T. C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARDA ÖZ-DUYARLIK VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DEVRİM ARDA

091107111

Danışman Öğretim Üyesi:

Prof. Dr. Ramazan ABACI

İstanbul, Mayıs 2012

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

19.06.2012 tarihinde tezinin savunmasını yapan Devrim ARDA'ya ait "Beyaz Yakalı Çalışanlarda Öz-Duyarlık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Oy Birliği/~~Oy Çokluğuyla~~ Kabul Edilmiştir.

.....

Prof. Dr. Ramazan ABACI
(Başkan)
(Danışman)

.....

Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN
(Üye)

.....

Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ
(Üye)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, beyaz yakalı çalışanlarda öz-duyarlık ve iş tatmini düzeylerini belirleyerek aralarındaki ilişkiyi incelemek ve iş tatmini puanlarının bazı demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir.

Araştırmaya 2011 ve 2012 yıllarında, İstanbul ilinde, telekomünikasyon, kimya, güvenlik teknolojileri ve sigorta sektörlerinde faaliyet gösteren dört ayrı firmada görev yapmakta olan toplam 300 beyaz yakalı çalışan katılmıştır. Araştırmaya sadece gönüllü olarak katılmak isteyen çalışanlar dâhil edilmiştir.

Araştırmada verilerin toplanmasında Öz-Duyarlık Ölçeği, İş Tatmini Endeksi ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Verilerin analizi için SPSS 16.0 sürümlü paket program kullanılmıştır.

Analiz sonucunda öz-duyarlık ve iş tatmini arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş doyumu düzeyinin yaş, eğitim düzeyi ve şirket içindeki göreve göre farklılık gösterdiği ancak cinsiyet, görev yapılan bölüm, toplam çalışma süresi, şirketin faaliyet alanı ve sermaye yapısına göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Beyaz Yakalı Çalışanlar, Öz-duyarlık, İş Tatmini

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between self-compassion and job satisfaction and to observe whether job satisfaction scores vary in view of certain demographic variables.

300 white-collar workers from four different companies in Istanbul, operating in telecommunication, chemicals, security technologies and insurance sectors, participated in this study in 2011-2012. The study was conducted on a voluntary basis.

In this study, Self-compassion Scale, Job Satisfaction Scale and Personal Information Sheet were used. SPSS 16.0 was used for data analysis.

Results demonstrated moderate positive correlation between self-compassion and job satisfaction. The results also showed that job satisfaction scores vary by age, level of education and position but do not vary by gender, department, tenure, company's sector and capital structure.

Key words: White-collar Workers, Self-compassion, Job Satisfaction

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZET……. iii

ABSTRACT……. iv

İÇİNDEKİLER……. v

TABLOLAR LİSTESİ……. x

ŞEKİLLER LİSTESİ…… xii

1. GİRİŞ…….....1

1.1. İş Tatmini……4

1.1.1. İş Tatmininin Tanımı……..4

1.1.2. İş Tatmini Kuramları……..6

1.1.2.1. İçerik Kuramları……..7

1.1.2.1.1. Klasik ve Neoklasik Yaklaşımlar……7

1.1.2.1.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi……8

1.1.2.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı……9

1.1.2.1.4. Herzberg'in İki Faktör Kuramı……10

1.1.2.1.5. İşin Özellikleri Kuramı……12

1.1.2.1.6. McClelland'ın Gereksinimler Kuramı……..13

1.1.2.2. Süreç Kuramları……14

1.1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı……15

1.1.2.2.2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı……..16

1.1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı……..16

1.1.2.2.4. Locke'un Amaç Kuramı……18

1.1.2.3. Modern Yaklaşımlar…….18

1.1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler……...20

1.1.3.1. Bireysel Faktörler……..21

1.1.3.1.1. Cinsiyet…….21

1.1.3.1.2. Yaş……22

1.1.3.1.3. Eğitim Düzeyi……...23

1.1.3.1.4. Unvan (Şirket İçindeki Görev)…….24

1.1.3.1.5. Çalışma Süresi (Kıdem)……...25

1.1.3.1.6. Kişilik……...25

1.1.3.2. Çevresel Faktörler……26

1.1.3.2.1. Kültür……26

1.1.3.2.2. İş ve İşin Niteliği……...27

1.1.3.2.3. Çalışma Koşulları……..28

1.1.3.2.4. Ücret…….28

1.1.3.2.5. Yükselme Olanakları……29

1.1.3.2.6. Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler……...30

1.1.4. İş Tatmininin İlişkili Olduğu Kavramlar…….31

1.1.4.1. Personel Devir Hızı…….31

1.1.4.2. Devamsızlık…….32

1.1.4.3. İş Performansı……..32

1.1.4.4. Psikolojik ve Fiziksel Sağlık……33

1.1.4.5. Yaşam Tatmini…….34

1.2. Öz-Duyarlık…….34

1.2.1. Öz-duyarlığın Tanımı ve Kapsamı……..35

1.2.2. Öz-duyarlık Kavramının Alt Boyutları……...39

1.2.3. Öz-duyarlık Kavramının Alt Boyutlarının Birbirleriyle İlişkisi…….40

1.2.4. Öz-duyarlık ve Öz-saygı Kavramları Arasındaki Farklar……...41

1.2.5. Öz-duyarlık ve Kültür…….44

1.2.6. Öz-duyarlık ile İlgili Araştırmalar……..46

1.2.7. Öz-duyarlık ve İş Tatmini İlişkisi……...48

1.3. Araştırmanın Amacı……..50

1.4. Hipotez……51

1.5. Araştırma Soruları…….51

1.6. Araştırmanın Önemi……..52

1.7. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtlılıkları……53

2. YÖNTEM…….....54

2.1.Araştırmanın Modeli……..54

2.2.Araştırma Evreni ve Örneklem…….54

2.3. Veri Toplama Araçları…….59

2.3.1. Öz-Duyarlık Ölçeği……...59

2.3.2. İş Tatmini Endeksi……60

2.3.3. Kişisel Bilgi Formu……...61

2.4. İşlem……...62

2.5. Verilerin Çözümlenmesi……...62

3. BULGULAR……63

3.1. H1 Hipotezinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular…….63

3.2. Araştırma Sorularının Test Edilmesine İlişkin Bulgular…….64

3.2.1. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Şirketlerin Sermaye Yapısına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular..64

3.2.2. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Şirketlerin Faaliyet Alanına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular….65

