiyle ilgili olarak yaşadıkları tatminsizliği telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla tatmin sağlamaya yöneldikleri, buna bağlı olarak iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesinin bozulmasına neden olarak çatışma yaşadıkları varsayımına dayanır. Katkı teorisi, çalışanların iş ve aile yaşam alanlarındaki tatmin düzeylerini ve bu yaşam alanlarındaki olayları ele alarak iş ve aile yaşamı ilişkilerini inceler. Buna göre, katkı teorisi kişisel ve örgütsel faktörlerin birbirleri üzerindeki etkiyi ele alarak bu etkileşimin işgörenin genel yaşam tatmin düzeyini etkilediği varsayımına dayanmaktadır. Taşma teorisi ise, iş ve aile yaşam alanlarından birisinde ortaya çıkan pozitif veya negatif olayların diğer yaşam alanında da benzer etkiyi oluşturacağı varsayımına dayanır. Çatışma teorisi, esas olarak işgörenlerin iş-aile yaşam çatışması yaşamalarının özünde söz konusu yaşam alanlarında farklı roller üstlenmelerinin değil bu rollerin gereklerini yerine getirmelerinin zorluklarının yattığı varsayımına dayanır (Efeoğlu, 2006; 12).

İş-aile yaşam çatışması kavramı iş-aile ve aile-iş çatışması şeklinde iki alt boyutta incelenmektedir.

2.4.3. İş – Aile Çatışması

İş ve aile yetişkinler için hayatlarının en önemli iki unsurudur. Dolayısıyla bu iki kavram arasında yaşanan eş zamanlı rol çatışmaları bireyleri ve kurumları olumsuz etkileyebilmekte ve bireylerin yaşam tatminlerinde azalmaya neden olabilmektedir (Fu ve Shaffer, 2001: 502). İnsanların hayatları boyunca üstlendikleri iş ve aile rolleri bu kadar önemliyken maalesef enerjileri ve zamanları sınırlıdır. Genellikle bu rollerin aynı anda yerine getirilmesi gerekmektedir ve sırayla yerine getirilmesi de mümkün değildir. İnsanlar yaşamlarındaki en büyük çatışmayı tam da bu noktada yaşamaktadırlar. Bu roller birbirine bağımlı şekilde birbirini etkiler ve insanlar da roller arasında denge kurmaya çalışırlar. Fakat bunu başaramayan insanlar iş-aile veya aile-iş çatışması yaşamaktadırlar (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 71).

Yaşanan bu çatışma durumu söz konusu kimse üzerinde baskı oluşturur. Yaşadığı bu baskı artışından dolayı da roller arası çatışma yaşanmaktadır. İş ve aile yaşamında benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesi çalışmada gerilimi artırır. Bu da çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına ve iş-aile yaşam çatışması yaşamasına neden olması beklenir (Efeoğlu, 2006: 10). Özdevecioğlu ve Doruk (2009: 72) iş-aile çatışmasını, yapılan literatür çalışmaları sonucunda “iş ve aile rollerinin gereklerinin aynı anda yerine getirilmesi gerektiğinde bireyin içine düştüğü çelişkili durum” şeklinde tanımlamıştır.

Adams ve diğerleri (1996: 114) yaptıkları çalışmada, iş-aile çatışmasının hem çalışma hayatında hem de aile yaşamında kaliteyi önemli ölçüde etkileyeceğini ifade etmiştir. İş-aile çatışması, bir alan içindeki bir rolün zaman, enerji ve davranışsal talepleri diğer alanın taleplerini karşılamayı zorlaştırdığında ortaya çıkmaktadır (Bragger vd., 2005: 307).

İş-aile yaşamı dengesi ve dengenin bireyler tarafından sağlanabilmesi yaşam ve iş hayatında oldukça önemlidir. Bu bağlamda denge aileler ve organizasyonlar açısından oldukça önemlidir. Örneğin, öncelikli rolü işi olan bir kişinin ev rolünü ikinci plana atması ve buna bağlı olarak eve daha az zaman ayırması bu kişinin dengeden uzaklaşması anlamına gelmemektedir. Tam tersine ailesine daha fazla vakit ve enerji ayırarak, evini ve ailesini birinci plana almak isteyen birey için işinin yoğun olması bireyin denge anlayışına zıt düşmektedir. Bu yüzden birey iş-aile çatışması yaşamaktadır (Kapız, 2002: 140).

Açıkça görüldüğü gibi iş-aile çatışması ile ilgili tanımların birleştiği nokta, kişilerin yaşamdaki ebeveyn, eş, çalışan gibi farklı rollere sahip olması ve sahip olunan bu rolleri eş zamanlı yerine getiremediğinden dolayı yaşadığı çatışmalardır.

2.4.4. Aile-İş Çatışması

Bireylerin aile içerisindeki ebeveyn rolü, eş ve çalışan rollerinin ve bu rollerden kaynaklanan sorumlulukların, kişilerin iş hayatındaki verimliliğini, performansını ve iş tatminini olumsuz yönde etkilemesi durumudur. Örneğin eş veya çocuğun hastalanması, düğün töreni davetleri, taşınma, misafir ağırlama gibi ailevi

nedenlerle işe gidemeyen veya bu nedenlerden dolayı iş hayatı etkilenen kişilerin aile-iş çatışması yaşaması muhtemeldir. Kısaca aile-iş çatışması, bireyin aile yaşamındaki rolünün iş rolündeki sorumluluklar ile eş zamanlı olarak yerine getirememesi durumudur (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 74).

Netemeyer ve diğerleri (1996: 401) iş-aile çatışmasını, iş ile ilgili isteklerin, ayrılan zamanın ve gerginliğin aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği bir ara çatışma biçimi şeklinde tanımlamıştır. Aile-iş çatışmasını ise, ailelerin oluşturduğu isteklerin, ayrılan zamana ve iş ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği bir ara çatışma biçimi şeklinde tanımlamaktadır.

Aile-iş çatışması, ailenin iş yaşamı rolünü yerine getirmesini engellemesi sonucu ortaya çıkan çatışma durumunu ifade eder (Turunç ve Erkuş, 2010: 418). Yani kişinin aile yaşamındaki görev ve sorumluluklarının, iş hayatındaki görev ve sorumluluklarını kısıtlamasıdır (Öcal, 2008: 6). Aile ve iş, çoğu bireyler için hayatın en önemli iki unsurudur. Eğer birey bu iki unsur arasında bir seçim yapmak zorunda kalırsa, ailenin işten daha önemli olduğunu söyleyerek seçimlerini genellikle aileden yana kullanmaktadır (Guttek vd., 1991: 560).

Gerçekleştirilen çalışmalarda genellikle iş-aile boyutu üzerinde daha fazla durulurken, aile-iş boyutuna gereken önem gösterilmemiştir. Çünkü söz konusu aile-iş boyutuna yönelik çalışmalar genellikle aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanlarında yapılan araştırmalarda yer almaktadır. Aile-iş çatışmasının önemsenmeyişinin diğer bir sebebi ise ailenin işe göre daha pasif ve etkiye açık bir alan olmasıdır. Dolayısıyla aile-iş çatışmalarında aile çatışmadan daha fazla etkilenmekte ve bu durum genellikle aile içerisinde kalmaktadır (Çarıkçı, 2001: 34-35).

Çalışanların aile-iş çatışması yaşamaması ya da daha az yaşaması iş ve aile rollerinde denge kurabilmesine bağlıdır. Bu dengeyi kurabilmeyi başaran bireylerin daha çok mutlu oldukları gözlenmektedir. Bu dengenin sağlanmasında bireysel faktörler etkili olmaktadır. Bireyin dengeyi sağlamak adına akıllı tercihler yapması ve bu tercihleri uygularken kararlılık göstermesi dengeyi kurmasında kolaylık sağlayacaktır (Çarıkçı, 2001: 123).

2.5. İŞ TATMİNİ

2.5.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini; iş ortamı, üst yönetimin davranışları ve iletişimi, çalışma saatleri ve maaşlar gibi şartların gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesidir. Kişinin iş ve iş koşulları ile ilgili beklediği değerler ile algılanan değerlerinin birbirine eşit olması durumu iş tatminini oluşturmaktadır (Çekmecelioğlu, 2005: 28). Başka bir ifadeye göre iş tatmini, kişinin işinde ne derece mutlu olduğu ile ilgilidir. Yani iş şartlarında kişinin beklediği parasal - duygusal kazançlar, gerçekleşenle eşit olduğunda iş tatmini gerçekleşmektedir (Erdil vd., 2011: 18).

İş tatmini, insanların mesleklerinden ne düzeyde memnun veya memnun olmadıkları hususunda bir tutum olarak ifade edilebilir (Bruck vd., 2002: 338). Örgütlerde personelin performans ve davranışlarını etkileyen en güçlü unsurlardan birisi de çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. Çalışanın memnun olması durumu, iş tatmini kavramı ile açıklanmaya çalışılır. İş tatmini, işin ortam ve şartlarından dolayı çalışanda oluşan olumlu ya da olumsuz duygulardır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 75).

Dikmen (1995: 116) iş doyumunu (tatmin) ve yaşam doyumunu (tatmini) ilişkisini inceleyen çalışmasında iş tatmininin duygusal bir tepki olduğunu belirtmiştir. Ayrıca iş tatminini çalışanların iş yerindeki yaşantıları ve iş atmosferinin bireyde oluşturduğu pozitif etki şeklinde ifade etmekte mümkündür. Tüm iş tatmini tanımlamalarının üzerinde durduğu nokta, iş tatmininin bireylerin işine karşı olumlu ve pozitif duygular içermesidir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 75). Basit bir ifadeyle açıklamak gerekirse iş tatmini, çalışanların işleri ile ilgili genel duygusal değerlendirmesi anlamına gelir (Kim vd., 2005: 174).

2.5.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş tatminlerini etkileyen birçok faktörden bahsedilebilir. Her türlü fiziki, psikolojik, örgütsel ve örgüt dışı faktör çalışanların işlerini tatmin edici bulmasını sağlayabilir veya engelleyebilir. Bununla beraber incelemeyi

kolaylaştırmak amacıyla çalışana etki eden bu değişkenleri çalışanın kendisi ile ilgili faktörler (Bireysel) ve örgütten kaynaklanan faktörler (Örgütsel) şeklinde ikiye ayırarak incelemek mümkündür.

2.5.2.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların bireysel özellikleri işi ile ilgili beklentilerini etkileyebilmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe ve medeni durum gibi kişisel özelliklere bağlı olarak çalışanın iş tatmini etkilenebilmektedir (Bilgiç, 1998: 549).

2.5.2.1.1. Yaş

Araştırmalar genellikle yaş ile tatmin arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Yaş ilerledikçe işten alınan tatmin de artmaktadır. Bunu deneyim arttıkça uyumun artması olarak açıklamak mümkündür. Genç işgörenler yaşlı işgörelere oranla daha düşük iş tatmini düzeyine sahiptir (Öcal, 2008: 24). İşlerinden daha çok beklentileri olan genç çalışanların iş tatminsizliği yaşamaları olasılığı daha yüksek olurken, yaş ilerledikçe işten duyulan tatmin artmaktadır. Yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması, alınan ödüllerin çeşitlenmesi de iş tatmini oluşumunda önemli rol oynamaktadır (Dennis vd., 1995; 345).

2.5.2.1.2. Cinsiyet

Bireyler cinsiyetlerine göre işyerlerinde farklı değer ve beklentiler içerisinde olabilir. Kadınlar rol farklılıkları nedeniyle daha çok işe yönelik tutum sergilerken erkekler ise rol farklılıkları nedeniyle daha çok başarıya yönelik tutum sergilemektedirler. Örneğin küçük yaşta bir çocuğu olan kadının rol ve sorumlulukları erkeğe göre daha fazladır. Kadınlar erkeklere göre çalışma ortamına, koşullarına ve sosyal ilişkilere daha çok önem verirler. Erkekler ise aldıkları ücrete, statülerine, işlerinde yükselme olanaklarına daha fazla önem verirler (Kirel, 1999: 119). Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar, kadınların işyerlerinde erkek meslektaşlarına göre daha fazla tatmin hissi duyduklarını göstermektedir (Peter 2001: 787). Bunun yanında kadınların, evin ekonomik sorumluluğunu tam olarak üstlenmediklerinden dolayı iş ile ilgili beklentileri azdır denilebilir. Dolayısıyla

kadınların benzer koşullarda erkeklere göre işlerinden duydukları tatmin düzeyleri daha yüksek olabilmektedir.

2.5.2.1.3. Eğitim Düzeyi

İş tatmininin en önemli faktörlerinden biri de eğitimidir. Çalışanların eğitim düzeyleri, bilgilerini, uzmanlıklarını ve çevrelerini algılayış biçimlerini değiştirmektedir. Aynı zamanda eğitim düzeyi çalışanların iş tatmin düzeylerini de etkilemektedir (Öztürk ve Güzelsoydan, 2001: 334).

Eğitim işgörenleri geliştirerek onların verimliliklerini artırır. Buna bağlı olarak da işgörenin başarısı çalıştığı örgütü olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca etkin eğitim insanların tutum, davranış, beceri ve bilgi düzeylerini geliştirir. İş tatmini ile eğitim arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları genellikle, eğitim düzeyinin yükselmesi ile tatminin düşeceği yönündedir (Mohsin, 2011: 210-212).

5.2.1.4. İş Tecrübesi

Çalışanlar işe başladıktan hemen sonra iş tatmin düzeyleri yüksek olur fakat daha sonra bu düzey düşmektedir. Bunun nedeni kişi okuldan mezun olur olmaz bir işe başlar ve işinde başarılı olmak ister. Fakat bu başarılı olma isteği ve bekleyişi gerçekleşmez ise bu durum bireyde iş tatminsizliği oluşturabilir. Buna ek olarak birey yaşamında birçok defa iş değiştirmiş ise o bireyin işinden tatmin olmadığını göstermektedir (Atabay, 2012: 53).

Yapılan araştırmalar, kıdem ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Kişinin işyerinde daha iyi mevkilere gelme imkânı, onun iş tatmin düzeyini artırabilmektedir (Ulusoy, 1991: 20).

5.2.1.5. Medeni Durum

Medeni durum ile iş tatmini arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalara bakıldığında genellikle iş tatmininin medeni duruma göre değişmediği görülmektedir (Toker, 2007). Fakat bunun aksine Dinler (2010: 87), Sevimli ve İşcan (2005: 63) çalışmalarında, evli çalışanların iş tatmin düzeylerinin evli olmayan çalışanlara göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

2.5.2.2. Örgütsel Faktörler

Çalışma şartları, iş ortamı, verilen ücret, iletişim tarzı, örgüt kültürü, terfi olanakları gibi özellikler çalışanların iş tatminlerini etkileyebilmektedir. İnsanlar çevrelerindeki kişilerin davranışlarından etkilenir. Bir örgüt içerisinde devamlı mutsuz olan ve işinden tatmin olmayan çalışanların olması diğer çalışanları da etkiler. Bu da tüm çalışanlar için o örgütte mutlu ve işinden tatmin olma durumunu zorlaştırır. Bunlara ek olarak bir örgütün imajı, faaliyet gösterdiği sektör, kurumun büyüklüğü, coğrafi konumu, örgütün kurumsallaşma ve yasalara uygunluk düzeyi, yönetim şekli, liderlik tarzları ve örgüt desteği de çalışanların iş tatminlerini etkilemektedir (Yanık, 2014: 113). Bu çalışmada yukarıda sayılan faktörlerin yalnızca çalışma ölçeğine uygun olanların açıklamaları yapılmıştır.

2.5.2.2.1. Çalışma Şartları

Çalışanın işinden memnun olmasında çalıştığı yerin fiziki şartlarının etkili olduğu kabul edilmektedir. Çalışanlar sıcaklığı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşu gibi işe ve iş yerine ait özelliklerden etkilenebilmektedir (Öztekin, 2008: 24).

Çalışanlar için çalışma ortamının kolaylaştırıcı ve rahat olması oldukça önemlidir. Bu nedenle işgörenler daha az tehlikeli olan ve daha rahat işleri tercih etmektedirler. Çalışma ortamındaki fiziksel şartlar dengeli bir biçimde ayarlanmalıdır. Çoğu işgören çalıştığı ortamın temiz ve modern olmasını ister. Ayrıca çalışanlar, işlerini icra ederken yeterli donanım ve aletin olduğu bir çalışma ortamını öncelik olarak görürler (Atabay, 2012: 55). Söz konusu bu fiziki şartların olması halinde çalışanların hedeflerine ulaşması daha da kolaylaşmakta ve iş tatminlerini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Tüm bunların yanında işgören için çalışma saatleri de oldukça önem taşımaktadır. Çalışma saatlerinin esnek olması kişinin yaşam kalitesini etkilemektedir. Ayrıca tatmini artırmak, çalışanın işi ve ailesi arasında bir denge kurabilmesine olanak tanımaktadır (Keleş, 2006: 36).

2.5.2.2.2. Ücret

Ücret işgörenlerin meydana çıkarttığı işler sonucunda elde ettiği maddi ve parasal gelir şeklinde ifade edilmektedir. Çalışan birey icra ettiği işler sonucunda hak ettiği maddi karşılığı elde ettiğini düşünüyorsa bu onu tatmin etmektedir (Yüksel ve Yüksel, 2014: 561). Yani ücretin çalışanın beklentisinden az olması iş tatminini azaltabilmektedir. Çünkü ücret genelde çalışanlarca işlerindeki başarılarının bir karşılığı şeklinde görülebilmektedir.

Ücret çalışanın işe karşı olan davranış ve tutumunu tek başına belirlememektedir. Fakat bireyin işyerinde kendisiyle aynı mevki ve konumda olanlara göre daha az düzeyde ücret aldığını bilmesi çalışanda iş tatminsizliğine neden olabilmektedir. Bunlara ek olarak çalışanları yalnızca maddi yönden tatmin etmek, yani iyi bir ücret ödemek, iş tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu göstermez. Bazı durumlarda çalışanlara yüksek ücret verilmesi iş tatminini tek başına garanti edememektedir (Keleş, 2006: 37).

Ücret aslında bireylerin fizyolojik ve temel ihtiyaçlarını karşılaması için gerekli olan bir unsurdur. Fakat ücret çalışan bireyler tarafından başarının bir simgesi olarak düşünülmektedir. Dolayısıyla ücretin başarıya göre ödenmediği durumlarda çalışanda iş tatminsizliği görülebilmektedir (Vara, 1999: 8).