3.2.3. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular…….66

3.2.4. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Şirket İçindeki Görevlerine (Pozisyonlarına) Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular..68

3.2.5. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Bölüme Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular……71

3.2.6. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular……..73

3.2.7. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular……75

3.2.8. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular……...76

4. TARTIŞMA VE ÖNERİLER……...80

4.1. Araştırma Bulgularının Tartışılması…….80

4.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler…….85

4.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler…….87

5. KAYNAKLAR……...89

6. EKLER…….…….105

EK.A. Öz-Duyarlık Ölçeği…….105

EK.B. İş Tatmini Endeksi……..107

EK.C. Sunuş Yazısı ve Kişisel Bilgi Formu……..107

EK.D. Özgeçmiş……109

TABLOLAR LİSTESİ

SAYFA

Tablo 2.1 Çalışanların Sermaye Yapısına Göre Dağılımları…….55
Tablo 2.2 Çalışanların Faaliyet Alanına (Sektöre) Göre Dağılımları.....55
Tablo 2.3 Çalışanların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımları.....56
Tablo 2.4 Çalışanların Şirket İçindeki Görevlerine Göre Dağılımları……...56
Tablo 2.5 Çalışanların Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Dağılımları……..57
Tablo 2.6 Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları……57
Tablo 2.7 Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları…….58
Tablo 2.8 Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımları……58
Tablo 3.1 Korelasyon Analizi Sonucu……...63
Tablo 3.2 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Şirketlerin Sermaye Yapısı Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları…….64
Tablo 3.3 Beyaz Yakalı Çalışanların Görev Yaptıkları Şirketlerin Faaliyet Alanına Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri….....65
Tablo 3.4 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Çalıştıkları Şirketlerin Faaliyet Alanı Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları……66
Tablo 3.5 Beyaz Yakalı Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri……67
Tablo 3.6 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Toplam Çalışma Süresi Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları…….67
Tablo 3.7 Beyaz Yakalı Çalışanların Şirket İçindeki Görevlerine Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri……68
Tablo 3.8 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Şirket İçindeki Görevleri Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları……69

Tablo 3.9 Şirket İçindeki Görevlere Göre İş Tatmini Puanları Ortalamalarının Çoklu Karşılaştırmaları…….70
Tablo 3.10 Beyaz Yakalı Çalışanların Görev Yaptıkları Bölüme Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri……71
Tablo 3.11 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Bölüm Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları…….72
Tablo 3.12 Beyaz Yakalı Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri……....73
Tablo 3.13 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Eğitim Düzeyleri Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları…….74
Tablo 3.14 Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmini Puanları Ortalamalarının Çoklu Karşılaştırmaları……..74
Tablo 3.15 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyetleri Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları……...75
Tablo 3.16 Beyaz Yakalı Çalışanların Yaşlarına Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri……..76
Tablo 3.17 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Yaşları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları……77
Tablo 3.18 Yaşlara Göre İş Tatmini Puanları Ortalamalarının Çoklu Karşılaştırmaları……...78

ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA

Şekil 1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi……..8
Şekil 1.2 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı……..11
Şekil 1.3 Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı……13
Şekil 1.4. Eşitlik Kuramı……17

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzde iş, giderek artan oranda, insanların yaşamlarının büyük çoğunluğunu geçirdiği bir alan haline gelmiştir. Teknolojideki ilerlemelerin dijital yaşam tarzı ve çalışma alanlarında getirdiği yenilikler, küreselleşme ve esnek çalışma modellerinin gündeme gelmesi ile çalışanlar artık günde sekiz saatten fazla süreyi işte veya işle ilgili ortamlarda geçirmeye başlamışlardır. Bu çalışma şekli özel hayat ve iş hayatı arasındaki sınırı belirsizleştirmiş; iş, çalışanların hayatının merkezine yerleşmiş durumdadır. Y Kuşağı olarak tanımlanan ve günümüzün iş hayatında önemli bir yere sahip olan, 1980 ve sonrasında dünyaya gelmiş olan çalışanlardan oluşan kuşağın sadakat ve işe bağlılık düzeylerinin kendilerinden önceki kuşaklara oranla daha düşük olduğu bilinmektedir. Bu kuşak için işe başladıkları işyerinden emekli olmak, ütopik bir kavram haline gelmiştir. Diğer taraftan, bilginin en önemli sermaye haline geldiği günümüzün iş dünyasında, bilgi ile donanmış çalışanlarını bünyesinde tutmak şirketlerin en önemli öncelikleri arasında yer almaya başlamıştır. Dolayısıyla, çalışanların işinde tatmin olmasının her zamankinden daha önemli hale geldiği açıktır.

İş doyumunun örgütler açısından verimlilik ve rekabetçi performansın artması, personel devir hızı ve çeşitli geri çekilme davranışlarının azalması gibi olumlu sonuçları olduğu kadar, kişinin kendi sağlığı ve genel yaşam doyumu üzerinde de olumlu etkileri vardır. Ostroff'a (1992) göre, iş doyumu yüksek olan çalışanların

işbirliği yaparak çalışma ve verimliliği artıracak örgütsel hedefleri kabullenme eğilimi daha fazladır. Buna karşın, işinde doyum sağlayamayan çalışanlar işbirliği yapma konusunda başarısız olabilir veya örgütsel hedefler doğrultusunda çalışmayabilir.

Erdoğan'a (1996) göre, iş doyumunun olmamasının yarattığı gerginliğin çeşitli psikosomatik rahatsızlıklara yol açtığı, iş doyumu yaşamayan bireylerde sigara, alkol, uyuşturucu gibi bağımlılık yaratan madde kullanımına da rastlandığı belirtilmektedir. Bu tip rahatsızlıklar ve tepkiler, işin, yaşam doyumunu etkileyebileceğini göstermektedir (aktaran Öztürk, 2007). İşlerinden doyum sağlayamayan bireylerin işten ayrılma veya devamsızlık yolu ile örgüte de zarar verdikleri bilinmektedir. Bunların yanı sıra geliştirilen tepkiler arasında, işyerinde özel işlerini yapmak, uzun molalar vermek, işi geciktirmek, saldırgan davranışlar sergilemek sayılabilir (Öztürk, 2007).

Tüm bu bilgilerin ışığında, iş doyumunun, endüstri psikolojisi alanında üzerinde en fazla çalışma yapılan alanlardan biri olması şaşırtıcı değildir. Sadece 2000 yılına kadar iş tatmini ile ilgili yapılan araştırma sayısının 10,000'in üzerinde olduğu tahmin edilmektedir (Judge, Parker, Colbert, Heller ve Ilies, 2001).