2.5.2.2.3. Örgüt Kültürü

Kavram bir işletmenin çalışanları ile paylaştığı değer, inanç, norm, algı ve semboller sistemi şeklinde tanımlanmakta, soyut ve birbirini tamamlayıcı birçok unsurdan oluşmaktadır. Yalnızca işgörenlerle kalmayıp iletişim halinde olan herkesi kapsamaktadır. Örgüt kültürü, her kurumda farklı bir yapıda oluşmaktadır. Bunun nedeni maddi öğelerden ziyade soyut amaçlar ve değerlerden oluşmasıdır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 122).

Bir işletmede örgüt kültürü işgörenlerin davranışlarını ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar örgütlerinden beklentilerini karşılayabildiği oranda işlerinden tatmin olmaktadır. Yani güçlü bir örgüt kültürü çalışanların iş tatmin seviyelerinin yükselmesini etkileyebilmektedir. Tatmin olmuş

bir çalışan ise kendisini örgüte ve örgütün benimsediği kültüre daha kolay adapte eder (Rızaoğlu ve Ayyıldız, 2008: 9-10).

Türkiye'deki kurum ve kuruluşlarda egemen olan örgüt kültürü, tüm çalışanların belli sembollere ve değerlere göre davranışlar sergilemesine zorunlu kılmaktadır. Çalışanın üst yöneticisinin ya da patronunun makamından çıkarken, geri adım atılarak çıkılması, adap kurallarına aşırı özen gösterilmesi, yönetici görüldüğü zaman ayağa kalkarak ceketin iliklenmesi gibi eylemler örnek olarak gösterilebilir (Güçlü, 2003: 148). Dolayısıyla aşırı emir ve kontrole sahip bir işletme kültürü yerine işgörenlere kılavuzluk eden, esnek ve özgün olmayı gösteren örgüt kültürünün çalışanları iş tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 123).

2.5.2.2.4. Çalışma Arkadaşları

Çalışma arkadaşlarının iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. İşyerinde tek çalışanlar sosyal anlamda yalnızlaşır ve işlerinde mutsuz olabilirler. Bu nedenle iş arkadaşlarıyla iletişimden uzak olan çalışanların iş tatminsizliği artmaktadır. Çalışma arkadaşları birbirlerine yardımcı olur, öneriler sunar, rahatlama hissi oluşturur ve iş arkadaşlarını desteklerler. Aynı yerde çalışan kişilerin birbirleriyle karakter olarak uyumu, ortaklığa yatkınlıkları ve iş huzuru, her bir çalışanın iş tatminini etkileyebilmektedir. İyi bir çalışma arkadaş grubu işi daha eğlenceli hale getirebilir (Keleş, 2005; 39).

Kişinin işyerinde sağlıklı bir iletişim içinde olması, işinde başarılı görülmesi, bakış açıları birbiriyle benzeyen kişilerle çalışması iş tatminini yükseltmektedir (Sunar, 2016: 30-31).

Takım çalışması gerektiren iş ortamlarında sosyal ilişkiler daha da önem arz etmektedir. Ekip başarısının altında, işgörenlerin birbiri ile olan iyi diyalogları yatmaktadır. Buna göre çalışanların psikolojik ihtiyaçların karşılanabilmesi için örgüt içindeki sosyal ilişkilere daha da önem verilmesi gerekmektedir. Bu da çalışanların iş tatminlerinin artmasında etkili olacaktır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 4-5).

5.2.2.5. Terfi İmkânları

Terfi kavramı, örgüt sahip olunan statü, pozisyon ya da rütbe terimlerinden daha yüksek bir konuma ulaşma anlamında kullanılmaktadır. Terfi imkânları ise bireyin işyerinde bulunduğu pozisyondan daha yukarı bir pozisyona ulaşabilmesi için gerekli olan fırsatların tümüdür. Terfi olanakları arttıkça çalışanların iş tatminleri de artabilmektedir. Terfi eden bireyin saygınlığı artar, sorumluluğu artar ve yetki alanı genişler, sosyal çevre kazanır (Yanık, 2014: 110). Terfi olanakları işgörenlerin işlerine karşı tutumlarını olumlu hale getirebilmektedir. İşgörenin hak ettiği ve yukarıda sayılan fırsatlara ulaşabilme olanaklarına sahip olması ve bunlara doğru zamanda ulaşması bireyin tatminini arttırmaktadır (Sunar, 2016: 30-31).

Bireyler çalıştıkları örgüte sağladıkları başarıdan dolayı mevkiinde yükselme beklentisine girer. Bu nedenle örgütte adil bir terfi sisteminin olması işgören açısından olumlu bir iş ortamı oluşturacaktır. İşinde yükselen bir çalışanın işine bağlılığı ve çalışma isteği artarken adil bir terfi sisteminin olmadığı işyerlerinde çalışanlarda iş tatminsizliği problemleri ile karşılaşmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 6).

2.6. YAŞAM TATMİNİ

2.6.1. Yaşam Tatmini Kavramı

Yaşam tatmininin tarihi 1960'lı yıllara kadar dayanmaktadır. İlk kez 1961 yılında Neugarten tarafından ortaya atılmıştır. O yıllarda ABD'de yapılan araştırmalar daha çok zihinsel sağlık ile ilgili çalışmalardır. 1970'li yıllarda ise yaşam tatmini kavramı Amerikan toplumunun sosyal ölçütleriyle alakalı araştırmalara konu olmuştur (Şeten, 2012: 53).

Yaşam, bireylerin iş ortamlarında, işteki sorumluluklarında ve iş ile ilgili üstlendiği görevlerinde ve bunlar dışında harcadığı zamanın bütünüdür ve "Yaşam = İş + İş dışı" şekilde formüle edilir (Dikmen, 1995: 117). Yaşam doyumu ise bireyin

iş, boş vakit ve iş dışı zamana karşı izlediği duygusal tepkisi ve tutumu şeklinde tanımlanmıştır. İş dışı zaman, boş zaman ve diğer iş dışı zaman olarak ayrılır. Boş zaman bireylerin hobileri, stres atmak için yaptığı eğlenceleri, spor faaliyetleri gibi kendisinin yapmayı sevdiği şeyleri ifade eder. Fakat insanlar boş zamanın tümünü kendileri için kullanamazlar. Kişilerin söz konusu boş zamanlarının bir bölümünü aile rolüne ayırması gerekmektedir. Evi, ailesi ve dostları için yapması gereken görevleri de vardır. Dolayısıyla diğer iş dışı zamanı kişinin aile rolüne ve çevresindekilere (arkadaş ve akraba gibi) ayırdığı zaman olarak ifade etmek mümkündür (Dikmen, 1995: 117-118).

Yaşam tatmini, bireylerin hayattan beklentileriyle sahip oldukları veya elde ettikleri durumun karşılaştırılması sonucu ortaya çıkan durumu gösterir. Yaşam tatmini, işten, aileden tatmin duyma gibi hayatın belirli alanlarından olabileceği gibi bireyin tüm hayatını da kapsayabilmektedir. Yani, belirli bir durumla ilgili değil, bireyin yaşamının tamamındaki tatmindir (Aşan ve Erenler, 2008: 206).

Neugarten'den (1961) aktaran Özer ve Karabulut'a (2003: 73) göre yaşam tatmini 5 etkene bağlanmıştır:

- a) İnsanların günlük yaşamdaki etkinliklerden zevk alması,
- b) Yaşamın kişi için bir anlam taşıması, yaşamıyla ilgili amaçlarının olması ve geçmiş yaşamının sorumluluğunu kabul etmesi,
- c) Yaşamı boyunca öngördüğü amaçlara ulaştığı inancına sahip olması,
- d) Olumlu bir 'ben' imgesine sahip olması ve yaşlılığında zayıflıkları ne olursa olsun, kendini değerli bir varlık olarak görebilmesi,
- e) Yaşama karşı genelde iyimser bir tutum içinde olması

Yaşam tatmini kişinin yaşamı boyunca belirlediği kriterlere göre hayatını yaşaması kendisini olumlu bir şekilde değerlendirmesidir. Kişinin kendi hayatı ile ilgili bir değer belirlemesidir. Kişi oluşturduğu kriterler ile hayatındaki koşulları karşılaştırır ve bunun sonucunda algıladığı durum kişinin yaşam tatminini ifade eder (Çeçen, 2007: 181).

Dost'a (2007: 133) göre yaşam tatmini, bireyin kendi seçtiği kriterlere göre yaşamının niteliği hakkındaki genel değerlendirmesi olarak ele alınmaktadır. Fakat bir bireyi, yediği yemeğin onu mutlu etmesi demek, hayatının tümünden duyduğu tatmin ile ilgili bir şey ifade etmeyebilir. Yani yediği yemekten mutlu olmasına karşın hayatının tümüne bakıldığında memnun olmuyor olabilir. Dolayısıyla yaşam tatmini hayatın tümünün değerlendirilmesi denilebilir. Bu değerlendirme kişinin yaşamındaki alanlardan anlık olayların değerlendirilmesi değil hayatın bütününe değerlendirilmesidir (Öcal, 2008: 27).

Yaşam tatmini ile ilgili 32 ülkede yapılan 245 çalışmanın sonuçlarına göre yaşam tatminine etki eden faktörler şu şekilde sıralanmıştır (Dockery, 2010):

- Özgürlük ve demokrasinin kabul gördüğü ekonomik yönden zengin bir ülkede yaşamak,
- Politik istikrar,
- Azınlıktan ziyade çoğunluğun parçası olmak,
- Toplumdaki sosyal katmanın üst grubunda yer almak,
- Evli olmak, ailesi ve arkadaşları ile iyi ilişkiler içerisinde bulunmak,
- Fiziksel ve ruhsal olarak sağlam olmak,
- Açık fikirli ve aktif olmak,
- Kendi hayatının kontrolünü elinde bulundurduğunu hissetmek,
- Para kazanma ve politik olarak muhafazakâr olmak yerine sosyal ve moral değerlere sahip olmaya karşı istekli olmak.

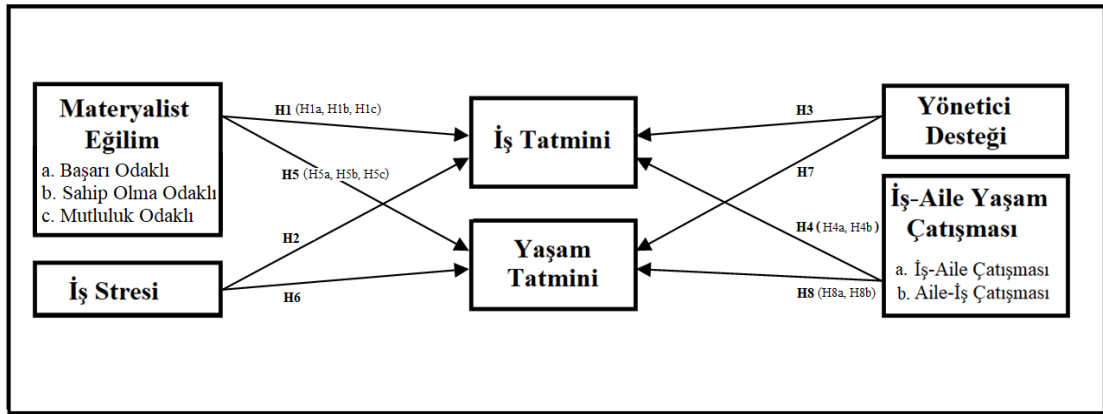
Yukarıdaki tüm bu bilgiler ışığında yaşam tatminini etkileyen birçok faktör olduğu görülmektedir. Bu nedenle farklı bakış açılarından incelenmeye ihtiyaç duymaktadır.

Bu çalışmada ise iş ve yaşam tatmini, iş-aile yaşam çatışması, yönetici desteği ve iş stresi ile ilişkilendirilmektedir. Literatürde söz konusu değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik çalışmalara rastlamak mümkündür.

2.7. Araştırmanın Kuramsal Modeli ve Hipotezleri

Yapılan literatür araştırmaları sonucunda, materyalist eğilimin, iş-aile yaşam çatışmasının, yönetici desteğinin ve iş stresinin yaşam tatmini ve iş tatmini ile aralarındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların olduğu görülmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Kuramsal Modeli



Materyalizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Swinyard ve diğerleri (2001) ABD ve Singapur'daki yetişkinlerin mutluluk düzeyleri ile materyalizm eğilimlerini araştırmış ve materyalizm ile mutluluk arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca ABD'de ve Singapur'da mutluluğun, maddecilik ile ilişkili olduğu, ancak materyalizm alt ölçekleri ile olan ilişkisinin değişkenlik gösterdiği belirtilmiştir. Singapur'daki yetişkinlerin daha az mutlu ve daha materyalist olduğunu ortaya koymuşlardır. Belk (1984), yaptığı çalışma sonucunda materyalizm ve mutluluk arasında negatif bir ilişki olduğunu öne sürmüştür. Richins ve Dawson (1992) materyalist amaçlara odaklı bireylerin daha düşük yaşam memnuniyeti ve mutluluğa sahip olduklarını ileri sürmüşlerdir ve yaptıkları araştırmalarında yüksek düzeydeki materyalizmin düşük düzeyde mutluluk ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Materyalist eğilimi yüksek kişiler maddi varlıklara sahip olmak, bunlarla mutluluğu yakalamak istemektedir. Dolayısıyla maddiyata önem veren bir birey maddi varlıklara sahip olarak mutluluğu yakalayabilir. Materyalizm ile gelir düzeyi arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmektedir (Aslay vd., 2013: 59). Gelir düzeyi yüksek olan bir bireyin maddi varlıklara ulaşması daha kolaydır. Geliri yüksek olan bir birey maddi olanaklara ulaşmadaki kolaylığı sayesinde de işinden mutlu olabilir şeklinde ifade edilebilir.

Tüketicilerin maddi olan varlıklara sahip olma istekleri bireylerin iş tatminlerini etkileyebileceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak;

H1: Materyalist eğilim bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H1a: Başarı odaklı materyalist eğilim bireylerin iş tatminini negatif yönde etkiler.

H1b: Sahip olma odaklı materyalist eğilim bireylerin iş tatminini negatif yönde etkiler.

H1c: Mutluluk odaklı materyalist eğilim bireylerin iş tatminini negatif yönde etkiler.

Yapılan birçok çalışmada iş stresinin iş tatminini negatif yönde etkilediğine dair sonuçlara ulaşılmıştır (Günbayı ve Tokel, 2012: 91; Yüksel, 2003; Karabay, 2015; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015; Gül vd., 2008: 6). İş tatmini ile iş stresi arasında yapılan meta analiz çalışmalarında da negatif yönlü ilişkiler rapor edilmiştir (Jackson ve Schuler, 1985; Daniels ve Bailey, 1999). Görüldüğü üzere, yapılan çalışmalar incelendiğinde, iş stresi ile iş tatmini arasında yakın bir ilişkinin olduğu ve iş stresinin iş tatminsizliğine neden olduğu belirtilmektedir.

Çalışanların isteği ve kontrolü dışında gelişen olumsuz iş deneyimleri bireyin iş tatminini etkileyebileceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak;

H2: İş stresi bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir.

Yönetici desteği ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik yapılan çalışmalarda (Babin ve Boles, 1996; Karatepe ve Kılıç, 2007; Gagnon ve Michael, 2004; Griffin vd., 2001; Ng ve Sorenson, 2008; Zincirkıran vd., 2016) değişkenlerin birbiri ile pozitif ilişkilere sahip olduğu belirtilmektedir.

Çalışanların yönetici kademesindeki örgüt temsilcileri tarafından gösterilen olumlu davranışlarının bireyin iş tatminini etkileyebileceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak;

H3: Yönetici desteği bireyin iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir.

Adams ve diğerleri (1996: 415) iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş tatminiyle negatif bir ilişkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Bruck ve arkadaşları (2002) yaptıkları bir araştırma sonucuna göre iş-aile çatışmasının iş tatmini ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Yüksel (2005) iş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisini inceleyen çalışmasında, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Efeoğlu (2006) ilaç sektörüne yönelik bir araştırmasında, iş-aile çatışmasının iş doyumunu üzerinde pozitif yönde etkisi bulunduğu sonucuna varırken, aile-iş çatışmasının ise iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmadığını rapor etmiştir. Öcal (2008) tekstil işletmesi çalışanlarına yaptığı bir araştırmasına göre, iş-aile çatışmasının, iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna ulaşmış, aile-iş çatışmasının ise iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını belirtmiştir.

Özdevecioğlu ve Doruk'un (2009) araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışmasının bireylerin iş tatminini olumsuz etkilediği ancak aile-iş çatışmasının iş tatminini anlamlı bir şekilde etkilemediği sonucu elde edilmiştir. Ayrıca, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuşlardır. Turunç ve Erkuş (2010) bankacılık sektöründe yaptığı araştırma sonucunda genel olarak iş-aile yaşam çatışmasının iş tatminini negatif etkilediğini tespit etmiştir. Aras ve Karakiraz'ın (2013: 7) doktora yapan araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları bir araştırma sonucuna göre zaman temelli iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Küçüker (2016) yaptığı araştırma sonuçlarında iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerinde negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Bireyin iş ve aile alanlarındaki rol uyumsuzluğunun, işinden sağladığı tatmine etki ettiği düşünülmektedir. Buna göre;

H4: İş-aile yaşam çatışması bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir

H4a: İş – Aile çatışması bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir

H4b: Aile – İş çatışması bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir

Ahovia ve Wong (1995: 6) yaptıkları çalışmada materyalizm ile yaşam tatmininin birbiriyle negatif ilişkili olduğunu belirlemişlerdir. Yine Kasser ve Ahuvia (2002) çalışmalarında güçlü materyalist değerlere sahip öğrencilerin kendini gerçekleştirme, mutluluk ve yaşama bağlılık düzeylerinin düşük olduklarını belirlemişlerdir. Swinyard ve diğerlerinin (2001) gerçekleştirmiş oldukları bir araştırmanın sonuçları materyalizm ile mutluluk arasında negatif ilişki olduğunu göstermektedir. Belk'in (1984, 1985) çalışmalarında da materyalizm ve yaşama dair mutluluk arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bunlara ek olarak Belk (1984) ve Richins ve Dawson (1992) materyalist amaçlara odaklı bireylerin daha düşük yaşam tatminine sahip olduklarını ileri sürmüşlerdir. Ryan ve Dziurawiec'in (2001) araştırma sonucuna göre materyalizmin yüksek olduğu bireylerde yaşam memnuniyetlerinin düşük ve aralarında olumsuz bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Roberts ve Clement (2007) yaptıkları çalışmada materyalizmin ve yaşam tatmininin tutarlı bir şekilde negatif ilişkili olduğunu belirtmektedir. Ayrıca yaptıkları analizler sonucunda materyalizmin alt boyutları, yaşam kalitesi ile negatif korelasyonlar göstermiştir. Ek olarak Otero-López ve diğerleri (2011: 774) Galiçya'nın Özerk Topluluğu (İspanya) 'dan 469 kadına yaptıkları çalışmada tüm materyalizm boyutlarının, yaşam tatminini negatif bir şekilde etkilediğini tespit etmişlerdir.

Tüketicilerin maddi olan varlıklara sahip olma istekleri bireylerin yaşam tatminlerini etkileyebileceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak;

H5: Materyalist eğilimler bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir.

H5a: Başarı odaklı materyalist eğilim bireylerin yaşam tatminini negatif yönde etkiler.

H5b: Sahip olma odaklı materyalist eğilim bireylerin yaşam tatminini negatif yönde etkiler.

H5c: Mutluluk odaklı materyalist eğilim bireylerin yaşam tatminini negatif yönde etkiler.

Stres, bireyin ruhsal, fiziksel ve sosyal çevresini ve yaşam tatminini etkileyen önemli bir sorundur. Ayrıca iş ile ilgili meydana gelen problemler kişinin davranışını, düşüncesini, çalışmasını, iş arkadaşları ile olan ikili ilişki ve iletişimini etkilemektedir. Bu etkileşime bağlı olarak bireyde yoğun bir şekilde stres oluşur. Dolayısıyla kişinin yaşam tatmininde azalışlar oluşur (Korkmaz ve Ceylan, 2012: 314-315). Bireyin işinden kaynaklı ortaya çıkan stres; gerginlik, sıkıntı, endişe, hayal kırıklığı ve yorgunluk gibi durumlar, bireyin diğer yaşam alanları olan kişinin yaşam tatminini de etkileyebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81).

Korkmaz ve Ceylan (2012: 337) İstanbul Büyükşehir Belediyesi'nde görev yapan personeller üzerinde gerçekleştirdiği araştırma sonunda stres faktörünün sosyal hayat başta olmak üzere çalışanların iş - yaşam kalitesini düşürdüğü ve olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Karabay (2015) İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, çalışanların maruz kaldığı iş stresinin çalışanların yaşam tatminini olumsuz etkilediğini saptanmıştır.

Çalışanların isteği ve kontrolü dışında gelişen olumsuz iş deneyimleri bireyin yaşam tatminini etkileyebileceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak;

H6: İş stresi bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir.

Kale (2015) çalışmasında konaklama işletmelerinde personelin lider desteği ve iş arkadaşları desteğine ilişkin algılarının, iş performanslarına yönelik etkisinde iş ve yaşam tatminlerinin aracı rolünü incelemiştir. Araştırma sonucunda, lider desteğinin iş tatminini ve yaşam tatminini pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Griffin ve diğerkleri (1999: 544) çalışmaları sonucunda yönetici desteği ile tatmin arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarında iş-aile çatışmasının iş ve yaşam tatmini üzerinde negatif etkisi olduğu; eş ve yönetici desteğinin ise bu etkiyi pozitif yönde desteklediği tespit edilmiştir. Abendroth ve Den Dulk (2011) bireyin iş yerinden, yöneticisinden ve ailesinden algıladığı destek düzeyinin iş-yaşam dengesine yönelik tatmin düzeyini önemli düzeyde etkilediğini belirtmektedir.

Çalışanların örgüt temsilcileri tarafından gösterilen olumlu davranışları algılamaları bireyin yaşam tatminini etkileyebileceği düşünölmektedir. Buna bağlı olarak;

H7: Yönetici desteği bireyin yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir

Adams ve diğerkleri (1996: 415) araştırmalarını Michigan'da bulunan bir üniversitenin sunduğu hafta sonu veya akşam kurslarına kayıt olmuş; yöneticiler, sağlık çalışanları, eğitimciler ve büro çalışanları da dâhil olmak üzere çeşitli meslek gruplarından 163 tam zamanlı çalışana uygulamıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışmasının yaşam memnuniyeti ile olumsuz yönde ilişkisi tespit edilmiştir.

Perrewé ve diğerklerinin (1999) 270 otel yöneticisinin katılımı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında olumsuz yönde ilişkinin olduğunu tespit etmişlerdir. Zhao ve diğerkleri (2011) iş-aile çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini araştırmışlardır. Veriler, Çin'de 26 otelden 121 satış müdürü tarafından yapılan bir saha araştırması ile toplanmıştır. Sonuçlara göre iş-aile çatışması ile yaşam doyumununun negatif bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Beutell ve Berman (1999: 898) iş-aile çatışması ve farklı tatmin türlerini araştırdıkları çalışmada iş-aile ve aile-iş çatışmalarının yaşam tatmini üzerinde olumsuz yönde bir etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Öcal'ın (2008) tekstil işletmesi çalışanlarına yaptığı araştırmasına göre, iş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında da olumsuz yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Fırat ve Cula (2016) iş-aile

çatışması, aile-iş çatışması ve iş doyumunun öğretmenlerin yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Yine Küçüker (2016) yaptığı araştırma sonuçlarında iş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerinde negatif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ahmad (1996: 105) yaptığı çalışmada iş-aile çatışmasının yaşam memnuniyetiyle negatif ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde Lapierre ve diğerleri (2008) yaptıkları çalışmada iş-aile yaşam çatışmasının yaşam memnuniyeti ile olumsuz ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

İşten kaynaklanan sorunların bireyin aile rolündeki görev ve sorumluluklarıyla ya da aileden kaynaklanan görevlerin iş rolleri ile eş zamanlı olarak yaşanması bireyin yaşam tatminini etkileyebileceği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak;

H8: İş-aile yaşam çatışması bireyin yaşam tatminini olumsuz etkilemektedir.

H8a: İş – Aile çatışması bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir

H8b: Aile – İş çatışması bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Araştırmalar temel aldıkları felsefe itibariyle nicel ve nitel araştırma olarak ikiye ayrılmaktadır. Nicel araştırmalar, gözlemlenebilir, sayısallaştırılabilir ve ölçülebilir olarak ifade edilebilen araştırmalardır. Asıl amacı ise olayları herkes tarafından aynı kabul edilebilir hale getirerek değişkenler arası ilişkileri açıklamaktır (Türnüklü, 2001: 8).

Nitel araştırma; araştırmacıların gözlem, görüşme ve mülakat gibi nitel bilgi toplama yöntemlerini kullanarak deneklerin doğal ortamlarında ele alınmaları ve gözlemler aracılığıyla elde edilen bilgilerin yorumlanması ve gerçekçi bir şekilde ortaya koyulmasına yönelik gerçekleştirilen sürece denir (Yıldırım, 1999: 10). Nitel araştırmalarda araştırmacılar araştırdıkları konuda derinlemesine bilgi elde edebilirler fakat bunu evrene genelleymemektedir (Büyüköztürk vd., 2009: 254).

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırmada, temel aldığı felsefe itibariyle ve amaçlarını gerçekleştirebilmek üzere nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel araştırma yönteminin tercih edilmesindeki amaç değişkenler arası ilişkiyi doğru bir şekilde tespit etmektir. Araştırmada elde edilen verilerin ve bulguların sayısal olarak daha iyi ifade edilebilmesi, yorumlanabilmesi, hipotezlerin test edilerek elde edilen sonuçların genelleştirilebilmesinden dolayı nicel araştırma yöntemi tercih edilmiştir. Ayrıca araştırmanın evren birimi sayısının büyüklüğü nedeniyle genelleme yapabilmek adına nicel araştırma yöntemi uygun görülmüştür.

Nicel araştırmaların üstünlükleri arasında; sayı bakımından çok olan verilerin daha az bir maliyetle toplanabilmesi, elde edilen sonuçları genelleyebilme, gruplar arası karşılaştırma olanağı ve verilerin test edilebilmesi yer almaktadır. Diğer taraftan esnek olamaması; veri toplama süreci başladıktan sonra değişiklik yapılamaması ve

mükemmel örneklem alma güçlüğü, veri toplama güçlüğü, model dışındaki verilerle ilgilenmemesi gibi zayıf tarafları da bulunmaktadır (Çokluk vd., 2010; Altunışık vd., 2015).

3.2. Nicel Veri Toplama Araçları

Nicel araştırmalarda verilerin toplanması aşamasında anket, gözlem ve görüşme yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Anket, araştırmanın yapılacağı deneklerden elde edilecek verilere önceden hazırlanmış ifadelerle ulaşabilmek amacıyla oluşturulan veri toplama aracıdır (Ural ve Kılıç, 2005: 22). Başka bir ifadeyle anket yöntemi, deneklere sözlü ya da yazılı bir şekilde soru sorarak, deneklerin davranışlarını, demografik özelliklerini ve fikirlerini ölçmektedir. Diğer veri toplama araçlarına göre farklı alanlardan daha büyük gruplara hızlı bir şekilde uygulanabilmesi ve daha az maliyetinin olması gibi avantajları vardır (Tenekecioğlu vd., 2009: 48; Büyüköztürk vd., 2016: 124). Diğer bir yöntem gözlem, davranışların detaylı bir şekilde araştırarak veri elde etme sürecidir (Balcı, 2006: 168). Yani bu yöntem, araştırılmak istenen olayın veya bireylerin var olan durumunu, davranışlarını herhangi bir müdahalede bulunmadan ve soru yöneltmeden; olayı var olan durumuyla gözlemleyerek veri toplama yöntemidir (Tenekecioğlu vd., 2009: 51). Diğer bir yöntem olan görüşme yöntemi ise, araştırmacının bilgi ve görüşlerinden yararlanmak istediği kaynak kişi ile karşılıklı olarak araştırmacının ihtiyacını duyduğu bilgilere ulaşabilmek için önceden oluşturduğu sorulara cevap aramasıdır (Ural ve Kılıç, 2005: 22; Balcı, 2006: 159).

Bu çalışmada veri toplama araçlarından anket yöntemi kullanılmıştır. Bunun nedeni daha büyük gruplara hızla uygulama imkânının olması ve maliyetinin daha uygun olmasıdır. Bunlara ek olarak anket tekniğinde analizlerin yapılması daha kolaydır. Cevaplayıcıların daha samimi cevaplar verme olasılığı da diğer bir tercih nedenini oluşturmaktadır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2017 yılında Düzce İl Emniyet Müdürlüğüne bağlı ilçelerde 208 ve merkez ilde 631 olmak üzere toplam 839 polis memuru oluşturmaktadır. Evren biriminin özellikleri tespit edildikten sonra örneklem yöntemine karar verilmiştir. Bu çalışmada evrenin özelliklerinden dolayı seçkisiz örneklem yapılmıştır. Araştırma evrenini temsil edecek örneklem sayısını tespit etmek amacıyla çok değişkenli analizleri yapabilmek için örneklem sayısının madde sayısının 10 katı olması kabul edilmekte ve yeterli görülmektedir (Nunnally, 1978). MacCallum ve arkadaşları (2001) ise madde sayısının 4 katı örneklem olması gerektiğini savunmaktadır. Ayrıca 30'dan büyük ve 500'den küçük örnek büyüklüklerinin çoğu araştırmalar için yeterli olduğu belirtilmektedir (Altunışık vd., 2015; 137). Bu çalışmada deneklerin materyalist eğilimini tanımlamaya yönelik 9, iş stresi düzeylerini ölçmek üzere 7, yönetici desteği algısı düzeylerini belirlemek üzere 7, iş tatmini düzeylerini tanımlamaya yönelik 5, yaşam tatminlerini tanımlamaya yönelik 5, iş-aile çatışmalarını belirlemek üzere 5 ve aile-iş çatışmalarını belirlemek üzere 5 ifade kullanılmıştır. Veri toplama süreci sonucunda, toplam 163 anket formuna ulaşılmıştır. Fakat anket formlarındaki eksik ve hatalı bilgilerden dolayı 10 adet anket formu analizlerden çıkarılarak toplam 153 anket formu çalışmada kullanılmıştır. Görüldüğü üzere her bir ölçekteki ifade sayısının 10 katından daha fazla deneğe ulaşılmış dolayısıyla istenen örneklem sayısı sağlanmıştır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada öncelikle yazın taraması yapılarak elde edilen kaynaklardan materyalist eğilim, yönetici desteği, iş stresi, iş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve yaşam tatmini ile ilgili kavramsal çerçeve ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra kavramların birbiri ile ilişkisi incelenmiştir. Bu değerlendirmelerden sonra Düzce il emniyet müdürlüğüne bağlı çalışanları hedef alan anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Elde edilen ham veriler SPSS(PASW) 18.0 programı aracılığıyla istatistik analizine tabi tutularak yorumlanmıştır. Kullanılan anket iki kısımdan oluşmaktadır. Anketin birinci kısmı demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. İkinci kısmında ise değişkenlere yönelik ölçekler yer

almaktadır. Kullanılan ölçeklerdeki ifadeler 5'li Likert ölçeğine göre derecelendirilmiştir. Ölçek puanlamasında, “1: kesinlikle katılmam”; “2: az katılım”; “3: orta düzeyde katılım”; “4: çok katılım” ve “5: tam katılım” anlamına gelmektedir. Araştırmada demografik sorular ile birlikte toplam 57 ifade yer almaktadır.

Araştırmada özellikleri itibariyle birincil verilerden yararlanılmıştır. Yapılan literatür incelemesi sonucunda tespit edilen ve daha önce farklı araştırmalarda kullanılan ölçeklerden faydalanılmıştır. Ankette yer alan ifadeler örgütsel davranış alanında uzmanlaşmış akademisyenlerle birlikte incelenmiş ve araştırma için uygun olduğu belirlenmiştir. Aşağıda araştırmada verilerin toplanması için kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Ölçeğin bu bölümünde katılımcıların eğitim durumları, gelir düzeyleri, yaşları, unvanı, toplam çalışma süreleri (başlangıçtan bugüne), buldukları işletmede çalışma süreleri, günlük çalışma süreleri (kaç saat), çalıştıkları birim, cinsiyetleri, medeni durumları, çocukları var mı, eşleri çalışıyor mu, varsa çocuk sayıları, aile tipleri gibi kişisel bilgilerine yönelik toplam 14 soru sorulmuştur. Kişisel bilgi formu ile elde edilen veriler, araştırmanın değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermemesi açısından oldukça önemli bilgiler sağlayabilmektedir.

3.4.2. Materyalist Eğilim Ölçeği

Çalışanların materyalist eğilim düzeylerini ölçmek üzere Richins ve Dawson (2004) tarafından geliştirilen 9 ifadelik ölçek kullanılmıştır. Ölçek bireylerin materyalist eğilim düzeylerini ölçmeyi amaçlayan; başarı odaklı, sahip olma odaklı ve mutluluk odaklı materyalist eğilim olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Richins ve Dawson (2004) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, materyalist eğilim ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .86 olarak tespit edilmiştir. Türkçe'ye Doğan (2010) tarafından uyarlanan ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .77 olarak belirlenmiştir. Ölçek farklı

araştırmalarda da (Aslay vd., 2014; Bozyiğit, 2015; Doğan, 2010) kullanılan, geğerliliği ve gúvenilirliđi ispatlanan bir ólęektir.

3.4.3. Yönetici Desteği Ólęeđi

Yönetici desteğini ólęmek amacıyla Karasek (1985) tarafından geliştirilen 7 ifadelik ólęek kullanılmıştır. Karasek (1985) tarafından yapılan gúvenilirlik analizleri sonucunda ólęeđin Cronbach alfa gúvenilirlik katsayısı .91 olarak tespit edilmiştir.

Türkçe'ye Kula (2011) tarafından uyarlanan ólęeđin Cronbach alfa gúvenilirlik katsayısı .90 olarak belirlenmiştir. Ólęek farklı araştırmacılar tarafından kullanılmış (Ceylan vd., 2015)-(Cronbach α : 0,89), (Emhan vd., 2014)-(Cronbach α : 0,84) ve (Demirhan vd., 2014)-(Cronbach α : 0,67) geğerliliği ve gúvenilirliđi ispatlanan bir ólęektir.

3.4.4. İş Stresi Ólęeđi

Çalışanların iş stres düzeylerini ólęmek amacıyla House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen 7 ifadelik iş stresi ólęeđi kullanılmıştır. Ólęek Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır ve yapılan gúvenilirlik analizleri sonucunda ólęeđin Cronbach alfa gúvenilirlik katsayısı .83 olarak tespit edilmiştir.

Ólęek; Grandey ve Cropanzano (1999)-(Cronbach α : 0,89), Kacmar ve diğerleri (1999)-(Cronbach α : 0,88), Sanchez ve Brock (1996)-(Cronbach α : 0,83), Tekingündüz ve Kurtuldu (2015)-(Cronbach α : 0,80), Turunç ve Erkuş (2010)-(Cronbach α : 0,84), Uzun (2013)-(Cronbach α : 0,84) ve Yılmaz (2016)-(Cronbach α : 0,82) tarafından da çalışmalarında kullanılmıştır.

3.4.5. İş Aile Yaşam Çatışması Ólęeđi

Çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ólęmek üzere Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen ólęek kullanılmıştır. Ólęek çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ólęmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır.

Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarının Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .88 ve .89 olarak tespit edilmiştir. Türkçe'ye Efeoğlu (2006) tarafından uyarlanan ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .85 ve .88 olarak belirlenmiştir.

3.4.6. İş Tatmini Ölçeği

Araştırmada, orjinali Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen ve Judge ve diğerleri (2009) tarafından kullanılan iş tatmini ölçeği kullanılmıştır. Ölçek çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçmeyi amaçlayan tek boyutlu bir yapıdan oluşmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .82 olarak tespit edilmiştir.

İş tatmini ölçeğinin Türkçeye uyarlanması Yüksel ve Yüksel (2014) tarafından gerçekleştirilmiştir ve Cronbach alfa katsayısı .81 olarak tespit edilmiştir. İş tatmini ölçeği tek boyuttan oluşmakta ve tek boyutlu yapı Fırat ve Cula (2016)-(Cronbach alfa: .81), Arnett (1999), Judge ve diğerleri (2009)-(Cronbach alfa: .82) ile Chen ve diğerleri (1999)-(Cronbach alfa> .90) araştırmacılar tarafından desteklenmiş ve farklı araştırmalarda kullanılmıştır.

3.4.7. Yaşam Tatmini Ölçeği

Araştırmada, çalışanların yaşam tatmin düzeyini ölçmek üzere Diener ve diğerleri (1985) tarafından geliştirilen yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .87 olarak tespit edilmiştir.

Ölçek çalışanların iş tatmin düzeylerini ölçmeyi amaçlayan 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerliği ve güvenilirliği teyit edilen ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .85 olarak tespit edilmiştir. Fırat ve Cula (2016) tarafından da kullanılan, geçerliği ve güvenilirliği teyit edilen ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .91 olarak tespit edilmiştir.