Son dönemde Doğu felsefesine ve uygulamalarına gösterilen ilgi, bazı yeni kavramların kişinin genel mutluluğuna ve yaşam doyumuna olumlu etkide bulunduğunu göstermiştir. Bu kavramlardan biri de Neff'in (2003b) tanımladığı öz-duyarlık (self-compassion) kavramıdır.

"Öz-duyarlık, bireyin acı ve sıkıntı çekmesine neden olan duygularına açık olması, kendine özenli ve sevecen tutumlarla yaklaşması, yetersizlik ve başarısızlıklarına karşı anlayışlı olması ve yaşadığı olumsuz deneyimleri insan yaşamının doğal bir süreci olarak kabul etmesi şeklinde tanımlanabilir" (Akın ve ark., 2007).

Öz-duyarlık kavramı, Neff'in psikolojik iyi olma durumunu açıklamak için özsaygı ve özyeterlilik gibi kavramlara alternatif olarak tanımladığı bir yoldur. Öz-duyarlık, bireyin duygularına kapılmak yerine onlara bilinçli bir farkındalık ile yaklaşmasını, böylece deneyimlerini dengeli bir şekilde değerlendirmesini, benliğini sert bir şekilde yargılamak yerine sevecen bir tutum takınmasını ve kişinin deneyimlerini tüm insanlığın ortak deneyimlerinin bir parçası olarak algılamasını ifade eder (Akın ve ark., 2007). Böylece birey, depresyon ve stresten daha az etkilenecek ve sıkıntılı durumlarda uygun başa çıkma stratejilerini kullanma konusunda daha becerili olacaktır.

Literatürde öz-duyarlığın psikolojik iyi olma hali, yaşam doyumu, mutluluk, iyimserlik ve olumlu duygulanım ile ilişkilerini gösteren çeşitli araştırmalar mevcuttur (Hollis-Walker ve Colosimo, 2010; Neely, Schallert, Mohammed, Roberts ve Chen, 2009; Neff, 2004; Neff, 2011; Neff, Kirkpatrick ve Rude, 2007; Neff ve Vonk, 2009). Judge ve Hulin (1993), kendini psikolojik olarak iyi hisseden ve olumlu duygulanım eğilimi olan kişilerin, iş tatmini düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermişlerdir. Judge ve Watanabe'nin (1993) yaptığı bir araştırma ise, iş ve yaşam doyumunun birbirlerini karşılıklı olarak etkilediğini göstermiştir.

Öz-duyarlığın iş tatmini ile doğrudan ilişkisi, bugüne kadar yapılan çalışmalarda, daha çok öz-duyarlığın alt boyutlarından biri olan bilinçlilik boyutu ile ilgili olarak incelenmiş ve bu araştırmalar psikolojik danışmanlar gibi iş gruplarıyla sınırlı kalmıştır (May ve O'Donovan, 2007; Thurlow, 2010). Bu araştırmalar, yüksek bilinçlilik boyutunun iş tatmini ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Bu verilerden yola çıkarak, beyaz yakalı çalışanlarda genel öz-duyarlık kavramı ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sorusuna bu çalışma ile yanıt aranmasına karar verilmiştir.

Bu çalışma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kuramsal çerçeve, araştırmanın amacı, önemi, kapsam ve kısıtlılıkları, hipotez ve araştırma soruları belirlenmiştir. İkinci bölümde; örneklem, veri toplama araçları ve veri çözümleme yöntemleri açıklanmıştır. Üçüncü bölümde; toplanan verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur. Dördüncü bölümde ise; araştırmanın sonuçları tartışılıp yorumlanmış ve ileride bu konuda yapılacak araştırmalar için öneriler belirtilmiştir.

1.1. İş Tatmini

1.1.1. İş Tatmininin Tanımı

İş tatmini, örgütsel psikolojide sıklıkla araştırılan konulardan biridir. Locke 1976 yılında yaptığı çalışmada, 1973 yılına kadar yapılan iş tatmini ile ilgili araştırmaların sayısının 3,300'den fazla olduğunu tahmin etmiştir. PSYCHINFO veritabanı

incelendiğinde, 1973 – 2000 yılları arasında yapılmış olan 7,856 iş tatmini çalışmasına daha rastlanmıştır (Judge ve ark., 2001).

Bu durumun doğal bir sonucu olarak, literatürde iş tatmini ile ilgili birçok tanım mevcuttur. En yaygın kullanılan tanımlardan birine göre, iş tatmini, bir kişinin mesleğine ya da meslek deneyimine verdiği değer sonucu oluşan olumlu duygu durumudur (Locke, 1976).

İş tatminini, 'kişinin işini sevme derecesi' (Agho ve ark., 1992) veya 'kişinin işine karşı duyduğu pozitif düşünceler' (Singh ve ark., 2004) olarak da tanımlamak mümkündür (aktaran Oksay, 2005).

Samad'a (2006) göre iş tatmini, bir çalışanın işinden istedikleri ile elde ettiklerini karşılaştırdığı zaman ortaya çıkan duygusal tepkidir.

Duygusal faktörlerin yanı sıra bilişsel faktörleri de öne çıkaran tanımlara rastlanmaktadır.

Bu tanımlardan birine göre iş tatmini, kişinin işe gösterdiği çok boyutlu psikolojik tepkilerdir. Bu tepkiler, bilişsel ve duygulanım bazlı bileşenler içerir (Judge, Hulin ve Dalal, 2009).

Luthans'a (1994) göre iş tatmini, çalışma koşullarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir (aktaran Çekmecelioğlu ve Günsel, 2011).

Erdoğan'a (1996) göre çalışan, yaptığı iş ile değerlerinin uygun olmasını bekler. Eğer kişinin gereksinimleri ve değer yargıları yaptığı iş ile uyumluysa ortaya iş tatmini çıkacaktır (aktaran Sicim, 2007).