3.5. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlikleri

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait ölçeği geliştiren ve Türkçeye uyarlayan araştırmacıların bilgileri Cronbach Alpha katsayıları ile birlikte Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Ölçeklere Ait Bilgiler

Ölçekler	Orijinal	Cronbach α	Türkçeye Uyarlayan	Cronbach α	Çalışmanın Cronbach Alfa değerleri
Materyalist Eğilim	Richins ve Dawson (2004)	.86	Doğan (2010)	.776	.850
Yönetici Desteği	Karasek (1985)	.910	Kula (2011)	.903	.921
İş Stresi	House ve Rizzo (1972)	.83	Efeoğlu (2006)	.837	.877
İş-Aile Yaşam Çatışması	İş-Aile	Netemeyer ve diğerleri (1996)	Efeoğlu (2006)	.884	.921
	Aile-İş	Netemeyer ve diğerleri (1996)	Efeoğlu (2006)	.853	.892
İş Tatmini	Brayfield ve Rothe (1951)	.82	Yüksel ve Yüksel (2014)	.81	.790
Yaşam Tatmini	Diener ve diğerleri (1985)	.87	Köker (1991)	.85	.865

Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0 ile 1 arası değer almakta ve bu değer 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır. Kabul edilebilir bir Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı değerinin 0.70 ve üzeri olması gerekmektedir (Ural ve Kılıç, 2005: 258; Altunışık vd., 2015: 126). Buna göre Tablo 3'de belirtilen katılımcıların materyalist eğilim, yönetici desteği, iş stresi, iş-aile yaşam çatışması düzeyi, iş ve yaşam tatmini düzeyini ölçmek üzere kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Veri setinin analizi için SPSS 18.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Bulgular bölümünde öncelikle araştırmaya katılan Düzce İl Emniyet Müdürlüğünde çalışan memurların demografik özelliklerinin incelendiği betimsel istatistiklere ve yorumlara yer verilecektir. Daha sonra ise değişkenlerle ilgili açımlayıcı faktör analizi ile ilgili sonuçlar incelenecektir.

Bu araştırmanın amacı etkiyi belirlemeye yönelik olduğu için verilerin normal dağılımıyla alakalı temel varsayımdan hareket edilmiştir. Literatürde normallik varsayımının test edilmesi ile ilgili farklı yöntemler belirtilmektedir (Altunışık, 2015; Tekin, 2007; Bayram, 2009). Bunlar, ShapiroWilk, Kolmogorow Smirnow testleri ile Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleridir. Normallik varsayımının sağlanabilmesi için Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerin -1 ile +1 arasında olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2007: 40). Bu çalışmada Normallik varsayımı testi bağlamında Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerleri tercih edilmiştir. Elde edilen değerler -1 ile +1 aralığında olduğundan dolayı basıklık ve çarpıklık değerlerinin normallik varsayımına uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre analizler parametrik testler aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Bulgular

Katılımcılara ait demografik bulgular ile ilgili sonuçlar tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%		Medeni Durum	N	%
Erkek	140	91,5		Evli	142	92,8
Kadın	10	6,5		Bekar	8	5,2
Toplam	150	98,0		Toplam	150	98,0
Cevapsız	3	2,0		Cevapsız	3	2,0
Toplam	153	100,0		Toplam	153	100,0
Çocuk Sahibi						
Çocuk Sahibi	N	%		Eş Çalışıyor mu?	N	%
Evet	128	83,7		Evet	48	31,4
Hayır	21	13,7		Hayır	90	58,8
Toplam	149	97,4		Toplam	138	90,2
Cevapsız	4	2,6		Cevapsız	15	9,8
Toplam	153	100,0		Toplam	153	100,0
Yaş Aralığı						
Yaş Aralığı	N	%		Çocuk Sayısı	N	%
24-29 yaş arası	15	9,8		0	29	19,0
30-34 yaş arası	14	9,2		1	23	15,0
35-40 yaş arası	34	22,2		2	65	42,5
41-45 yaş arası	65	42,5		3 ve üzeri	36	23,5
46 yaş ve üstü	18	11,8				
Toplam	146	95,4				
Cevapsız	7	4,6				
Toplam	153	100		Toplam	153	100,0

Tablo 4 incelendiğinde ankete katılan çalışanların büyük bir çoğunluğunun erkeklerden (%91,5) oluştuğu görülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın sonuçları daha fazla erkeklerin bakış açısını yansıtmaktadır. Medeni duruma bakıldığında ise deneklerin tümüne yakınının (%92,8) evli olduğu görülmektedir. Yine Tablo 4'e göre evli bireylerin büyük bir çoğunluğu çocuk sahibidir. Ayrıca katılımcı eşlerinin yarısından fazlası (%58,8) çalışmaktadır. Ekonomik kaygıları minimum seviyeye getirmek ve sorumluluk paylaşımı açısından önemli bir bulgu olduğu belirtilebilir. Yaş aralığı incelendiğinde ankete katılanların %42,5'inin 41-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kurumda daha çok orta yaşta bir işgücünün olduğu söylenebilir. Katılımcıların çocuk sayılarına bakıldığında çiftlerin %42,5'inin 2 çocuklu olduğu görülmektedir.

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özellikleri Devamı

Eğitim Durumu	N	%	Aile Tipi	N	%	Gelir Düzeyi	N	%
Lise	5	3,3	Çekirdek	134	87,6	1501-2000 TL	1	0,7
Ön Lisans	41	26,8	Geniş	5	3,3	2001-2500 TL	1	0,7
Lisans	94	61,4				2501-3000 TL	5	3,3
Yüksek lisans/Doktora	2	1,3				3001-3500 TL	9	5,9
						3501 TL ve üzeri	128	83,7
Toplam	142	92,8	Cevapsız	14	9,2	Toplam	144	94,1
Cevapsız	11	7,2	Toplam	139	90,8	Cevapsız	9	5,9

Tablo 5'e göre katılımcıların büyük bir çoğunluğunun (%83,7) 3501TL ve üzeri gelir düzeyine sahip ve Lisans mezunu (%61,4) olan bireylerden oluştuğu görülmektedir. Aile tiplerine bakıldığında ise katılımcıların %87,6'sının anne, baba ve çocuklardan oluşan çekirdek aileye sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6: Katılımcıların Çalışma Süreleri İle İlgili Bulgular

Toplam Çalışma Süresi (yıl)	N	%	Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi	N	%	Günlük Çalışma Süresi	N	%
1-4 yıl	14	9,2	1-4 yıl	48	31,4	8-10 saat	36	23,5
5-9 yıl	16	10,5	5-9 yıl	29	19,0	11-13 saat	73	47,7
10-14 yıl	20	13,1	10-14 yıl	19	12,4	14-16 saat	9	5,9
15-19 yıl	30	19,6	15-19 yıl	14	9,2	17-19 saat	0	0
20 yıl ve üstü	29	19,0	20yıl ve üstü	8	5,2	20 saat ve üstü	1	0,7
Toplam	109	71,2	Toplam	118	77,1	Toplam	119	77,8
Cevapsız	44	28,8	Cevapsız	35	22,9	Cevapsız	34	22,2
Toplam	153	100,0	Toplam	153	100,0	Toplam	153	100,0

Tablo 6 incelendiğinde katılımcıların bulunduğu kurumda çalışma sürelerindeki yoğunlaşmanın 10 yıldan az olduğu görülmektedir. Yani ankete katılanların yarısından daha fazlası (%50,4) 10 yıldan daha az bir süredir buldukları kurumda çalıştıkları görülmektedir. 1-4 yıl arasında çalışanların 48 (%31,4) kişi ve 5-9 yıl arası çalışanların ise 29 (%19) kişiden oluştuğu görülmektedir. Ayrıca ankete katılan cevaplayıcıların başlangıçtan bugüne toplam çalışma sürelerine bakıldığında %19,6'sının 15 yıldır, %19'unun ise 20 yıldır

çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların yarıya yakınının günlük çalışma süreleri 11-13 saat (%47,7) dilimi arasındır. Günlük çalışma süresi 17-19 saat arası olan çalışanın olmadığı görülmektedir.

4.2. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Bulguları

Literatüre göre KMO değerinin en az 0.50 ve Barlett testi sonucunun anlamlı olması ($p<.05$) verilerin faktör analizine uygun olduğunun göstergesidir (Çokluk vd., 2010: 242). Yani KMO değeri ne kadar yükselirse veri setine faktör analizi yapmak o kadar uygundur denilebilir. Ayrıca örneklem büyüklüğünün 100 ve üzeri tüm örneklemelerde faktör yüklerinin 0.50'den yüksek olması istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu durumda araştırmacı düşük faktör yüküne sahip olan faktörü analizden çıkararak tekrar analiz yapma yoluna gidebilir (Altunışık, 2015: 283-297). Materyalist eğilim, iş stresi, yönetici desteği, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının iş ve yaşam tatminine etkisini belirleyen faktörleri ortaya çıkarmak için açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Buna ilişkin bilgiler Tablo 7, 8, 9, 10, 11 ve 12'de yer almaktadır. Aşağıda yer alan Tablo 7'de iş tatminine ilişkin faktör analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 7: İş Tatmini ile ilgili Faktör Analizi

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Faktör Ortak Varyansı	Açıklanan Varyans	Öz Değer
İş Tatmini	IT5	,878	,771	63,901	2,556
	IT2	,860	,740		
	IT1	,850	,723		
	IT4	,567	,322		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,732 Approx. Chi-Square: 243,491. Bartlett's Test of Sphericity: ,000. Extraction Method: Principle Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Toplam Varyans: 63,901				

Tablo 7'de yer alan değişkenlere ilişkin KMO değerine (.732) bakıldığında seçilen örneklem büyüklüğünün gerekli yeterliliğe sahip olduğu, Bartlett testi sonucuna bakıldığında (Sig.=0,000; $p<0,001$) faktör analizi açısından uygun olduğu görülmektedir. İş tatmini ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda ölçek 2 boyut

altında toplanmıştır. Analize alınan 5 ifadeden; ters kodlu ifade (İT3: “İşimi yaparken, gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.”) yapıdan çıkarılmıştır. Yapılan ikinci faktör analizinde ise ölçek tek boyut altına toplanmış ve faktör yük değerleri Tablo 7’de yer almaktadır.

Yapılan faktör analizine göre iş tatminini ölçmek için kullanılan 4 ifadenin varyansın yaklaşık %64’ünü açıkladığı görülmektedir. İş tatmini ölçeği ifadelerinin faktör yüklerine bakıldığında ise 0.50’den yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 8: Yaşam Tatmini ile ilgili Faktör Analizi

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Faktör Ortak Varyansı	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Yaşam Tatmini	YT4	,855	,731	65,151	3,258
	YT3	,828	,685		
	YT2	,807	,651		
	YT5	,792	,628		
	YT1	,750	,562		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,861 Approx. Chi-Square: 334,631. Bartlett’s Test of Sphericity: ,000. Extraction Method: Principle Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization Açıklanan Toplam Varyans: 65,151				

Tablo 8’de yer alan değişkenlere ilişkin KMO değerine (.861) bakıldığında seçilen örneklem büyüklüğünün gerekli yeterliliğe sahip olduğu, Bartlett testi sonucuna bakıldığında (Sig.=0,000; $p < 0,001$) faktör analizi açısından uygun olduğu görülmektedir. Yapılan faktör analizine göre yaşam tatminini ölçmek için kullanılan 5 ifadenin varyansın %65’ini açıkladığı görülmektedir. Yaşam tatmini ölçeği ifadelerinin faktör yüklerine bakıldığında 0.50’den yüksek olduğu görülmektedir. Bunlara ek olarak yaşam tatmini ölçeği beklenildiği üzere tek boyut altına toplanmıştır.

Tablo 9: İş-Aile Yaşam Çatışması ile ilgili Faktör Analizi

Faktörler		İfadeler	Faktör Yükleri	Faktör Ortak Varyansı	Açıklanan Varyans	Öz Değer
İş-Aile Yaşam Çatışması	İş-Aile Çatışması	IA2	,927	,870	47,171	4,717
		IA3	,908	,840		
		IA4	,894	,863		
		IA5	,822	,676		
		IA1	,764	,601		
İş-Aile Yaşam Çatışması	Aile-İş Çatışması	AI3	,886	,790	26,821	2,682
		AI5	,865	,750		
		AI2	,842	,718		
		AI4	,795	,640		
		AI1	,754	,651		
Değerlendirme Kriterleri		Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,865 Approx. Chi-Square: 1113,156. Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principle Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization Açıklanan Toplam Varyans: 73,992				

Tablo 9'da yer alan değişkenlere ilişkin KMO değerine (.865) bakıldığında seçilen örneklem büyüklüğünün gerekli yeterliliğe sahip olduğu, Bartlett testi sonucuna bakıldığında (Sig.=0,000; $p < 0,001$) faktör analizi açısından uygun olduğu görülmektedir. İş-aile yaşam çatışması literatürdekine benzer şekilde iş-aile ve aile-iş çatışması şeklinde iki faktör altında toplanmıştır. Yapılan faktör analizine göre iş-aile yaşam çatışmasını ölçmek için kullanılan 10 ifadenin varyansın yaklaşık %74'ünü açıkladığı görülmektedir. Buna göre varyansın %47'sini iş-aile çatışması ve %27'sini ise aile-iş çatışması açıklamaktadır. İş-aile yaşam çatışması ölçeğine ait ifadelerin faktör yüklerine bakıldığında 0.50'den yüksek olduğu görülmektedir.

Bu bulgular ışığında iş tatmini ölçeği tek boyut, yaşam tatmini ölçeği tek boyut ve iş-aile yaşam çatışması ölçeği ise iki boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar içerisinde ölçeğini en iyi düzeyde temsil eden 73,992 ile iş-aile yaşam çatışması faktörüdür. Bu faktörü sırasıyla; yaşam tatmini ve iş tatmini faktörleri takip etmektedir.

Araştırma kapsamında açıklayıcı faktör analizi uygulanan diğer bir değişken materyalist eğilim değişkenidir. Bu değişken ile ilgili faktör analizine ait sonuçlar Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Materyalist Eğilim ile ilgili Faktör Analizi

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Faktör Ortak Varyansı	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Materyalist Eğilim	ME8	,831	,691	49,230	3,938
	ME7	,777	,603		
	ME6	,753	,567		
	ME3	,706	,498		
	ME9	,695	,483		
	ME1	,631	,398		
	ME2	,593	,351		
	ME5	,588	,346		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,836 Approx. Chi-Square: 454,293. Bartlett's Test of Sphericity: ,000 Extraction Method: Principle Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization Açıklanan Toplam Varyans:49,230				

Tablo 10'da yer alan değişkenlere ilişkin KMO değerine (.836) bakıldığında seçilen örneklem büyüklüğünün gerekli yeterliliğe sahip olduğu, Bartlett testi sonucuna bakıldığında (Sig.=0,000; $p < 0,001$) faktör analizi açısından uygun olduğu görülmektedir. Materyalist ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda ölçek 2 boyut altında toplanmıştır. İkinci boyut altında ters kodlu ifade olan "ME4: Mümkün olduğunca mal mülk kaygısından uzak olacak kadar basit yaşamaya çalışıyorum." yer almaktadır Yapılan ikinci faktör analizi sonucunda analize alınan 9 ifadeden; ters kodlu ifade açıklama yeterliliğine sahip olmadığından dolayı yapıdan çıkarılmıştır. Geriye kalan 8 ifade tek faktör altında toplanmış ve faktör yük değerleri Tablo 10'da gösterilmiştir.

Yapılan faktör analizine göre materyalist eğilim ölçeğindeki ifadelerin varyansın %49'unu açıkladığı ve faktör yüklerinin 0.50'den yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre faktör yüklerinin anlamlı olduğunu söylemek mümkündür. Faktörün ölçeğe ilişkin açıkladığı toplam varyans %49,2'dir.

Tablo 11: Yönetici Desteği ile ilgili Faktör Analizi

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Faktör Ortak Varyansı	Açıklanan Varyans	Öz Değer
Yönetici Desteği	YD2	,902	,813	72,454	4,347
	YD3	,872	,761		
	YD4	,867	,752		
	YD7	,865	,748		
	YD5	,835	,698		
	YD1	,758	,575		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,907 Approx. Chi-Square: 648,858. Bartlett's Test of Sphericity: ,000. Extraction Method: Principle Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Toplam Varyans:72,454				

Tablo 11'de yer alan yönetici desteği değişkenine ilişkin KMO değerine (.907) bakıldığında seçilen örneklem büyüklüğünün gerekli yeterliliğe sahip olduğu, Bartlett testi sonucuna bakıldığında (Sig.=0,000; $p<0,001$) faktör analizi açısından uygun olduğu görülmektedir. Ölçeklere ilişkin faktör analizi sonuçları başlığı altında yapılan düşük faktör yüküne sahip olan faktörle ilgili açıklamasına göre yönetici desteği ölçeğine yönelik faktör analizine tabi tutulan 7 ifadeden 1 ifadenin (YD6: "Amirim, küçük şeyleri bile eleştirir") yük değeri 0.50'den düşük olması nedeniyle bu ifade yapıdan çıkarılmıştır. Tekrar analize tabi tutulan ölçeğe ilişkin yük değerleri Tablo 11'de yer almaktadır.

Yapılan faktör analizine göre yönetici desteği ölçeğine ait ifadelerin varyansın %72'sini açıkladığı görülmektedir. Ayrıca değişkenin faktör yüklerine bakıldığında 0.50'den yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12: İş Stresi ile ilgili Faktör Analizi

Faktörler	İfadeler	Faktör Yükleri	Faktör Ortak Varyansı	Açıklanan Varyans	Öz Değer
İş Stresi	IS3	,857	,734	58,178	4,072
	IS2	,856	,732		
	IS4	,787	,619		
	IS5	,782	,611		
	IS1	,726	,528		
	IS7	,659	,435		
	IS6	,643	,414		
Değerlendirme Kriterleri	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy: ,832 Approx. Chi-Square: 528,198. Bartlett's Test of Sphericity: ,000. Extraction Method Principle Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. Açıklanan Toplam Varyans:58,178				

Tablo 12’de yer alan değişkenlere ilişkin KMO değerine (.832) bakıldığında seçilen örneklem büyüklüğünün gerekli yeterliliğe sahip olduğu, Bartlett testi sonucuna bakıldığında (Sig.=0,000; $p<0,001$) faktör analizi açısından uygun olduğu görülmektedir. Yapılan faktör analizine göre iş stresi ölçeği ifadelerinin varyansın %58’ini açıkladığı görülmektedir. İş stresi ölçeği beklenildiği üzere tek boyut altına toplanmıştır. Ayrıca değişkene ait ifadelerin faktör yüklerine bakıldığında 0.50’den yüksek olduğu görülmektedir.