1.1.2. İş Tatmini Kuramları

İş tatmini ile ilgili çalışmaların tarihi 1930'ların başlarına kadar uzanmaktadır. İş tatmini kavramına gösterilen bu süregelen ilginin temel olarak, kavramın çalışan verimliliği ile ilişkisi olduğu düşüncesinden kaynaklandığı söylenebilir. Davis (1977), daha fazla ve verimli üretimin gerekliliklerini belirleyebilmek adına 1935'lerden başlayarak birçok değişik araştırmacının (Hoppock, 1935; Maslow, 1954; Argyris, 1957; Herzberg, 1959; McGregor, 1960; Likert, 1961; Vroom, 1964; Dubin, 1964; Locke, 1969; Wood, 1973; Kaufman, 1976; Mason, 1980) konuyla ilgili araştırmalar yürüttüğünü belirtmiştir (aktaran McCann, 2002)

Organizmanın gereksinimlerini karşılamak ve belirli bir tatmin sağlamak amacıyla belirli bir yönde hareket etme eğilimine güdü (motivasyon) denir. Çalışanın başarılı bir performans göstermesi amacına ulaşmak için ne derece güdülenmiş olduğu ile ilişkilidir. Çalışmaya istekli olan bir çalışanın işinde başarılı olacağı ve başarısının sonucunda üstleri tarafından takdir edilmesi ile iş tatminine ulaşacağı düşünülmektedir (Oksay, 2005).

Motivasyon ve iş tatmini ile ilgili kuramlar genel olarak, içerik kuramları ve süreç kuramları şeklinde iki ayrı grupta incelenebilir.

1.1.2.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, kişinin içinde bulunduğu ve kişiyi belirli yönde davranışa yönlendiren etmenleri anlamaya çalışır (Koçel, 1995). Bu kuramlara göre, iş tatmininin nedenleri işin kendisi veya diğer çevresel etmenlerdir.

1.1.2.1.1. Klasik ve Neoklasik Yaklaşımlar

Bu kuramların ilk örnekleri arasında F.W. Taylor'un 1800'lerin sonlarında ortaya koyduğu Klasik Yaklaşım ve Mayo ve arkadaşlarının 1920'lerdeki araştırmaları ile başlayan ve etkisini 1960'lı yıllara kadar gösteren Neoklasik (Davranışsal) Yaklaşım sayılabilir.

Klasik yaklaşıma göre, uygun yöntemlerle seçilip iyi eğitim alan çalışanlar, iyi bir ücret sistemi sayesinde ücretlerini maksimum düzeye çıkaracak ve yöneticinin gösterdiği şekilde çalışacaktır. Çalışanların sosyal yönlerini ihmal ederek, sadece bilimsel yöntemlerin uygulanması yoluyla iş tatmininin gerçekleşeceğini ileri süren klasik yaklaşımın tersine neoklasik yaklaşım, çalışma performansını ve tutumları şekillendirmede yönetimin, birbirine bağlı çalışma gruplarının ve arkadaşça ast-üst ilişkilerinin önemini vurgulamıştır (Oksay, 2005).

Taylor'un yaklaşımı bireyi salt ekonomik güdülerle hareket eden, az çalışmak isteyen, bencil ve pasif bir varlık olarak tanımlaması nedeniyle eleştiriler almıştır (Yeniçeri, 1993).

1.1.2.1.2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow (1943) tüm güdüleri aşağıdan yukarı doğru sıralayarak sınıflandırmıştır. Hiyerarşinin en altında yer alan güdüler göreceli olarak daha basit olup, yukarı çıkıldıkça karmaşıklaşmaktadır. Gereksinimlerin bir üst seviyeye ilerlemesi için bir alt basamaktaki gereksinimin karşılanmış olması gerekir.



Kaynak: Önen ve Tüzün, 2005

Şekil 1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Bireylerin örgütlerde çalışma davranışı ile bu kuram ilişkilendirildiğinde, bireylerin fizyolojik gereksinimlerini karşılamak için bir işe ihtiyaç duydukları, sigorta, tasarruf gibi önlemleri geleceklerini güvenlik altına almak için gerekli gördükleri, sevdikleri bireylerle aynı iş grupları, dernekler veya sendikaların çatısı altında buluşarak sevgi ve aidiyet gereksinimlerini karşıladıkları, terfi ederek, daha fazla görev ve sorumluluk alarak saygınlık gereksinimlerini karşıladıkları ve

yaptıkları işlerde yaratıcılıklarını kullanarak kendilerini gerçekleştirme olanağı buldukları söylenebilir (Eren, 1993). Bu kurama göre örgüt çalışanın ihtiyaçlarını ne oranda karşılarsa çalışan o oranda işinden tatmin olacaktır.

Maslow'un kuramına kültürler arası geçerlilik bağlamında bazı eleştiriler getirilmiştir. Örneğin Neher (1991), az gelişmiş bazı toplumlarda bireylerin fizyolojik ihtiyaçlarını zorlukla karşılamasına rağmen daha güçlü ve anlamlı sosyal bağlar kurabildiğine işaret etmiştir.

1.1.2.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı

Alderfer, Existence (Varoluş) – Relatedness (İlgililik) – Growth (Büyüme) kelimelerinin baş harflerinden ismini alan kuramı ile gereksinimleri bu üç kavrama indirgeyerek Maslow'un kuramına bir alternatif geliştirmiştir.

Alderfer'e (1972) göre, varoluş gereksinimleri fizyolojik gereksinimler ve güvenlik gereksinimlerini içerir. İlgililik gereksinimleri sosyal iletişim, kabul görme gibi gereksinimleri ifade ederken büyüme gereksinimleri ise kendini gerçekleştirme ve yaratıcılık ile ilgilidir (aktaran Öztürk, 2007).

Alderfer'in kuramının Maslow'un kuramından farklılaştığı noktalar üç başlıkta toplanabilir: Birden fazla gereksinimin aynı anda doğabileceğini ve gereksinimlerin sıralamasının kişiden kişiye farklılık gösterebileceğini kabul etmesi ilk iki ayrım noktasıdır (Karahan, 2006). Üçüncü nokta ise gereksinimler karşılanmadığında, karşılanması daha kolay olan bir alt düzey gereksinimin belireceğini öne sürmesidir,

bu durum hayal kırıklığı-çekilme kavramı ile ifade edilmiştir (aktaran Öztürk, 2007).

Alderfer'in kuramı iş tatmini bağlamında ele alındığında, çalışanların aynı anda birden fazla gereksinimi olabileceği düşünülmelidir. Örneğin büyüme fırsatı bulamadığını düşünen bir çalışan, hayal kırıklığı-çekilme prensibine göre ilgililik gereksinimlerini karşılamaya yönelebilir. Eğer çalışma ortamı bu gereksinimleri karşılamasına müsait değilse, varoluş gereksinimlerine dönerek aldığı ücretle ilgilenmeye başlayabilir. Çalışanın işinden tatmin olmasını amaçlayan bir yönetici, buna benzer bir durumu fark ettiğinde, çalışanın gereksinimlerini karşılayarak tekrar büyüme hedefine ulaşmaya çalışmasına yardımcı olmalıdır.

1.1.2.1.4. Herzberg'in İki Faktör Kuramı

Herzberg (1950), kuramını 200 muhasebeci ve mühendis üzerinde yaptığı araştırmanın üzerine kurmuştur. Bu araştırmaya katılanlara şu soru yöneltilmiştir: "İşinizde kendinizi ne zaman çok iyi ve ne zaman çok kötü hissettiğinizi ayrıntıları ile açıklayınız."

Araştırma sonuçları, çalışanların kendilerini iyi hissettikleri anları tarif ederken işle direkt ilgili olan kavramları kullandığını, kendilerini kötü hissettikleri anları tarif ederken ücret, çalışma koşulları gibi işle ilgili olmakla birlikte aslen işin dışındaki kavramları kullandığını göstermiştir (Koçel, 2003).

Bu veriler ışığında Herzberg, ücret, yöneticiler ve diğer çalışanlarla ilişkiler, çalışma koşulları, iş güvenliği gibi unsurları hijyen faktörleri olarak tanımlamıştır. Herzgerg'e göre bu faktörlerin varlığı bireyin motive olmasını garanti etmemekle birlikte, yokluğu tatminsizlik nedenidir. Güdüleyici faktörler ise başarma, tanınma, sorumluluk alma, büyüme ve yükselme olanağı gibi işin içeriği ile ilgili faktörleri içerir (Oksay, 2005). Güdüleyici faktörler Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramındaki üst düzey ihtiyaçlara karşılık gelmektedir.



Kaynak: Koçel, 2003.

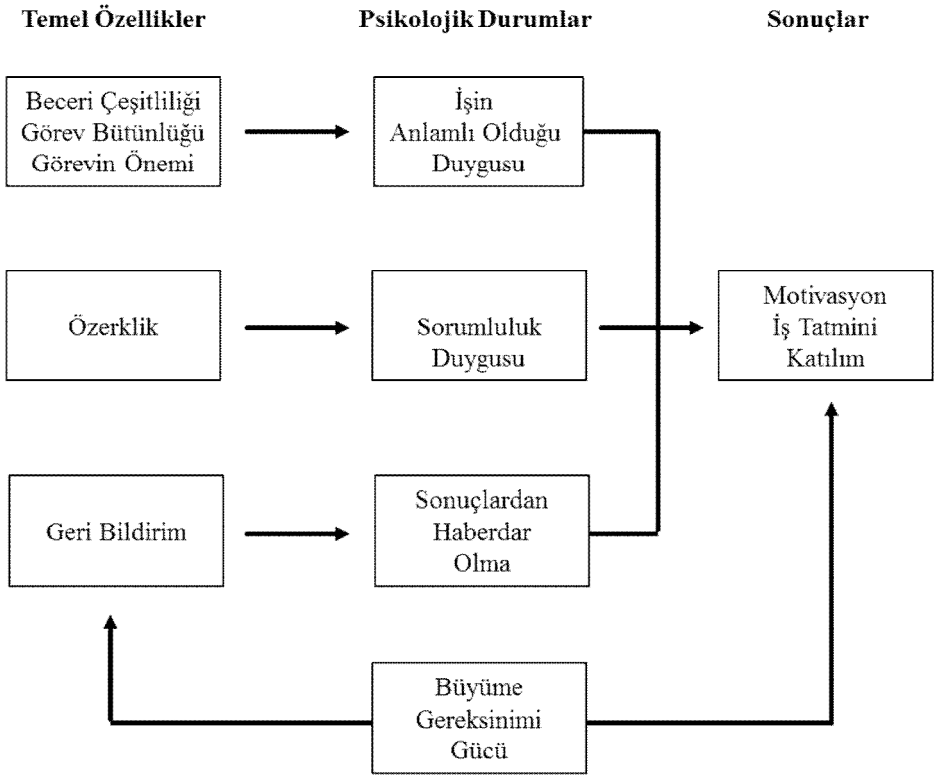
Şekil 1.2 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Bu kurama göre, çalışanları motive ve tatmin etmek için yapılması gereken, hijyen faktörleri en uygun düzeyde yerine getirmek ve güdüleyici faktörleri sürekli gözden geçirerek geliştirmek ve iyileştirmektir (Önen ve Tüzün, 2005).

1.1.2.1.5. İşin Özellikleri Kuramı

Hackman ve Lawler (1971) iş tatminini dolayısıyla performansı etkileyecek şartları belirlemek amacıyla bir çalışma yürütmüş ve böylece bu yaklaşımın temelini oluşturmuşlardır. Öncelikle çalışanların başarma duygusu, kişisel gelişim isteği gibi daha üst düzey ihtiyaçlarını karşılama isteklerinin ne derece güçlü olduğu ölçülmüş, ayrıca yapılan işlerin beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, özerklik ve geribildirim olmak üzere dört ana boyutta tanımlanması istenmiştir. Sonuçlar, bu dört boyutta yüksek puan alan işleri yapan ve üst düzey ihtiyaçları karşılama istekleri güçlü olan çalışanların daha yüksek motivasyon ve iş tatmini ile çalıştıklarını ortaya koymuştur.

Hackman ve Oldham (1975) daha sonraki çalışmalarında işin beş temel özelliği olarak beceri çeşitliliği, görev bütünlüğü, görevin önemi, özerklik ve geribildirim boyutlarını belirlemişlerdir. Bu boyutlar çalışanlarda işin anlamlılığı, sorumluluk duygusu ve sonuçlardan haberdar olma şeklinde tanımlanan psikolojik durumlara yol açmakta, bu durumlar ise iş tatmini ve motivasyon üzerinde olumlu etki göstermektedir.



Kaynak: Spector, 1997.

Şekil 1.3 Hackman ve Oldham'ın İşin Özellikleri Kuramı

1.1.2.1.6. McClelland'ın Gereksinimler Kuramı

David McClelland (1961) tarafından geliştirilen bu kurama göre bireyler başarı, güç ve ilişki gereksinimleri ile güdülenirler (Öztürk, 2007).

Başarı gereksinimi yüksek olan kişiler şans eseri başarılı olmaktan hoşlanmazlar ve yaptıkları işlerin sonucunu çeşitli olasılıklar ile ifade etmektense başarı veya başarısızlıkları için kendi tespit ettikleri nedenleri ortaya koymayı tercih ederler (Weiner, 1979). Bu kişiler ayrıca göreceli olarak daha zor işleri yapmaya güdülenir

ve yüksek düzeyde beceri gerektiren işlerden daha fazla tatmin olurlar (Eisenberger, Jones, Stinglhamber, Shanock ve Randall, 2005).