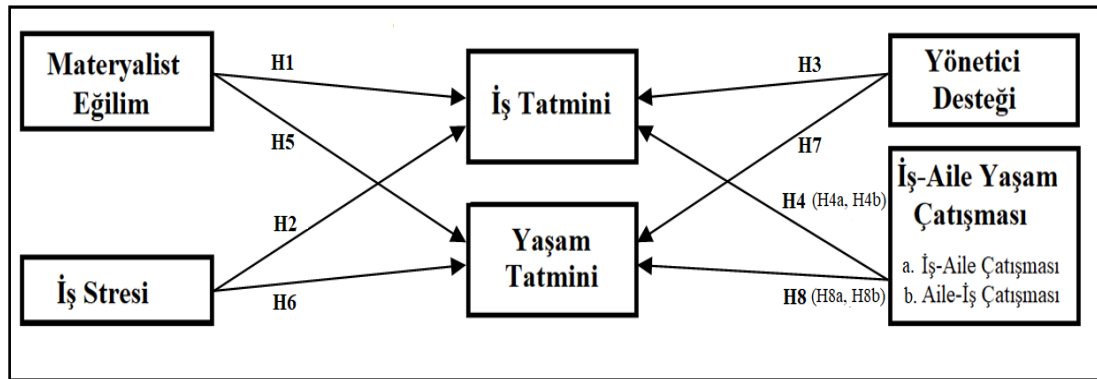
Tüm bu bulgular ışığında materyalist eğilim, yönetici desteği, iş stresi, iş tatmini, yaşam tatmini ölçekleri tek boyut, iş-aile yaşam çatışması ölçeği ise iki boyut altında toplanmıştır. Bu boyutlar içerisinde ölçeğini en iyi düzeyde temsil eden 73,992 ile iş-aile yaşam çatışması faktörüdür. Bu faktörü sırasıyla; yönetici desteği, yaşam tatmini, iş tatmini, iş stresi ve yönetici desteği faktörleri takip etmektedir.

Aşağıda açıklayıcı faktör analizi sonucunda oluşan araştırma modeli ve hipotezler yer almaktadır.

4.3. Açıklayıcı Faktör Analizleri Sonrası Araştırma Modeli ve Hipotezler

Değişkenler üzerinde yapılan açıklayıcı faktör analizleri sonuçlarına göre oluşan yeni model ve hipotezler Şekil 2’de yer almaktadır.

Şekil 2: Faktör Analizi Sonucu Oluşan Araştırma Modeli



Faktör analizi öncesi kuramsal modele göre materyalist eğilim değişkeni başarı odaklı, sahip olma odaklı ve mutluluk odaklı olmak üzere üç alt boyuta sahip, iş-aile yaşam çatışması değişkeni iki boyuta sahip, iş stresi, yönetici desteği, iş ve

yaşam tatmini değişkenleri ise tek boyuta sahipti. Faktör analizi sonrası oluşan yeni modele göre ise materyalist eğilim değişkeninin alt boyutları (başarı odaklı, sahip olma odaklı ve mutluluk odaklı materyalist eğilim) modelden çıkarılmıştır. Diğer değişkenler ise oluşan yeni modelde yerini korumaktadır. Buna bağlı olarak araştırmada yer alan hipotezlerle ilgili de değişimler söz konusudur. Oluşan modele göre araştırmannın hipotezlerinin son hali aşığıdaki gibidir.

“H1: Materyalist eğilim bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir”

“H2: İş stresi bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir”

“H3: Yönetici desteği bireyin iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir”

“H4: İş – Aile yaşam çatışması bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir”

“H4a: İş – Aile çatışması bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir”

“H4b: Aile – İş çatışması bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir”

“H5: Materyalist eğilimler bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir”

“H6: İş stresi bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir”

“H7: Yönetici desteği bireyin yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir”

“H8: İş-aile yaşam çatışması bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir”

“H8a: İş – Aile çatışması bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir”

“H8b: Aile – İş çatışması bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir”

Görüldüğü üzere materyalist eğilimi değişkeninin alt boyutlarını içeren ve araştırma modelinden çıkarılan hipotezler aşığıdaki şekildedir:

“H1a: Başarı odaklı materyalist eğilim bireylerin iş tatminini negatif yönde etkiler.”

“H1b: Sahip olma odaklı materyalist eğilim bireylerin iş tatminini negatif yönde etkiler.”

“H1c: Mutluluk odaklı materyalist eğilim bireylerin iş tatminini negatif yönde etkiler.”

“H5a: Başarı odaklı materyalist eğilim bireylerin yaşam tatminini negatif yönde etkiler.”

“H5b: Sahip olma odaklı materyalist eğilim bireylerin yaşam tatminini negatif yönde etkiler.”

“H5c: Mutluluk odaklı materyalist eğilim bireylerin yaşam tatminini negatif yönde etkiler.”

4.4. Tanımlayıcı İstatistik İle İlgili Bulgular

Yapılan faktör analizinden sonra, elde edilen değişkenlerle ilgili betimleyici istatistikler değerlendirilmiştir. Her bir değişkene ait ortalama, standart sapma, güvenilirlik katsayıları, soru sayıları ve kullanılan ölçek düzeyleri ile ilgili sonuçlar aşağıda Tablo 13’te gösterilmiştir.

Tablo 13: Değişkenler İle İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Yapılar	Ortalamalar	Std. Sapma	Soru sayısı	Güvenilirlik Katsayıları	Ölçek Düzeyi	
Materyalist Eğilim	2.1977	.78778	8	.850	5’li Likert	
İş Stresi	3.1120	1.00988	7	.877		
Yönetici Desteği	3.2168	1.05947	6	.921		
İş-Aile Yaşam Çatışması	İş-aile çatışması	3.2418	1.08231	5		.921
	Aile-iş çatışması	2.0732	.98882	5		.892
İş Tatmini	3.1389	.97244	5	.790		
Yaşam Tatmini	2.7778	.90889	4	.865		

Tablo 13 incelendiğinde, iş-aile çatışması ortalaması 3,24 ile katılımcıların işinde üstlendiği sorumlulukların aile yaşantısındaki rolleriyle uyumsuzluk gösterme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Aile-iş çatışması ortalaması ise 2.07 ile katılımcıların aile yaşantılarından kaynaklanan problem ve sorumlulukların iş yaşantısındaki sorumluluklarını düşük düzeyde etkilediğini ortaya koymaktadır. Yönetici desteği ortalamasının 3.21 ile katılımcılar tarafından orta düzeyde hissedildiği, yöneticilerin onları takdir ettiği, gerektiğinde yardım gösterdiği ve ilgili olduğu algısından bahsedilebilmektedir. İş tatmini ortalaması 3.13 ile katılımcıların işlerinden heyecan ve mutluluk duyma noktasında orta düzey bir algıya sahip oldukları söylenebilir. İş stresi ortalamasına göre (3.11) katılımcıların işlerinde olumsuz ve gerilimli bir çalışma ortamı algısı hissettiği belirtilebilir. Yaşam tatmini

ortalaması ise 2.77 ile katılımcıların yaşamlarının ideallerindeki nispeten yakın olduğu, hayat şartlarının orta düzeyde olduğu ve hayattan elde edilmesi gerekenlerin bir kısmını elde ettikleri düşüncesine sahip oldukları belirtilebilir. Devamında materyalist eğilim algısı ortalamasına (2.19) bakıldığında katılımcıların materyalist eğilimlerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm değişkenlere ait güvenilirlik katsayıları literatürde geçerli sayılan eşik değerin (Cronbach α : .60 veya üzeri) üzerinde olduğu görülmektedir (Büyüköztürk, 2006). Bunu en yüksek değer ile iş-aile çatışması ve yönetici desteği ölçekleri .92, en düşük düzeyde ise iş tatmini ölçeği .79 ile göstermektedir.

4.5. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi Bulguları

Araştırmanın bu kısmında model kapsamında ortaya konulan hipotezler regresyon analizleri aracılığıyla test edilecektir. Regresyon analizi, değişkenlerin biri arttığında veya azaldığında diğerinin de artması veya azalması ile ilgili doğrusal ilişkinin yönünü ve üzerindeki etkilerini tespit eden bir analiz türüdür (Tekin, 2007: 223). Regresyon analizinde bağımlı bir değişkendeki değişimin yüzde ne kadarının bağımsız değişkenlerce açıklandığını tespit etmek için R^2 değerindeki rakama bakılır. Bu değer 0 ile 1 arasında yer almakta ve 0'a ne kadar yakın ise açıklama oranının o kadar düşük olduğunu, 1'e ne kadar yakınsa açıklama oranının o kadar yüksek olduğunu göstermektedir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü tespit etmek için ise korelasyon analizi kullanılmaktadır. Korelasyon değeri "r" ile gösterilmektedir. Bu değer -1 ile 1 arasında yer almaktadır. Korelasyon değeri 0'a ne kadar yakınsa değişken arasında zayıf, ± 1 'e ne kadar yakınsa o kadar güçlü bir ilişkiyi göstermektedir. Ayrıca negatif değer alan değişkenler arasında ters yönlü, pozitif değer alan değişkenler arasında ise aynı yönlü ilişkinin olduğunu göstermektedir (Bayram, 2009: 179-184).

Tablo 14: Materyalist Eğilim, İş Stresi, Yönetici Desteği, İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş Tatmini İle İlgili Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	P	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	2,441	.404		6,045	.000				
Materyalist Eğilim	.108	.094	.087	1,152	.251	.076	.095	.940	1.064
İş Stresi	-.155	.085	-.161	-1.822	.070	-.193	-.149	.689	1.451
Yönetici Desteği	.345	.069	.357	4,963	.000	.399	.379	.945	1.058
İş-Aile çatışması	-.069	.083	-.077	-.837	.404	-.230	-.069	.635	1.574
Aile-İş çatışması	.029	.077	.033	.381	.704	-.005	.031	.893	1.120
Bağımlı Değişken: İş Tatmini. R: ,453 R ² : ,205 F:7,587 p: ,000 Durbin-Watson: 2,266									

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, değişkenler arasında ilişkiler bulunduğu fakat ilişki düzeyleri göz önünde bulundurulduğunda çok küçük ilişkilerin olduğu görülmektedir.

VIF değerlerine bakıldığında ise değişkenlerin 10'dan yüksek bir değer almadığı, tolerance değerlerinin ise 0,20'den düşük olmadığı dikkate alındığında bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca 0-4 arasında olması istenilen Durbin-Watson katsayısının 2,266 olması, bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi ($0 \leq R^2 \leq 1$) istatistiksel açıdan anlamlıdır (R^2 : ,205, F: 7,587, p:,000). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) bakıldığında ise, değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki göreceli önem sırası; yönetici desteği, iş stresi, materyalist eğilim, iş-aile çatışması ve aile iş çatışması şeklinde sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde, materyalist eğilimin, iş stresinin, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı, ancak yönetici desteği değişkeninin iş tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunduğu anlaşılmaktadır.

Bu bilgilere göre “H1: Materyalist eğilim bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir”, “H2: İş stresi bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir”, “H4a: İş – Aile çatışması bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir” ve “H4b: Aile – İş çatışması bireyin iş tatminini negatif yönde etkilemektedir” hipotezleri reddedilirken, “**H3: Yönetici desteği bireyin iş tatminini pozitif yönde etkilemektedir**” hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 15: Materyalist Eğilim, İş Stresi, Yönetici Desteği, İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Tatmini İle İlgili Regresyon Analizi

Değişkenler	B	Std. Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tol.	VIF
(Sabit)	2.764	.385		7,177	.000				
Materyalist Eğilim	-.081	.089	-.070	-.908	.365	-.077	-.075	.940	1.064
İş Stresi	-.121	.081	-.134	-1.484	.140	-.219	-.121	.689	1.451
Yönetici Desteği	.263	.066	.306	3.968	.000	.336	.311	.945	1.058
İş-aile çatışması	-.116	.079	-.138	-1.466	.145	-.260	-.120	.635	1.574
Aile-iş çatışması	.047	.073	.051	.646	.519	-.022	.053	.893	1.120
Bağımlı değişken: Yaşam Tatmini.									
R: ,415 R²: ,172 F: 6,124 p: ,000 Durbin-Watson: 2,026									

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, değişkenler arasında ilişkiler bulunduğu fakat ilişki düzeyleri göz önünde bulundurulduğunda çok küçük ilişkilerin olduğu görülmektedir.

VIF değerlerine bakıldığında ise değişkenlerin 10'dan yüksek bir değer almadığı, tolerance değerlerinin ise 0,20'den düşük olmadığı dikkate alındığında bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantılılık bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca 0-4 arasında olması istenilen Durbin-Watson katsayısının 2,026 olması, bağımsız değişkenler ile hata terimleri arasında sorunlu bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Tabloda yer alan bulgulara göre bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkeni açıklama düzeyi ($0 \leq R^2 \leq 1$) istatistiksel açıdan anlamlıdır (R^2 : ,172, F: 6,124, p:,000). Standardize edilmiş regresyon katsayılarına (β) bakıldığında ise, değişkenlerin yaşam

tatmini üzerindeki göreceli önem sırası; yönetici desteği, iş-aile çatışması, iş stresi, materyalist eğilim ve aile iş çatışması şeklinde sıralanmaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına dair t-testi sonuçları incelendiğinde, materyalist eğilimin, iş stresinin, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı, ancak yönetici desteği değişkeninin yaşam tatmini üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkisi bulunduğu anlaşılmaktadır.

Bu bilgilere göre “H5: Materyalist eğilimler bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir”, “H6: İş stresi bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir”, “H8a: İş – Aile çatışması bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir” ve “H8b: Aile – İş çatışması bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilemektedir” hipotezleri reddedilirken, **“H7: Yönetici desteği bireyin yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir”** hipotezi kabul edilmektedir.

4.6. Değişkenlere yönelik t-Testi ve ANOVA Analizleri Bulguları

4.6.1. t-Testi Analizi Bulguları

Bağımsız iki örneklem arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını test edebilmek için t-testi analizi gerekmektedir. Ayrıca t-testi yapılabilmesi için varyansların birbirine eşit; homojen olması gereklidir (Bayram, 2009: 94, Altunışık, 2015: 188). Bu bilgiler doğrultusunda cinsiyet, medeni durum ve aile tipi değişkenleri homojenlik şartını sağlamadığından dolayı t-testi analizi yapılamamıştır. Bununla birlikte homojenliğin sağlanması açısından eğitim durumu, gelir düzeyi ve günlük çalışma süresi değişkenleri iki kategori altına indirgenmiştir.

Tablo 16: Çocuk Sahibi Olma Durumu ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Çocuk Sahibi	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
Var	128	3,12	,985	-467	,644
Yok	21	3,22	,951		

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde çocuk sahibi olan çalışanlar ile (A.O.: 3.12), çocuğu olmayan çalışanlar (A.O.: 3,22) arasında anlamlı (t: -467, p: ,644>0.05) bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 17: Eş Çalışma Durumu ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Eş Çalışma Durumu	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
Çalışıyor	48	3,02	,905	-,261	,797
Çalışmıyor	90	3,06	,980		

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin eşlerinin çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde eşi çalışan katılımcılar ile (A.O.: 3.02), eşi çalışmayan katılımcılar (A.O.: 3,06) arasında anlamlı (t: -.261, p: ,797>0.05) bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 18: Eğitim Durumu ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Eğitim Durumu	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
Lisans / Önlisans	46	3,14	,940	-,111	,912
Lisans / Lisans Üstü	96	3,12	,960		

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde eğitim durumu lise/lisans olan çalışanlar ile (A.O.: 3.14) eğitim durumu lisans/lisans üstü olan çalışanlar (A.O.: 3,12) arasında anlamlı (t: -.111, p: ,912>0.05) bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 19: Gelir Durumu ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Gelir Durumu	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
3001 - 3500 TL	16	3,12	1,008	,037	,971
3501 TL ve Üzeri	128	3,11	,973		

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin gelir durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde gelir durumu 3001-3500TL olan çalışanlar ile (A.O.: 3.12), gelir durumu 3501TL ve üzeri olan çalışanlar (A.O.: 3.11) arasında anlamlı (t: 0.037, p: ,971>0.05) bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 20: Günlük Çalışma Süresi ve İş Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Günlük Çalışma Süresi	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
8 - 10 saat	36	3,18	,915	,499	,619
11 saat ve üzeri	83	3,08	,982		

Katılımcıların iş tatmini düzeylerinin günlük çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde günlük çalışma süresi 8-10 saat olan çalışanlar ile (A.O.: 3.18), günlük çalışma süresi 11 saat ve üzeri olan çalışanlar (A.O.: 3.08) arasında anlamlı ($t: .499, p: .619 > 0.05$) bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 21: Çocuk Sahibi Olma Durumu ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Çocuk Sahibi	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
Var	128	2,73	,933	-.992	,329
Yok	21	2,92	,773		

Katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde çocuk sahibi olan çalışanlar ile (A.O.: 2.73), çocuğu olmayan çalışanlar (A.O.: 2.92) arasında anlamlı ($t: -.992, p: .329 > 0.05$) bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 22: Eş Çalışma Durumu ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Eş Çalışma Durumu	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
Çalışıyor	48	2,71	,899	-.143	,886
Çalışmıyor	90	2,74	,933		

Katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin eşlerinin çalışma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde eşi çalışan çalışanlar ile (A.O.: 2.71), eşi çalışmayan çalışanlar (A.O.: 2.74) arasında anlamlı ($t: -.143, p: .886 > 0.05$) bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 23: Eğitim Durumu ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Eğitim Durumu	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
Lisans / Önlisans	46	2,70	,932	-,661	,510
Lisans / Lisans Üstü	96	2,80	,874		

Katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde eğitim durumu lise/lisans olan

çalışanlar ile (A.O.: 2.70), eğitim durumu lisans/lisans üstü olan çalışanlar (A.O.: 2.80) arasında anlamlı ($t: -.661$, $p: ,510 > 0.05$) bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 24: Gelir Durumu ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Gelir Durumu	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
3001 - 3500 TL	16	2,75	.717	-,024	,981
3500 TL ve Üzeri	128	2,75	,910		

Katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin gelir durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde gelir durumu 3001-3500 TL olan çalışanlar ile (A.O.: 2.75), gelir durumu 3501 TL ve üzeri olan çalışanlar (A.O.: 2.75) arasında anlamlı ($t: -.024$, $p: ,981 > 0.05$) bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 25: Günlük Çalışma Süresi ve Yaşam Tatminine Yönelik t-Testi Bulguları

Günlük Çalışma Süresi	N	Ağırlıklı Ortalama	Standart Sapma	t	P
8 - 10 saat	36	2,91	.939	1,406	,165
11 saat ve üzeri	83	2,65	,901		

Katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin günlük çalışma süresi göre farklılık gösterip göstermediğinin test edildiği analizde günlük çalışma süresi 8-10 saat olan çalışanlar ile (A.O.: 2.91), günlük çalışma süresi 11 saat ve üzeri olan çalışanlar (A.O.: 2.65) arasında anlamlı ($t: 1.406$, $p: .165 > 0.05$) bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.6.2. Varyans (Anova) Testi Bulguları

Varyans (Anova) testi, iki veya daha fazla örneklemelerin karşılaştırılmasında kullanılan analiz türüdür (Bayram, 2009: 149; Altunışık, 2015: 199).