Güç gereksinimi yüksek olan kişiler rekabetçi ortamlarda bulunmayı tercih ederler. Temel amaçları başkalarının üzerinde etkili olmaktır, böylece başkalarının davranışlarına yön verebilirler. Ancak sağlıklı ilişkiler kurabilmek ve sürdürebilmek adına çoğunlukla bu isteklerini kontrol altına almaları gerekebilir (Yamaguchi, 2003).

İlişki gereksinimi yüksek olan kişiler diğerleriyle yakın ve arkadaşça ilişkiler kurmak isterler (Öztürk, 2007). Bu kişiler, dayanışma ve işbirliğinin önemli olduğu takım çalışmalarını rekabetçi ortamlara tercih ederler (Yamaguchi, 2003).

Başarı gereksinimi yüksek olan çalışanların işlerinden tatmin olmaları için zorlayıcı hedeflere ve sürekli geribildirime ihtiyaç duyacağı, güç gereksinimi yüksek olan kişilerin yönetim pozisyonları için daha uygun adaylar oldukları ve ilişki gereksinimi yüksek olan çalışanların takım çalışmasına daha yatkın oldukları göz önünde bulundurulmalıdır.

1.1.2.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları davranışın nasıl motive edildiği üzerinde durarak motivasyon ve iş tatmini oluşumundaki bilişsel süreçleri açıklamaya çalışır.

1.1.2.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı

Victor Vroom'un (1964) geliştirdiği modelin üç değişkeni vardır; çalışanın belirli bir gayret sarf ederek bir işi başarı ile yapacağına dair inancını ifade eden beklenti (ihtimal), çalışanın başarılı performansı sonucunda ödül alacağına dair inancını ifade eden araçsallık ve çalışanın belirli bir gayret sarf ederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini, ödüle verdiği değeri ifade eden valens (Sicim, 2007).

Kimi durumlarda bir davranışın karşılığı birden fazla ödül olabilir. Böyle bir durumda kişinin her bir ödül için belirlediği valens ve araçsallık değerlerinin çarpımları toplanarak genel valens değerine ulaşılır. Genel valens değerinin beklenti değeri ile çarpımı ise motivasyon gücüne eşittir (Önen ve Tüzün, 2005).

Yöneticiler iş tatminini arttırmak için çalışanların hangi ödülleri arzuladığını ve hangi ödüllerin çalışanlar tarafından daha değerli bulunduğunu belirlemelidir. Ayrıca yöneticiler, çalışanları belirli bir görevi başarı ile tamamladıkları zaman değerli buldukları ödüllere ulaşacakları konusunda ikna etmelidir. Son olarak yöneticiler çalışanların verilen görevi başarıyla tamamlamak için gerekli yetkinliklere sahip olduğundan emin olmalıdır, bu da çalışanların bir işi başarı ile tamamlayacağına dair inançlarını yani beklenti değerini arttıracaktır.

1.1.2.2.2. Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

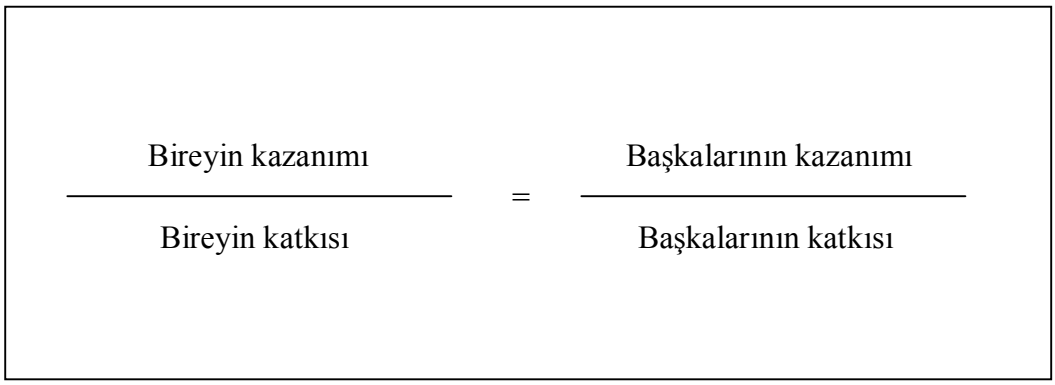
Lawler ve Porter (1968), Vroom'un kuramını geliştirerek, ödül algısı ve rol tanımı kavramlarının da iş tatmininde önemli rol oynadığını öne sürmüşlerdir. Çalışan, belirli bir performans sergiledikten sonra örgüt içindeki ödüllerin adil bir şekilde dağıtıldığından emin olursa işinden tatmin olabilir. Bu kuramın öne sürdüğü diğer bir görüş, çalışanın örgüt içindeki rolünün sınırlarının iyi belirlenmemiş, yetki ve sınırlılıklarının düzgün tarif edilememiş olmasının rol çatışmalarına yol açacağı ve bunun da performans ve iş tatminini olumsuz etkileyeceğidir (Eren, 1993).

Yalçınkaya'ya (2000) göre Porter ve Lawler ödülleri, içsel ve dışsal ödüller olmak üzere ikiye ayırır. İçsel ödüller, bireyin performansından ötürü hissettiği tatmin ve başarma duygusu olup bireyin psikolojik doyum yaşamasını sağlarlar. Dışsal ödüller ise ücret artışı, yükselme fırsatı gibi örgüt tarafından verilen ödüllerdir (aktaran Türk, 2008).

1.1.2.2.3. Adams'ın Eşitlik Kuramı

John Stacey Adams'ın (1963) geliştirdiği bu kuram, çalışanların örgütsel adalet algılarının oluşmasındaki psikolojik süreci inceler. Bu kurama göre, çalışanlar öncelikle örgüte sundukları katkılar (çaba, zaman, eğitim düzeyi, tecrübe, çalışma süresi) ve örgütten elde ettikleri kazanımlar (ücret, çalışma koşulları, terfi, gelişim olanakları) arasındaki oranı değerlendirir, daha sonra bu oranı karşılaştırma yaptığı

diğer çalışanların katkı-kazanım oranları ile karşılaştırarak karar verir (Cropanzano, Byrne, Bobocel ve Rupp, 2001).