Tablo 26: Bulunduğu İşletmede Çalışma Süresi ve İş Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Tolamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık	Ortalama
Gruplar arası	12,455	4	3,114	3,287	,014	1-4 yıl İle 5-9 yıl	1-4 yıl = 3,42 5-9 yıl = 2,68
Grup içi	107,031	113	,947				
Toplam	119,485	117					

Tablo 26 incelendiğinde katılımcıların iş tatmini düzeylerinin bulunduğu işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı ($p = .014 < .005$) şekilde farklılaştığı görülmektedir. Post Hoc testlerine göre söz konusu farklılık 1-4 yıl arası ile 5-9 yıl arası çalışma sürelerine sahip olan katılımcılar arasındadır. Çalışma süresi 1-4 yıl olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3,42 iken, çalışma süresi 5-9 yıl olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 2,68'dir. Buna göre çalışma süreleri artan bireylerin iş tatmin düzeyleri geçen yıllar içinde azalmaktadır.

Tablo 27: Yaş ve İş Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Tolamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık
Gruplar arası	3,357	4	,839	,891	,471	Yaşlar arası farklılık yoktur
Grup içi	132.789	141	,942			
Toplam	136,146	145				

Tablo 27 incelendiğinde katılımcıların iş tatmini düzeylerinin yaş aralıklarına göre anlamlı ($p = .471 > .005$) şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Söz konusu tabloda yaş aralıklarına göre iş tatmin düzeyleri incelendiğinde; yaş aralığı 24-29 olan bireylerin iş tatmini düzeyleri 3.51, yaş aralığı 30-34 olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 2.85, yaş aralığı 35-40 olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.11, yaş aralığı 41-45 olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.10 ve yaş aralığı 46 ve üstü olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.16'dır.

Tablo 28: Çocuk Sayısı ve İş Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Tolamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık
Gruplar arası	.562	2	.281	,294	,746	Anlamlı farklılık yoktur
Grup içi	115.819	121	.957			
Toplam	116.381	123				

Tablo 28 incelendiğinde katılımcıların iş tatmini düzeylerinin çocuk sayısına göre anlamlı ($p = .746 > .005$) şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Söz konusu tabloda çocuk sayılarına göre iş tatmin düzeyleri incelendiğinde; çocuk sayısı 1 olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.14, çocuk sayısı 2 olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.02 ve çocuk sayısı 3 ve üzeri olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.16'dır.

Tablo 29: Toplam Çalışma Süresi ve İş Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Tolamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık
Gruplar arası	4,175	4	1,044	1,116	,353	Anlamlı farklılık yoktur
Grup içi	97,237	104	,935			
Toplam	101,412	108				

Tablo 29 incelendiğinde katılımcıların iş tatmini düzeylerinin toplam çalışma sürelerine göre anlamlı ($p = .353 > .005$) şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Söz konusu tabloda bireylerin toplam çalışma sürelerine göre iş tatmin düzeyleri incelendiğinde; toplam çalışma süresi 1-4 yıl olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.30, 5-9 yıl olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.45, 10-14 yıl olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.03, 15-19 yıl olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 3.10 ve 20 yıl ve üzeri olan bireylerin iş tatmin düzeyleri 2.87'dir.

Tablo 30: Bulunduğu Kurumda Çalışma Süresi ve Yaşam Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Tolamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık	Ortalama
Gruplar arası	12,455	4	3,114	3,287	,014	1-4 yıl 5-9 yıl 10-14 yıl	1-4 yıl = 3,02 5-9 yıl = 2,51 10-14 yıl = 2,44
Grup içi	107,031	113	,947				
Toplam	119,485	117					

Tablo 30 incelendiğinde katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin bulunduğu işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı ($p = .014 < .005$) şekilde farklılaştığı görülmektedir. Post Hoc testlerine göre söz konusu farklılık 1-4 yıl arası ile 5-9 yıl arası, 1-4 yıl ile 10-14 yıl çalışma sürelerine sahip olan katılımcılar arasındadır. Bulunduğu kurumda çalışma süresi 1-4 yıl olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 3,02 iken 5-9 yıl olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 2,51, 10-14 yıl olan bireylerin iş tatmini düzeyleri ise 2,44 düzeyindedir. Buna göre katılımcıların

buldukları kurumda çalışma süresi arttıkça yaşam tatmin düzeyleri düşüş göstermektedir.

Tablo 31: Yaş ve Yaşam Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Tolamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık
Gruplar arası	2.116	4	,529	,619	,650	Yaşlar arası farklılık yoktur
Grup içi	120.598	141	,855			
Toplam	122.715	145				

Tablo 31 incelendiğinde katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin yaş aralıklarına göre anlamlı ($p = .650 > .005$) şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Söz konusu tabloda katılımcıların yaş aralıklarına göre yaşam tatmin düzeyleri incelendiğinde; yaş aralığı 24-29 olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 3.05, yaş aralığı 30-34 olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 2.88, yaş aralığı 35-40 olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 2.83, yaş aralığı 41-45 olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 2.67 ve yaş aralığı 46 ve üstü olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 2.76 seviyesindedir.

Tablo 32: Çocuk Sayısı ve Yaşam Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Tolamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık
Gruplar arası	,562	2	,281	,294	,746	Anlamlı farklılık yoktur
Grup içi	115.819	121	,957			
Toplam	116.381	123				

Tablo 32 incelendiğinde katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin çocuk sayısına göre anlamlı ($p = .746 > .005$) şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Söz konusu tabloda katılımcıların sahip oldukları çocuk sayılarına göre yaşam tatmin düzeyleri incelendiğinde; çocuk sayısı 1 olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 2.94, çocuk sayısı 2 olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 2.68 ve çocuk sayısı 3 ve üzeri olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 2.71 seviyesindedir.

Tablo 33: Toplam Çalışma Süresi ve Yaşam Tatmini Anova Testi Bulguları

	Kareler Tolamı	Serbestlik derecesi	Ortalamaların karesi	F	p	Anlamlı farklılık	Ortalama
Gruplar arası	8,492	4	2.123	2,602	,040	5-9 yıl	5-9 yıl = 3,22
Grup içi	84,841	104	,816			Ve	20 yıl üzeri =
Toplam	93,333	108				20 yıl üzeri	2,72

Tablo 33 incelendiğinde katılımcıların yaşam tatmini düzeylerinin toplam çalışma sürelerine göre anlamlı ($p = .040 < .005$) şekilde farklılaştığı görülmektedir. Post Hoc testlerine göre söz konusu farklılık 5-9 yıl arası ile 20 yıl ve üzeri çalışma sürelerine sahip olan katılımcılar arasındadır.

Bireylerin toplam çalışma sürelerine göre yaşam tatmin düzeyleri incelendiğinde; toplam çalışma süresi 5-9 yıl olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri 3.22 ve 20 yıl ve üzeri olan bireylerin yaşam tatmin düzeyleri ise 2.72 seviyesindedir. Buna göre kariyerlerinin başında olan çalışanların yaşam tatminleri ortalamanın üzerinde seyrederken zaman içinde gerek aile, gerek çalışılan işten bireye yönelik artan sorumluluklar yaşam tatmininde önemli düzeyde düşüşlere neden olabilmektedir.

V. BÖLÜM

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Birey yaşam döngüsü içinde aile ile başlayan macerasına eğitim hayatı ile devam etmekte, sonrasında iş dünyasına geçiş yapmakta ve kariyer basamaklarını tırmanma gayretine girmektedir. Yaşadığı süreçte edindiği tecrübeler ve deneyimler vasıtasıyla gerçek benliği ile ideal benliği arasındaki boşluğu kapatmaya yönelik çabalar sergileyen birey, işinde, aile hayatında ve sosyal hayatında tatmin olmayı amaçlamaktadır. Tatmin olan bir bireyin olmayan bireye kıyasla çevresi ile ilişkileri, duygusal ve psikolojik sağlığı daha iyi bir düzeyde seyretmektedir. Özellikle insan yaşamının önemli bir kısmını dolduran çalışma hayatı bireyin genel anlamda yaşamdan aldığı tatmini önemli düzeyde etkilemektedir. Değişik meslek grupları içeriğinde farklı yetenekler, beceriler, psikolojik ve fiziksel dayanıklılık gibi unsurları içermektedir. Özellikle çalışma koşullarının zorluğu ve iş yerinde hissedilen stres bireyin işine ve yaşamına yönelik memnuniyet algısına da yön verebilmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınan Emniyet mensuplarının çalışma koşullarını genel olarak değerlendirdiğimizde bir yere ve mekâna bağlı olarak çalışmadıklarından gerek aileleriyle ilgili istek ve ihtiyaçlarını, gerekse sosyal yaşantılarındaki ihtiyaçlarını karşılamakta zorluklar yaşayabilmektedirler. Yine görevleri gereği sorumlu oldukları zorlu görevler ve yükler, uzun çalışma saatleri, günlük gereksinimlerini karşılayamamaları, evine ve ailesine zaman ayıramamaları polis memurları üzerinde bir stres kaynağı oluşturabilmektedir. Bunlara ek olarak silah kullanılan bir meslek olması, nöbet ve vardiyalı bir sistem içermesi, görevlerinden ötürü suçlularla ve tehlikeli koşullar içerisinde çalışıyor olmaları, sosyal yaşama yeterince katılamamaları polisliğin ne denli zor ve stresli bir meslek olduğunu göstermektedir. Ayrıca polis memurları, katı bir hiyerarşik düzen; emir-komuta ilişkisi içeren bir yapı içinde çalışmaktadırlar. Dolayısıyla emniyet mensubu

çalışanların çalışma koşullarının ne denli meşakkatli, tehlikeli ve stresli olduğu aşikârdır.

Bu bağlamda Emniyet mensuplarının iş ve yaşam tatmin düzeylerini maksimize edebilmek ve doğru noktaya temas edebilmek amacıyla farklı değişkenler (materyalist eğilim, iş stresi, yönetici desteği, iş-aile yaşam çatışması) araştırmaya dâhil edilmiştir. Buradaki temel amaç, bahsi geçen bağımsız değişkenlerden hangisinin ya da hangilerinin iş ve yaşam tatminine daha fazla etki ettiğinin tespit edilmesi çalışmasıdır. Bu yönde uygulamalara yön verilmesini sağlamak da çalışmanın diğer amacıdır. Bu amaca ek olarak iş ve yaşam tatmininde farklılık meydana getirebilecek nitelikteki demografik unsurların tespit edilmesinin de önem arz ettiği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara yönelik tartışmalar, literatür kıyaslamaları ile araştırmacılara ve Emniyet Müdürlüğü Yöneticilerine yönelik öneriler aşağıda paylaşılmaktadır.

5.1. Sonuç

Yapılan araştırma sonuçlarına göre materyalist eğilimli bireylerin, iş stresinin iş-aile ile aile-iş çatışmalarının ve yönetici desteğinin oluşturduğu etkiler bir arada değerlendirildiğinde çalışanların iş tatminlerini olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkileyen değişkenin yönetici desteği olduğu sonucuna varılmıştır. Yani yönetici desteği diğer değişkenler ile birlikte değerlendirildiğinde çalışanların iş tatminlerini arttırdığını göstermektedir. Yönetici desteğinin iş tatminini pozitif yönde etkilemesi beklenen bir durumdur. Benzer sonuçlar (Babin ve Boles, 1996; Karatepe ve Kılıç, 2007; Gagnon ve Michael, 2004; Griffin vd., 2001; Ng ve Sorenson, 2008; Zincirkıran vd., 2016) tarafından da desteklenmektedir.

Materyalist eğilim, iş stresi ve iş-aile ile aile-iş çatışmalarının çalışanın işlerinde duydukları tatmin duyguları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç beklenmeyen bir durumdur ve örneklemin oluşturduğu kısıtlara bağlanabilir. Materyalist eğilimin bireyin iş tatminini negatif yönde etkilediği konusunda literatürde bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Fakat

materyalist eğilim ile tatmin arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar literatürde yer almaktadır. Bu bağlamda değerlendirecek olursak araştırma sonuçları literatürdeki varsayımları desteklememektedir (Belk, 1984; Richins ve Dawson, 1992; Swinyard vd., 2001). İş stresinin diğer değişkenler ile birlikte değerlendirildiğinde bireylerin iş tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucu, literatürdeki varsayımları desteklememektedir (Korkmaz ve Ceylan 2012: 337; Günbayı ve Tokel, 2012: 91; Yüksel, 2003; Karabay, 2015; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015; Gül vd., 2008: 6; Jackson ve Schuler, 1985). İş – aile çatışması diğer değişkenler ile birlikte değerlendirildiğinde bireyin iş tatminini üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan analizler literatürdeki varsayımları desteklememektedir (Adams vd., 1996: 415; Bruck vd., 2002; Yüksel, 2005; Öcal, 2008; Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Turunç ve Erkuş, 2010; Efeoğlu, 2006). Aile – iş çatışması diğer değişkenler ile birlikte değerlendirildiğinde bireyin iş tatminini üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan analizler sonucunda aile-iş çatışmasının bireyin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç beklenmeyen bir durumdur ve örneklemin oluşturduğu kısıtlara bağlanabilir. Ayrıca literatürde bu etkileşimi araştıran çok az çalışmaya rastlanılmıştır. Sonuç literatürdeki varsayımlarla uyumludur (Efeoğlu, 2006). Bu noktada özellikle göz önünde bulundurulması gereken durum regresyon analizleri kapsamında tüm değişkenlerin birlikte ele alınarak analiz edildiği gerçeğidir. Çünkü değişkenlerin her biri ayrı ayrı iş ve yaşam tatminini açıklama noktasında ele alındığında farklı sonuçlara ulaşılabilmektedir.

Yapılan araştırma sonuçlarına göre materyalist eğilimli bireylerin, iş stresinin iş-aile ile aile-iş çatışmalarının ve yönetici desteğinin oluşturduğu etkiler bir arada değerlendirildiğinde çalışanların yaşam tatminlerini olumlu yönde ve anlamlı bir şekilde etkileyen değişkenin yönetici desteği olduğu sonucuna varılmıştır. Yani yönetici desteği diğer değişkenler ile birlikte değerlendirildiğinde, çalışanların yaşam tatminlerini arttırdığını göstermektedir. Yönetici desteğinin yaşam tatmini ile ilişkisini inceleyen benzer sonuçlar (Babin ve Boles, 1996; Griffin vd., 2001; Abendroth ve Den Dulk, 2011) bazı araştırmacılar tarafından desteklenmektedir.

Materyalist eğilim, iş stresi ve iş-aile ile aile-iş çatışmalarının çalışanın yaşamlarından duydukları tatmin duyguları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı

sonucuna varılmıştır. Bu sonuç beklenmeyen bir durumdur ve örneklemin oluşturduğu kısıtlara bağlanabilir. Materyalist eğilimin bireyin yaşam tatminini negatif yönde etkilediği konusunda literatürde bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Fakat materyalist eğilim ile tatmin arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar literatürde yer almaktadır. Bu bağlamda değerlendirecek olursak araştırma sonuçları literatürdeki varsayımları desteklememektedir (Belk, 1984; Richins ve Dawson, 1992; Swinyard vd., 2001). İş stresinin diğer değişkenler ile birlikte değerlendirildiğinde bireylerin yaşam tatminleri üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığı sonucu, literatürdeki varsayımları desteklememektedir (Korkmaz ve Ceylan, 2012: 337; Karabay, 2015). İş – aile çatışması diğer değişkenler ile birlikte değerlendirildiğinde bireyin yaşam tatminini üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan analiz sonuçları, literatürdeki varsayımları desteklememektedir (Adams vd., 1996: 415; Öcal, 2008; Perrewé vd., 1999; Zhao vd., 2011; Beutell ve Berman, 1999: 898; Öcal, 2008; Fırat ve Cula, 2016; Küçükler, 2016; Ahmad, 1996: 105; Lapierre vd.; 2008). Aile – iş çatışması diğer değişkenler ile birlikte değerlendirildiğinde bireyin yaşam tatminini üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan analizler sonucunda aile-iş çatışmasının bireyin yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç beklenmeyen bir durumdur ve örneklemin oluşturduğu kısıtlara bağlanabilir. Ayrıca literatürde bu etkileşimi araştıran çalışmaya rastlanılmamıştır.

Çoklu regresyon analizi sonucunda materyalist eğilim, iş stresi, iş-aile ve aile-iş çatışmaları ile iş ve yaşam tatmini arasında anlamlı sonuçların çıkmaması farklı sebeplerle açıklanabilir. Materyalist eğilimin katılımcılarda orta ve yüksek düzeyde olabileceği yargısı ile hareket edilmiş ancak elde edilen bulgular bunun akisini çıkarmıştır. Emniyet mensuplarının maaş düzeyleri ve bununla birlikte eşlerinin de büyük bir bölümünün çalışıyor olması beklenen sonucun elde edilememesinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Emniyet teşkilatında katı bir emir-komuta sisteminin olması, yöneticilerin baskıcı tavırları, çalışma koşul ve saatlerinin değişmesi önemli düzeyde stres meydana getirici unsurlar olarak değerlendirilebilir. Ancak insanın yaşam süreci içinde birçok olaya ve duruma bağımsızlık geliştirmesinde olduğu gibi polislik mesleği içinde de stres doğal bir olay olarak görülebilmektedir. Dolayısıyla çalışanlar belli bir düzeyde iş stresini hissetmekle birlikte bunu işlerinin bir parçası

olarak algılamaları çalışma sonucunda ulaşılmak istenen noktaya etki etmiş olabilir. Çalışma saatlerinin 11-13 saat aralığında olmasına rağmen (Bkz. Tablo 5) ankete katılan polis memurlarının çoğunluğunun iş sorumluluklarının aile ve ev yaşantılarını olumsuz olarak etkilemediği görüşü egemendir. Aynı şekilde katılımcıların çoğunluğu işlerinin aldığı zaman ailelerine karşı sorumluluklarını yerine getirmelerini zorlaştırmadıklarını ve işlerinin evde yapmak istediği şeyleri yapmasına engel olmadığı düşüncesi hâkimdir. İş nedeniyle aile ile ilgili planlarını değiştirmedeği görüşü katılımcılar arasında hâkim olan görüştür. Aile gereksinimlerinin iş yaşantılarını etkilemediği ve ailesiyle ilgili sorumlulukları nedeniyle işine zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işleriyle ilgili sorumluluklarını olumsuz olarak etkilemediği görüşü hâkimdir.