Kaynak: Oksay, 2005

Şekil 1.4. Eşitlik Kuramı

Çalışanın katkılarına karşılık örgütten kazandıklarını, kendisini karşılaştırdığı diğer çalışanlardan daha az bulmasının yarattığı eşitsizlik duygusu uyumsuzluk, zorlanma, performansta düşüş, örgüte yabancılaşma gibi ciddi sorunlara yol açabilir (Başaran, 2000).

Çalışanlar kendi katkı veya kazanımlarının değerini değiştirerek, bilişsel olarak ulaşmak istedikleri eşitlik duygusuna ulaşmaya çalışabileceği gibi, yöneticiler de çalışanların katkı-kazanım oranlarını ve çalışanlar arası eşitlik prensibini gözeterek iş tatmininin artmasına katkıda bulunabilirler.

1.1.2.2.4. Locke'un Amaç Kuramı

Bu kuramın kökleri Locke'un 1981 yılında yaptığı araştırmaya dayanmaktadır. Locke ve Latham'a (2006) göre çalışanlar iyi tanımlanmış ve zor hedeflere ulaşmak konusunda daha yüksek performans göstermektedir. Bu tür hedeflerin daha motive edici olmasının sebebi, kolay ve belirsiz hedeflere göre bireyi daha fazla zorlamasıdır. Çalışanlar daha önemli ve anlamlı gördükleri hedeflere ulaştıkları ve bu süreçte kendilerini geliştirdikleri sürece daha başarılı hissederler ve kendi performanslarından kaynaklanan bir tatmin yaşarlar.

Hedefler ve performans arasında aracılık etkisi olan dört kavram, hedef belirleme aşamasında göz önünde bulundurulmalıdır: Geribildirim, çalışanın gelişimini takip edebilmesi için önemlidir. Hedefe bağlılık düzeyinin, öz-yeterlilik ve hedefin algılanan önem derecesine göre arttığı gözlenmiştir. İşin zorluk derecesi çalışanın mevcut bilgilerini kullanmasını ve yeni bilgilere ulaşmasını gerektirecektir. Çalışanın mevcut kaynaklar ile üstesinden gelebileceği makul bir iş yükü düzeyi, hedeflerin yüksek performansa dönüşmesinde olumlu etki göstermektedir.

1.1.2.3. Modern Yaklaşımlar

Judge ve arkadaşları (2001) iş tatmini kuramlarını durumsal, bireysel ve interaktif olmak üzere üç kategoride incelerken bazı modern yaklaşımlara da değinmişlerdir. Durumsal kuramlar, iş tatmininin işin doğasından veya çevresel diğer etmenlerden kaynaklandığını öne sürmektedir. Bireysel kuramlar, iş

tatmininin kaynağı olarak bireyin yapısal özelliklerini gösterirken interaktif kuramlar iş tatmininin, durumsal ve bireysel özelliklerin karşılıklı etkileşiminden kaynaklandığını savunmaktadır.

Bu sınıflandırmaya göre, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve İşin Özellikleri Kuramı durumsal kuramlar arasında yer almaktadır. Bu kategoride yer alan üçüncü kuram, Salancik ve Pfeffer (1977, 1978) tarafından ortaya atılan Sosyal Bilgi İşleme Kuramı'dır. Bu kuram, iş tatminini sosyal olarak yapılandırılan bir gerçeklik olarak ele alır. Buna göre, bireyler aslında kendilerine sorulana kadar iş tatmini ile ilgili bir yargı oluşturmazlar, bu soru kendilerine sorulduğu zaman da, kendi davranışlarına getirilen yorumlar, çalışma arkadaşlarından duydukları, hatta anket sorularının soruluş şekli gibi sosyal bilgi kaynaklarına başvururlar. Kişiler kendilerinden beklenen cevapları vermeye eğilimlidir, daha sonra da bu cevapları doğrulamaya ve bir mantık çerçevesine oturtmaya çalışırlar.

Staw ve arkadaşlarının 1985 ve 1986'da yaptığı araştırmaları takiben, bireysel kuramlar çok popüler bir araştırma alanı haline gelmiştir (Staw ve Ross, 1985; Staw, Bell ve Clausen, 1986). Bir grup çalışma, olumlu ve olumsuz duygulanım kavramlarına odaklanmıştır. Thoresen ve Judge (1997), daha önce yürütülmüş olan toplam 70 çalışmayı inceledikleri araştırmalarında, olumlu duygulanımın iş tatmini ile pozitif yönde, olumsuz duygulanımın ise iş tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Judge, Locke ve Durham 1997'de geçmiş literatüre dayanarak, temel benlik değerlendirmesi kavramını ortaya atmışlardır. Bu kavram, öz-saygı, genel öz-yeterlilik, nevrotiklik ve kontrol odağı olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Judge, Locke, Durham, Kluger tarafından 1998 yılında,

Judge, Bono ve Locke tarafından 2000 yılında yapılan araştırmalarda temel benlik değerlendirmesinin iş tatmini ile ilişkisi sırasıyla 0,48 ve 0,41 olarak ortaya konmuştur (Judge ve ark., 2001).

İnteraktif iş tatmini kuramları, bireysel ve durumsal değişkenleri birlikte dikkate alır. Hulin, Roznowski ve Hachiya tarafından 1985'te ortaya konan ve Hulin tarafından 1991'de geliştirilen Cornell Modeli'ne göre iş tatmini, kişinin işi yapmak için ortaya koyduğu girdiler (eğitim, denetim, zaman, çaba) ve bunun karşılığında aldığı çıktıların (ücret, statü, çalışma koşulları) bir işlevidir. Locke (1976) tarafından geliştirilen Değer-Algılama Kuramı'na göre, kişilerin değerleri iş tatminine neyin yol açacağını belirler. İşle ilgili yerine getirilmeyen bazı özellikler, ancak birey tarafından değer verilen özellikler ise iş tatminsizliğine yol açacaktır. Locke'a göre, iş tatmininin formülü şu şekildedir: Tatmin = (İstenen Değer – İşin Sağladığı Değer) x Kişinin Değere Verdiği Önem. Locke, bireyin, işin her yönü için bu hesaplamayı ayrı ayrı yaptığını ve sonuçların genel iş tatmini düzeyini yordayacağını öngörmüştür (Judge ve ark., 2001).