Araştırma sonucuna göre yöneticisinden destek alan, destek hisseden bireylerin iş tatminleri olumlu bir şekilde etkilenmektedir. Yöneticilerinin iş ile ilgili görüş ve düşüncelerini dikkate alması, yardımcı olması ve takdir etmesi, huzur ve tatminleriyle yakından ilgilenmesi, onları yeterince tanımaları, işlerin yapılmasında ekip kurması ve bizzat yardımcı olması, çalışanların işlerinden heyecan duyma düzeylerini, çalışma istek düzeylerini, çalışanların işlerinden ve yaşamlarından tatmin olma düzeylerini pozitif bir şekilde artırmaktadır. Yani yönetici desteği çalışanların iş ve yaşam tatmini üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

Bireylerin demografik özellikleri incelendiğinde iş tatmininin çalışanların bulunduğu işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bulduğu kurumda çalışma süreleri fazla olan bireylerin iş tatmini düzeyleri düşmektedir. İşletmede bulunma süresinin fazlalaşmasıyla bireyin işletmeden ve yöneticilerinden beklentileri artmakta; beklentileri karşılanmadığında ise işinin ona sağladığı tatminde düşüş yaşayabilmektedir. Ayrıca yıllar içinde geçen süreyle birlikte tecrübenin çalışana işiyle ilgili daha fazla sorumluluk ve görev getirmesi de iş tatminini azaltabilmektedir.

Yaşam tatmininin çalışanların bulunduğu işletmede çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Bulduğu kurumda çalışma süresi daha fazla olan çalışanların yaşamdan duydukları tatmin düzeyleri düşmektedir. Bu

sonuca göre, işe yeni başlayan bir çalışan, gerek arkadaşları gerekse amirleri tarafından, görevinin ilk yıllarında yakından takip edilmesi ve mesleği ile ilgili ihtiyacı olan yardımı alabilmesi gösterilebilir. Dolayısıyla mesleğinin ilk yıllarında çalışmakta olan polis memurlarına gösterilen destek, kıdemli çalışanlara da gösterilmesi, yakından takip edilmesi, hatta gerekiyorsa mesleği ile ilgili ihtiyaç duyduğu bütün yardımı alabilmesi gereklidir.

Yaşam tatmini toplam çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Toplam çalışma süreleri daha fazla olan bireylerin ise yaşam tatmini düzeyleri düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, toplam çalışma süreleri fazla olan çalışanların ilk heyecanlarının olmaması, işlerinin artık kendilerine monoton gelmesi ve eski çekiciliğini yitirmesi gibi sebeplerden dolayı yaşamlarından duydukları tatmin düzeylerinde düşüş eğilimi görülebilmektedir.

Yine araştırmaya katılan Düzce Emniyet Teşkilatı mensuplarının iş ve yaşam tatminlerinin; çocuk sahibi olma, eşlerin çalışması, eğitim durumları, gelir durumları, günlük çalışma süreleri, yaş ve çocuk sayısı gibi demografik unsurlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Ortalamalara bakıldığında, anlamlı farklılık çıkmayan demografik unsurlara göre bireylerin iş ve yaşam tatmin düzeylerinin birbirine eşit olduğu söylenebilir.

Anlamlı farklılığın olmamasının nedenlerini yorumlayacak olursak, iş ve yaşam tatminini destekler şekilde çalışanların çoğunluğunda adil bir ücretlendirmenin var olduğu düşünülmektedir. Katılımcıların değişen ve gelişen ihtiyaçlarına cevap verebilir bir durumda olmaları, işlerine ve ailelerine karşı gereken sorumlulukları yerine getirebilir durumda olmaları ve gerekli eğitim olanaklarını almış olmaları, iş ve yaşam tatminlerinde anlamlı bir farklılık göstermediği şeklinde açıklanabilir.

5.2. Öneriler

Bu araştırma sonuçları ile materyalist eğilim, iş stresi, yönetici desteği ve iş-aile yaşam çatışmasının, iş tatmini ve yaşam tatmininin etkisinin bireylere ve yöneticilere sağlayacağı ve kurum personelinin tatminleri ile ilgili yaşanan

sorunlarının çözümünde akademik araştırmacılara ve yöneticilere yol gösterici olacağı düşünölmektedir.

5.2.1. Akademik Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Materyalist eğilim gibi katılımcı ile ilgili hassas bilgilerin araştırıldığı çalışmalarda anketlerin mümkün olduğunca yüzyüze gerçekleştirilmesi önem arz etmektedir. Araştırma konusu sağlık sektörü, kimya sektörü, ulaştırma sektörü, askeri alanlar gibi stres düzeyi yüksek diğer meslek grupları üzerinde de gerçekleştirilebilir.

Özellikle farklı meslek gruplarında ve farklı gelir düzeylerinde materyalist eğilim algıları ölçömlenebilir. Buna ek olarak araştırma bulgularından biri olan yıllar arttıka iş ve yaşam tatmininin düşme nedenleri de ilerleyen çalışmalarda araştırılabilir.

İleride yapılacak olan araştırmalar için bu çalışmadaki model geliştirilerek, rol belirsizliği, iş yükü, iş arkadaşları desteği, örgüt kültürü, mobbing, yaşam kalitesi gibi farklı etkenler ele alınıp çalışanların iş ve yaşam tatminleri araştırılabilir.

5.2.2. Emniyet Müdürlüğü Yöneticilerine Yönelik Öneriler

İşgörenlerin işlerinden ve hayatlarından tatmin olmaları için yöneticilerinin astlarına bilgisel olarak, maddi olarak ve duygusal olarak desteklerini hissettirmeleri gerekmektedir. Yöneticinin bilgisel desteği daha çok işe yönelik tutumlarını içermektedir. Yani çalışanların iş ve yaşam tatmin düzeylerinin artırılması için ihtiyacı olan bilgi ve becerilerinin meydana çıkarılması, geri bildirim etkili bir şekilde yapılması ve duruma göre ödöl veya cezaların verilebilmesi sağlanmalıdır. Dolayısıyla bilgi, tecrübe ve becerisinden yararlanabilen bir çalışan yöneticisinden algıladığı bu destek ile işinden ve yaşamından tatmin olacaktır.

Yöneticinin maddi destekte bulunmasından kasıt ise işgörenlerin çalıştıkları kurumun hedef ve amaçlarına katkı sağlamaya yönelik ihtiyaç duyduğu her türlü alet ve malzemelerin yöneticileri tarafından temin edilmesi yönündedir. Yönetici astlarının ihtiyacı doğrultusunda gerekli insan kaynağını da temin etmelidir. Dolayısıyla yöneticisinden maddi anlamda destek algılayan çalışanların iş ve yaşam tatmin düzeyleri olumlu bir şekilde artacaktır.

Yöneticinin duygusal desteği ise işgörenlere göstermiş olduğu saygı, sevgi, verdiği değer, çalışanını kabul etme gibi soyut davranışları kapsamaktadır. Burada vurgulanması gereken kısım yöneticinin duygusal yönlerini açığa çıkarmasından çok çalışanların duygusal yöndeki beklentilerine karşılık verecek şekilde davranışta bulunması kast edilmektedir. Örneğin bir çalışanın ailesinden kaynaklı rolleri nedeniyle işyerindeki sorumluluklarını yerine getirememesi durumunda, yöneticisinden gördüğü anlayış ile yaşadığı çatışmadan çıkabilir. Dolayısıyla yöneticisinden destek algılayan çalışanın hem işinde hem de iş dışı yaşamındaki problemleri en az seviyeye indirgenmiş olur. Yöneticisinden destek gören çalışanın hem işinden hem de yaşamından duyduğu tatmini olumlu bir şekilde artacaktır.

Yöneticilerin astlarına iş ile ilgili konularda yardımcı olmaları ve onları takdir etmeleri gibi davranışları çalışanlarına hissettirmeleri uygun olacaktır. Yine yöneticiler çalışanlarına yalnızca iş yeri sınırlarında değil onların aile yaşantılarında da destek ve ilgilerini hissettirmeleri gerekmektedir. Yöneticiler, adil iş yükü ve sorumluluk paylaşımlarını sağlamalıdır. Bunu sağlayabilmek için yönetici ve amirler, çalışanların işleriyle ilgili görüş ve düşüncelerini dikkate almalıdır. Bu uyum yönetici ve çalışan polis memurları arasındaki karşılıklı beklentileri dengeleyerek her iki tarafın da işinden ve yaşamından tatmin olma düzeyine pozitif yönde etki edebilecektir.

6. KAYNAKÇA

- Abendroth, A. K. ve Den Dulk, L. (2011). Support for The Work-Life Balance in Europe: The Impact of State, Workplace and Family Support on Work-Life Balance Satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256.
- Adams, G. A., King, L. A. ve King, D. W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, And Work–Family Conflict With Job And Life Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Ahmad, A. (1996). Associations of Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Family Satisfaction and Life Satisfaction: A Study of Married Female Secretaries. *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 4(2), 101-108.
- Ahuvia, A. ve Wong, N. (1995). Materialism; Origins and Implications for Personal Well Being. İçinde *European Advances in Consumer Research*, Vol. 2, Ed. Flemming Hansen, Copenhagen: Association for Consumer Research, 172–178.
- Akça, R. (2014). *Otel İşletmelerinde Mobbing, İş Stresi Ve İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Turizm İşletmeciliği Eğitim Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkoç, İ., Turunç, Ö. ve Çalışkan, A. (2011). Gelişim Kültürü Ve Lider Desteğinin Yenilikçi Davranış ve İş Performansına Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Rolü. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(4), 83-114.
- Alkaya, S. F. (2009). *İş Stresi: Türkiye'deki Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanelerinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerin İş Stres Düzeylerinin*

Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Aras, M. ve Karakiraz, A. (2013). Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi Ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4). 1-14.

Arnett, J. J. (1999). Adolescent Storm and Stress, reconsidered. *American psychologist*, 54(5), 317-326.

Aslan, Ş. (2008). Bireylerarası Çatışmayı Çözümleme Yöntemlerinin Algılanan Stres Düzeyiyle İlişkilerinin Araştırılması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2008(2), 303-323.

Aslay, F., Ünal, S., ve Akbulut, Ö., (2013). Materyalizmin Statü Tüketimi Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 43-62.

Aşan, Ö. ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2). 203-216.

Atabay, S. E., (2012), İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Erzurum.

Auken, S. V., Wells, L. G., ve Borgia, D. J., (2014). Assessing Materialism Among the Future Elites of China. *Journal of International Consumer Marketing*, 26 (2), 88-105

Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.

- Babin, B. J., ve Boles, J. S. (1996). The Effects of Perceived Co-Worker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57-75.
- Balcı, A. (2006). *Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem, Teknik Ve İlkeler*. Pegem Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Bashir, M., Jianqiao, L., Jun, Z., Ghazanfar, F., ve Khan, M. M. (2011). The Role of Demographic Factors in the Relationship between High Performance Work System and Job Satisfaction: A Multidimensional Approach, *International Journal of Business & Social Science*, 2(18), 207-218.
- Bayram, N. (2009). *Sosyal Bilimlerde SPSS İle Veri Analizi*. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Behrman, D. N. ve Perreault, W. D. (1984). A Role Stress Model Of The Performance And Satisfaction Of Industrials Salespersons, *Journal of Marketing*, 48(9). 9 – 21.
- Belk, R. W. (1985). Materialism: Trait Aspects of Living In the Material World. *Journal of Consumer Research*, 12, 265–280.
- Belk, R. W. (1984). Three Scales To Measure Constructs Related To Materialism: Reliability, Validity, And Relationships To Measures Of Happiness, *Advances in Consumer Research*, 11, 291-297.
- Beutell, N. J., ve Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of Work-Family Conflict and Satisfaction with Family, Job, Career, and Life. *Psychological Reports*, 85(3), 893-903.
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of Supervisory Social Support and Its Implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155-166.
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived Social Support from Supervisor and Group Members' Psychological and Situational Characteristics as Predictors of Subordinate Performance in Thai Work Units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.

- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *Journal of Psychology*, 132(5), 549-552.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., ve Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), 215-239.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Bozyiğit, S. (2015). Üniversite Öğrencilerinin Tüketim Sürecine Etki Eden Sosyalleşme Araclarının Öğrencilerin Materyalist Eğilimi Ve Marka Bilinci Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Pilot Çalışma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 295-302.
- Brayfield, A. H., ve Rothe, H. F. (1951). An Index Of Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307 – 311.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri (4. Basım)*. Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., ve Rosner, E., (2005). Work-Family Conflict, Work-Family Culture, And Organizational Citizenship Behavior Among Teachers, *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.

- Bruck, C. S., Allen, T. D., ve Spector, P. E. (2002). The Relation Between Work–Family Conflict And Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis, *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Ceylan, A. K., Çelik, G. M., ve Emhan, A. (2015). Personel Güçlendirmesi ve Yönetici Desteğinin İş Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 168-185
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Chan, K. (2013). Development of Materialistic Values among Children and Adolescents. *Young Consumers*, 14(3), 244-257.
- Choo, F. (1986). Job Stress, Job Performance, and Auditor Personality Characteristics. *A Journal of Practice & Theory*, 5(2), 17-34.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cooke, R. A., ve Rousseau, D. M. (1984). Stress and Strain from Family Roles and Work-Role Expectations. *Journal of Applied Psychology*, (69), 252-260.
- Çabuk, S. ve Araç, S. K. (2016). Materyalizmin Moda Giyim İlgilenimine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 16(3). 109 – 127.
- Çarıkcı, İ. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çeçen, A. R. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet ve Yaşam Doyumu Düzeylerine Göre Sosyal ve Duygusal Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 180-190.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2).

- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2009). Aile-İş Çatışması, İş Stresi Ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS Ve LISREL Uygulamaları*. Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Daniels, K. ve Bailey, A. (1999). Strategy Development Processes and Participation in Decision Making: Predictors of Role Stressors and Job Satisfaction. *Journal of Applied Management Studies*, 8(27), 27-42.
- Demirhan, Y. Kula, S. ve Karagöz, G. (2014). İş Memnuniyeti ve Yönetici Desteğinin Memurların Performansına Etkisi: Diyarbakır Özel Harekat Polis Birimi Örneği. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 19(1), 285 – 297.
- Dennis W., ve Organ, A. L. (1995). Personality, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Social Psychology*, 135(3), 339 – 350.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03), 115-140.
- Dinler, A. (2010). *Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Etkileyen Etmenler*, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Dockery, A. M. (2010). Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence from Two Australian Surveys. *School of economics and finance working paper no. 3. Curtin Business School, Perth.*, 1-32.
- Doğan, S. Y. (2010). Materyalist Eğilimlerin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına Yönelik Bir Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 57-70.

- Doğan, V. (2012). *Paranın Algılanan Sembolik Değeriyle Materyalist Eğilimler Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Pazarlama Bilim Dalı, Eskişehir.
- Dost, M. T. (2007). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(22), 132-143.
- Dubinsky, A. J., Ronald E., Kotabe, M., Lim C. U. ve Moon, H. (1992). Influence of Role Stress on Industrial Salespeople's Work Outcomes in the United States, Japan and Korea. *Journal of International Business Studies*, 1st Quarter, 23(1), 77 – 99.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Adana.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., ve Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565 – 573.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500 – 507.
- Emhan, A., Mengenci, C., Taşdöven, H., ve Garayev, V. (2014). Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak İş Memnuniyeti, Yönetici Desteği ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 75-96.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., ve Serhat, E. (2011) Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı Ve Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.

- Ertürk, E. (2014). *Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Fındık, E. (2016). *İş-Aile Çatışmasının Cam Tavan Sendromu Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Fırat, Z. M. ve Cula, S. (2016). İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi, *Başkent University Journal of Education*, 3(2). 146 – 155.
- Fisher, R. T. (2001). *Role Stress, The Type A Behaviour Pattern, And External Auditor Job Satisfaction And Performance*. Behavioral Research in Accounting, Vol.13, 143-170.
- French, J. R. ve Chaplan R. D. (1970). Psychosocial Factors in Coronary Heart Disease, *Industrial Medical Surgery*, 39, 383-397.
- Fu, C. K. ve Shaffer, M. A. (2001). The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict, *Personnel Review*, 30(5), 502-522.
- Gagnon, M. A., ve Michael, J. H. (2004). Outcomes of Perceived Supervisor Support for Wood Production Employees. *Forest Products Journal*, 54(12), 172-177.
- Garip, F. (2013). *The Moderating Effect of Supervisor Support on the Relationship Between Perceived Sufficiency of Performance Appraisal and Work Engagement*. Master's Thesis, Marmara University, Social Science Institute, Business English Department, İstanbul.
- Ger, G. ve Belk, W. R. (1996). Cross Cultural Differences in Materialism, *Journal of Economic Psychology*, 17, 55 – 77.
- Giray, M. D., ve Şahin, D. N. (2012). Algılanan Örgütsel, Yönetici Ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(30), 1-9.

- Guttek, B. A., Searle, S., ve Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(2), 61-85.
- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A.B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Günbayı, İ. ve Tokel, A. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi, *ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(5). 77-95.
- Göktepe, E, A. (2016), *Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği Ve İş Tutkunluk Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Grandey, A. A. ve Cropanzano, R. (1999). The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., ve Mossholder, K. W. (1987). Work Experiences, Job Performance, and Feelings of Personal and Family Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 31(2), 200-215.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985) Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy Of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Griffin, M. A., Patterson, M. G., ve West, M. A. (2001). Job Satisfaction And Teamwork: The Role Of Supervisor Support. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 537-550.

- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*, 15(11), 1-11.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), 48-75.
- Hellman, C. M., Fuqua, D. R., ve Worley, J. (2006). A Reliability Generalization Study on the Survey of Perceived Organizational Support: The Effects Of Mean Age and Number of Items on Score Reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 631-642.
- House, R. J., ve Rizzo, J. R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in A Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7(3), 467-505.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1). 119 – 135.
- Jackson, S. ve Schuler, R.A. (1985). Meta-Analysis and Conceptual Critique of Research On Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings. *Organizational Behavior Human Decision Processes*, 36, 16– 78.
- Jamal, M. (1999). Job Stress and Employee Well-Being: A Cross-Cultural Empirical Study, *Stress & Medicine*, 15, 153-158.
- Johlke, M. C., Stamper, C. L., ve Shoemaker, M. E. (2002). Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 17 (2), 116-128.
- Jones, A. ve Butler, M. C. (1980). A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally-Induced Family Role Disruption. *Journal of Marriage and the Family*, (42), 367-376.

- Jones, M. L. (1993). Role Conflict: Cause of Burnout or Energizer?. *Social Work, March*, 38(2), 136 – 141.
- Jou, R., Kuo, C., ve Tang, M. (2013). A study of Job Stress and Turnover Tendency Among Air Traffic Controllers: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Transportation Research Part*, (57), 95-104.
- Judge, T.A. ve Colquitt, J. A. (2004), Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict, *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395-404.
- Kacmar, K. M., Bozeman, D. P., Carlson, D. S., ve Anthony, W. P. (1999). An Examination of the Perceptions of Organizational Politics Model: Replication and Extension. *Human Relations*, 52(3), 383-416.
- Kalay, F. (2009). *Bilişim Teknolojilerinin İş Stresi Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri: Kuram ve Türk Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Kale, E. (2015). Lider Desteği ve İş Arkadaşları Desteğinin İş Performansı Üzerine Etkileri: İş Tatmini Ve Yaşam Tatmininin Aracı Rolü. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 7(14). 103 – 120.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi Ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Kaplan, İ. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve İş Tatmini İlişkisi; Konya Emniyet Teşkilatı Üzerinde Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık Personelinin İş Stresi, İş-Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.

- Karasek, R. A. (1985). *Job Content Questionnaire and User's Guide*. University of Massachusetts Lowell, New York.
- Karataş, A., ve Altunışık, R. (2016). Küresel Markalara Yönelik Tutumları Etkileyen Faktörler, *The Journal of Business Science*, 4(2), 143-168.
- Karatepe, O. M., ve Kılıç, H., (2007). Relationships of Supervisor Support and Conflicts in the Work–Family Interface with -he Selected Job Outcomes of Frontline Employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252.
- Kasser, T. ve Ahuvia, A. C. (2002). Materialistic Values and Well-Being in Business Students. *European Journal of Social Psychology*, 32, 137-146.
- Keleş, H. N. Ç. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini Ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kim, W. G., Leong, J. K., ve Lee, Y. K. (2005). Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in A Casual Dining Chain Restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.
- Korkmaz, M., ve Ceylan, B., (2012). Örgütsel Stres Yönetimi Ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (10), 313-344.
- Kozar J.M. ve Marcketti S. B. (2011). Examining Ethics and Materialism with Purchase of Counterfeits. *Social Responsibility Journal*, 3 (3), 393-404.
- Köker, S. (1991). *Normal Ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kula, S. (2011). *Occupational Stress and Work-Related Wellbeing of Turkish National Police (TNP) Members*. Doctoral Dissertation. Florida University of Central Florida.
- Küçüker, E. (2016). *Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan İş-Aile, Aile-İş Çatışmasının İş Ve Yaşam Tatminine Etkisi: Yönetici Ve Eş Desteğinin Düzenleyici Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O’Driscoll, M. P., ve Kinnunen, U. (2008). Family-Supportive Organization Perceptions, Multiple Dimensions of Work–Family Conflict, and Employee Satisfaction: A Test of Model Across Five Samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 92-106.
- Lazarus, R. S. (1991). Psychological Stress in the Workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 1-13.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill Company, New York.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Preacher, K. J., ve Hong, S. (2001). Sample Size in Factor Analysis: The Role of Model Error. *Multivariate Behavioral Research*, 36(4), 611-637.
- Meyer, R., Li, A., ve Gold, J., (2015), Fatigue as a Mediator Between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout and Job Satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*, (30), 174-183.
- Mengüç, B. (1996). Evidence For Turkish Industrial Salespeople: Testing The Applicability of A Conceptual Model for the Effect of Effort on Sales Performance and Job Satisfaction. *European Journal of Marketing*, 30(1), 33-51.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R. (1996). Development And Validation Of Work–Family Conflict And Family–Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400 – 410.

- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McKee, D.O., ve McMurrian, R., (1997), An Investigation into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in A Personal Selling Context. *The Journal of Marketing*, 85-98.
- Ng, T.W., ve Sorensen, K.L., (2008), Toward A Further Understanding Of The Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis. *Group and Organization Management*, 33(3), 243-268.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory (2nd ed.)*. McGraw-Hill, New York.
- Otero-López, J. M., Pol, E. V., Bolaño, C. C., ve Mariño, M. J. S. (2011). Materialism, Life-Satisfaction and Addictive Buying: Examining the Causal Relationships. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 772-776.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Antalya.
- Özdevecioğlu, M., ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu, *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2). 72-74.
- Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Öztoprak, M. T. (2014). *Psikolojik Şiddetin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Ankara İlindeki Sosyal Güvenlik Kurumuna Bağlı Çalışanlar Üzerinde Bir Analiz*. Doktora tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.

- Öztürk A., ve Güzelsoydan, Y., S. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 15(1-2), 333-347.
- Öztürk, A., ve Nart, S. (2016). Materyalizm-Moda Giyim İlgilenimi-Plansız Satına Alma İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(3). 45 – 55.
- Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., ve Kiewitz, C. (1999). Value Attainment: An Explanation for the Negative Effects of Work–Family Conflict on Job and Life Satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318-326.
- Rızaoğlu, B., ve Ayyıldız, T. (2008). Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürü ve İş Tatmini: Didim Örneği. *Anatolia: Turizm Arastirmalari Dergisi*, 19(1), 7-20.
- Rice, R. W., Gentile, D., ve Mcfarlin, D. B. (1991). Facet Importance and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 31-39
- Richins, M. L. (2004). The Material Values Scale: Measurement Properties and Development of A Short Form. *Journal of Consumer Research*, 31(1), 209-219.
- Richins, M. L. ve Dawson, S., (1992), A Consumer Values Orientation For Materialism And İts Measurement: Scale Development And Validation. *Journal of Consumer Research*, 19(3), 303-316.
- Roberts, J. A. ve Clement, A. (2007). Materialism and Satisfaction With Over-All Quality of Life and Eight Life Domains. *Social Indicators Research*, 82(1), 79-92.
- Ryan, L. ve Dziurawiec, S. (2001). Materialism and Its Relationship to Life Satisfaction. *Social Indicators Research*, 55(2), 185-197.
- Pekdemir, I., Koçoğlu, M., ve Güney, Ç. G. (2013). Birey-Örgüt Uyumunun Açıkça Konuşma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Yönetici Desteğinin

Aracılık Rolü: MBA Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 24(75), 83-104.

Rhoades, L., Eisenberger, R., ve Armeli, S., (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825 – 836.

Sanchez, J. I. ve Brock, P. (1996). Outcomes of Perceived Discrimination Among Hispanic Employees: Is Diversity Management A Luxury or A Necessity?. *Academy of Management Journal*, 39(3), 704-719.

Selye, H. (1976). Further Thoughts on Stress Without Distress. *Medical Times*, 104(11), 124-144.

Schuler, R. S. (1980), Definition and Conceptualization of Stress in Organizations, *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.

Sevimli, F., ve Iscan, Ö. F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.

Sloane, P. J. ve Ward M. E. (2001). Cohort Effects and Job Satisfaction of Academics. *Applied Economics Letters*, 8(12). 787–788.

Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Sayı:1, 1-27.

Sunar, S. (2016). *Örgütsel Adaletin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Swinyard, W. R., Kau, A. ve Phua, H. (2001). Happiness, Materialism, and Religious Experience in the US and Singapore. *Journal of Happiness Studies*, 2, 13-32.

Şeten, C. (2012). *Meta-Analiz: Çok Boyutlu Öğrenci Yaşam Tatmini Ölçeğinin (MSLSS) Güvenilirlik Genelleştirmesine İlişkin Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Tatzel, M. (2003). The Art of Buying: Coming to Terms Wwth Money and Materialism. *Journal of Happiness Studies*, 4, 405–435.
- Tekin, V. N. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Pazarlama Araştırmaları*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015). İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Liderlik ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517.
- Tenekecioğlu, B. (2009). *Pazarlama Yönetimi (No. 1478)*. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6 – 15.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Topçu, M. K., ve Basım, H. N., (2015). Kavramsal Bağlamı ve Olası Tartışma Alanlarıyla Psikolojik Sözleşme: Bir Gözden Geçirme Çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), 83-103.
- Trivelles, P., Reklitis, P., ve Plats, C. (2013). The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (73), 718-26.
- Tuna, N. (2016). *Psikolojik Sermaye İle Algılanan Yönetici Desteğinin Örgüt İçi Girişimcilik Üzerine Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Görgül Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Turnley, W. H., Bolino, M. C., Lester, S. W., ve Bloodgood, J. M. (2003). The Impact of Psychological Contract Fulfillment on the Performance of In-Role

and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 29(2), 187-206.

Turunç, Ö., ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü, *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (19), 415-440.

Türnüklü, A. (2001). Eğitim Bilim Alanında Aynı Araştırma Sorusunu Yanıtlamak İçin Farklı Araştırma Tekniklerinin Birlikte Kullanılması. *Eğitim ve Bilim*, 26(120). 8-13.

Ulusoy, T. (1993). *İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 15-29.

Ural, A., ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci Ve SPSS İle Veri Analizi: SPSS 12.0 For Windows*. Detay Yayıncılık, Ankara.

Uzun, Y. (2013). *Tek Gelirli Ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.

Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu Ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Wackman, D. B., Reale, G., ve Ward, S. (1972). Racial Differences in Responses to Advertising Among Adolescents. *Television in day-to-day life: Patterns of Use*, 543-551.

Watson, J. J., (2003), The Relationship of Materialism to Spending Tendencies, Saving, And Debt. *Journal of Economic Psychology*, 24(6), 723-739

Wayne, S. J., Shore, L. M., ve Liden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support And Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.

- Wilensky, H. (1960) Work, Careers and Social Integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Yang, T., Shen, Y. M., Zhu, M., Liu, Y., Deng, J., Chen, Q., ve See, L. C. (2015). Effects of Co-Worker and Supervisor Support on Job Stress and Presenteeism in An Aging Workforce: A Structural Equation Modelling Approach. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 13(1), 1-15.
- Yanık, O. (2014). *Ahlaki Liderliğin Çalışanların İş Tatminine, Örgütsel Bağlılığına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Örgütsel Güven ve Örgütsel Adalet Algısının Aracı Rolü*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yaşar, M. F., Emhan, A., ve Ebere, P., (2014). Analysis of Organizational Justice, Supervisor Support, and Organizational Commitment: A Case Study of Energy Sector in Nigeria. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(3), 37-46.
- Yaşlıoğlu, M. Toplu, D., ve Pekdemir, I. (2013). Duygusal Zeka Ve Çatışma Yönetiminin Yöntemleri Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 191-220.
- Yıldırım, A. (1999). Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri Ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri Ve Önemi. *Eğitim ve Bilim*, 23(112). 7-17.
- Yılmaz, A. (2016). *Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Araştırılması: İstanbul'da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yoon, J. ve Lim, J. C. (1999). Organizational Support in the Workplace: The Case of Korean Hospital Employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yüksel, H. ve Yüksel, M. (2014), İş Doymu İle İşten Ayrılma Düzeyi Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama, *Journal of International Social Research*, 7(32). 559 – 572.

- Yüksel, İ., (2003). İş Stresi, İşe Bağlılık Ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Analizi: Teknisyenlere Yönelik Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2). 213- 224.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zhao, X. R., Qu, H., ve Ghiselli, R. (2011). Examining the Relationship of Work–Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 46-54.
- Zincirkıran, M., Yalçınsoy, A., ve Işık M. (2016). Yönetici Desteği İle İş Memnuniyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, 2nd International Congress on Economics and Business, 976-983.

7. EKLER

7.1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu çalışma yürütülmekte olan “**Materyalist Eğilim, İş Stresi, Yönetici Desteği ve İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi**” konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmını oluşturmaktadır.

Anket çalışmamıza destek veren kurum çalışanlarının isimleri gizli tutulacak olup, asla açıklanmayacaktır. Anket aracılığı ile elde edilen veriler yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Lütfen anketimizi isminizi belirtmeden cevaplayınız.

Araştırmamıza değerli görüşlerinizle destek vermeniz ve bu sayede elde edilecek sonuçların kurumunuz ve sonrasında ülkemiz yönetim uygulamaları gelişimine olumlu katkılar sağlayacağı görüşüyle işbirliğiniz için gönülden teşekkürlerimizi sunarız.

Dr. Öğr. Üyesi Faruk Kerem ŞENTÜRK - Enes BAYRAKTAR

Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı / Yüksek Lisans Programı

BİREYSEL BİLGİ FORMU

Aşağıdaki ifadelerden size uygun olan kutucuğun içine (X) işareti koyunuz, boşlukları ise yazarak doldurunuz.

Eğitim Durumu: Lise Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans / Doktora

Gelir Düzeyiniz: 1501-2000 TL 2001-2500 TL 2501-3000 TL 3001-3500 TL 3501 TL ve üzeri

Yaşınız:.....

Unvanınız:.....

Toplam Çalışma Süreniz (Başlangıçtan Bugüne):.....Ay

Bulduğunuz İşletmede Çalışma Süreniz:.....Ay

Günlük Çalışma Süreniz Kaç Saat:.....Saat

Çalıştığınız Birim:.....

Cinsiyet: Erkek Kadın

Medeni Durum: Evli Bekâr

Çocuğunuz Var mı: Evet Hayır

Eşiniz Çalışıyor mu: Evet Hayır

Varsa Çocuk Sayısı:.....

Aile Tipi: Çekirdek Geniş

MATERYALİST EĞİLİM Aşağıda Materyalist Eğilimi tanımlamaya yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgilikutucuğu (X) ile işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	Pahalı ev, araba, kıyafetlere sahip olan insanlara hayranlık duyarım.					
2	Sahip olduğum maddi varlıklar hayatta ne kadar iyi şeyler yaptığımı anlatır					
3	İnsanları etkileyen şeylere sahip olmak hoşuma gider					
4	Mümkün olduğunca mal mülk kaygısından uzak olacak kadar basit yaşamaya çalışıyorum.					
5	Satın aldığım şeyler beni mutlu eder					
6	Çok lüks bir yaşamım olması hoşuma gider.					
7	Sahip olmadığım şeylere sahip olsaydım daha iyi bir hayatım olabilirdi					
8	Daha fazla maddi varlığı satın almaya gücüm yetseydi daha mutlu olabilirdim					
9	Hoşlandığım şeyleri satın almaya gücüm yetmediği bazı zamanlar canım çok sıkılabiliyor.					
İS STRESİ Anketin bu bölümünde çalışanların iş stresi düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgilikutucuğu (X) ile işaretleyerek belirtiniz		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	İşim sağlığımı doğrudan etkilemeye yatkındır					
2	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum					
3	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum					
4	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur					
5	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor					
6	Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum					
7	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum					
YÖNETİCİ DESTEĞİ Anketin bu bölümünde yönetici destek olma düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı ilgilikutucuğu (X) ile işaretleyerek belirtiniz		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	Amirim, emrinde çalışanların işyerindeki huzur ve mutluluğu ile yakından ilgilidir.					
2	Amirim, iş ile ilgili görüş ve düşüncelerimi dikkate alır.					
3	Amirim, işlerin yapılmasına yardımcı olur.					
4	Amirim, yapılan işlerin ekip çalışması ile yapılmasını					

	sağlamak konusunda başarılıdır.					
5	Amirim, yaptığım iyi işler için beni takdir eder.					
6	Amirim, küçük şeyleri bile eleştirir.					
7	Amirim, herhangi bir problem ile karşılaştığımda bana destek verir.					
İŞ VE YAŞAM TATMİNİ Lütfen aşağıda iş ve yaşam tatminini tanımlamaya yönelik ifadelerden size uygun ifadeye katılım düzeyinizi çarpı (X) ile işaretleyerek belirtiniz.		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	İşimden tatmin olduğumu hissediyorum.					
2	İşimden heyecan duyuyorum.					
3	İşimi yaparken, gün hiç bitmeyecekmiş gibi geliyor.					
4	Bu kurumda uzun süre çalışacağımı düşünüyorum.					
5	İşimde kendimi mutlu hissediyorum.					
6	Hayatım birçok yönden idealime yakındır.					
7	Hayatımdan memnunum.					
8	Hayat şartlarım mükemmel.					
9	Hayatımda şimdiye kadar istediğim önemli şeyleri elde ettim.					
10	Eğer hayata yeniden başlasaydım hiçbir şeyi değiştirmezdim.					
İŞ – AİLE ÇATIŞMASI Anketin bu bölümünde çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabı işaretlediğiniz (X) ile belirtiniz		Kesinlikle Katılmam	Az Katılım	Orta Düzeyde Katılım	Çok Katılım	Tam Katılım
1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor					
2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor					
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum					
4	İşimin oluşturduğu gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum					
5	İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum					
6	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor					
7	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor					
8	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum					
9	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereksinimlerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor					
10	Aile yaşantımın oluşturduğu gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor					

Katılımınız için gönülden teşekkürlerimizi sunarız

7.2. Anket Uygulama İzin Dilekçesi

18.08.2017

DÜZCE İL EMNİYET MÜDÜRLÜĞÜNE

Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında tez aşaması yüksek lisans öğrencisiyim. Yrd. Doç. Dr. Faruk Kerem Şentürk danışmanlığında “Materyalist Eğilim, İş Stresi ve Yönetici Desteğinin İş-Aile Yaşam Çatışması ile İş ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi” konulu tez çalışmasını yürütmekteyim. Çalışma sonucunda stresli bir iş hayatına sahip polis memurlarının iş-aile çatışmalarını minimize etmeye ve yaşam tatminlerini artırmaya yönelik öneriler geliştirmeyi amaçlamaktayız. Bahsi geçen araştırmanın Düzce İl Emniyet Müdürlüğüne bağlı personellere yapılması amacıyla tarafınızdan izin almak istiyoruz. Tarafınızca uygun görülen şekilde (mail, fax, online vb.) anketlerin uygulanması konusunda desteğinizi talep etmekteyiz.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Enes BAYRAKTAR

EK:

Anket Örneği

7.3. Özgeçmiş

1989 yılında Düzce’de doğdu. İlk ve orta öğrenimini Düzce’de tamamladı. 2008 yılında Kartal Anadolu İmam-Hatip Lisesinden mezun oldu. Lisans eğitimini 2011-2015 yılları arasında Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme bölümünde tamamladı. 2014-2015 yılları arasında 2 dönem olarak Almanya Saarland Üniversitesinde Erasmus öğrenim hareketliliğine katıldı. 2016-2017 eğitim yılında Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı.

İletişim: enesbayraktar7@gmail.com