1.1.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini etkileyen faktörler bireysel ve çevresel olmak üzere iki ayrı grupta incelenebilir. Bireysel faktörler çalışanla ilgili özellikleri kapsarken çevresel faktörler işin veya örgütün çeşitli nitelikleri ile ilgilidir. ,

1.1.3.1 Bireysel Faktörler

1.1.3.1.1 Cinsiyet

En önemli demografik faktörlerden biri olan cinsiyetin iş tatmini ile ilişkisi sıklıkla araştırılan bir konudur. Araştırmacılar birbirleri ile çelişen sonuçlar elde etmiştir.

Bazı araştırmaların sonuçlarına göre cinsiyetin iş tatmini düzeyi ile ilişkisi bulunmaktadır. Bunlardan bazılarına göre (Sloane ve Williams, 1996; Clark, 1997; Kim, 2005) kadınların iş tatmini düzeyi erkeklerin iş tatmini düzeyinden daha yüksek iken, başka araştırmalar (Shapiro ve Stern, 1975; Weaver, 1974) erkeklerin iş tatmini düzeyinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Bazı araştırmaların sonuçlarına göre (Barbash, 1976; Murray ve Atkinson, 1981; Oshagbemi, 2000) ise çalışanların cinsiyetleri ve iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Türkiye'de yapılan araştırmalarda da benzer şekilde farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Öcal'ın (2011) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler arasında yaptığı araştırmada, kadın öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin erkek öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Türk'ün (2008) ilköğretim sınıf öğretmenleri arasında yaptığı araştırmaya göre ise, erkek öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri kadın öğretmenlerin iş

tatmini düzeylerinden daha yüksektir. Öztürk'ün (2007) ortaöğretim kimya öğretmenleri arasında yaptığı araştırmada ise, kadın ve erkek öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

1.1.3.1.2 Yaş

Yaş, yapılan araştırmalarda genellikle iş tatmini ile ilişkisi ortaya konan bir faktördür.

Herzberg ve arkadaşları (1957) iş tatmini düzeyinin genç çalışanlarda yüksek olduğunu, iş hayatının ilk yıllarından sonra bu düzeyin gerilemeye başladığını ve otuzlu yaşların başlarında en düşük noktasına ulaştığını, daha sonraki yıllarda ise yaş ile birlikte iş tatmini düzeyinin de sürekli olarak arttığını öne sürmüşlerdir (aktaran Oksay, 2005).

Hunt ve Saul'un (1975) araştırma sonuçları, U şeklinde tanımlanan bu ilişkiyi desteklememiş ve beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri ile yaşları arasında pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Clark, Oswald ve Warr (1996) tarafından yürütülen araştırmanın sonuçları ise yaş ve iş tatmini arasında U şeklinde bir ilişki olduğunu destekler niteliktedir.

1.1.3.1.3 Eğitim Düzeyi

Berg (1970), yürüttüğü kapsamlı çalışmanın sonucunda, iş tatmini konusunda eğitim düzeyinin önemli bir etken olduğunu, bazı durumlarda eğitim düzeyinin iş tatminsizliğinin nedeni olabileceğini belirtmiştir. Bunun nedeni, daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların, işleriyle ilgili olarak da daha yüksek beklentilere sahip olması ve bu beklentiler karşılanmadığı zaman algıladıkları tutarsızlığın memnuniyetsizliğe neden olmasıdır.

Wood ve Lebold (1970) tarafından mühendisler ve Lynn ve Vaden (1979) tarafından kamu çalışanları arasında yürütülen araştırmaların sonuçları eğitim düzeyi ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Johnson ve Johnson ise, 2000 yılında psikolojik danışmanlar arasında yaptıkları araştırmada yüksek eğitim düzeyinin iş tatmini üzerinde olumsuz etkisi olduğu sonucuna varmıştır.

Değişik meslek gruplarında yapılan çalışmaların farklı sonuçlar vermesine karşın, daha büyük araştırma evrenlerinde yapılan çalışmaların genel olarak eğitim düzeyi ve iş tatmini arasında olumlu bir ilişki bulduğu söylenebilir. Bu durum, özellikle rutin olmayan ve zorlayıcı işler yapan çalışanlarda daha belirgindir (Glenn ve Weaver, 1982).

1.1.3.1.4 Unvan (Şirket İçindeki Görev)

Super (1939) çalışan erkekler arasında yaptığı araştırmada, şirket içindeki pozisyon ve iş tatmini arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre, pozisyonlardaki değişikliklerin iş tatmini üzerindeki etkisi fazla olmamakla birlikte, mevcut pozisyon ve ulaşılmak istenen pozisyon arasındaki fark arttıkça iş tatmini düzeyi azalmaktadır.

Oshagbemi (1997) İngiltere'de akademisyenler arasında yürüttüğü araştırmada pozisyonun iş tatmini düzeyi üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmada, cinsiyetin tek başına iş tatmini üzerinde önemli etkisi olmamasına rağmen, pozisyon ile birlikte değerlendirildiğinde anlamlı bir ilişki ifade edilmiştir. Buna göre, daha üst pozisyonlardaki kadın akademisyenler, aynı pozisyondaki erkek akademisyenlere göre daha yüksek iş tatminine sahiptir.

Robie, Ryan, Schmieder, Parra ve Smith'in 1998 yılında yürüttüğü iki ayrı araştırmanın sonuçları da şirket içindeki pozisyon ve iş tatmini arasındaki olumlu ilişkiyi doğrular niteliktedir.

İki kavram arasında literatür genelinde bulunan olumlu ilişkiye rağmen, bazı değişik sonuçlar da elde edilmiştir. Ebeling ve King (1981), Amerika Birleşik Devletleri'nde ulusal çapta yapılan anketlerin sonuçlarını incelemiş ve sadece 1974 yılında, işin itibarı, gelir ve yaş değişkenleri kontrol edildiğinde unvan ve iş

tatmininin anlamlı bir ilişki içinde olduğunu belirtmişlerdir. 1972, 1973, 1976 ve 1977 yılında toplanan veriler bu sonuçları desteklememiştir.

1.1.3.1.5 Çalışma Süresi (Kıdem)

Ronen (1978), çalışma süresinin örgütte geçirilen çalışma süresi ve meslekte toplam çalışma süresi olmak üzere iki ayrı şekilde incelenmesi gerektiğini savunmuştur. Ronen'e göre, çalışanın mevcut örgütteki çalışma süresinin artması, o örgüt içinde yükselme fırsatını da beraberinde getirir. Böyle bir durumda iş tatmini düzeyini etkileyen değişken, örgütteki çalışma süresi yerine unvan olabilir. Toplam çalışma süresi ise farklı örgütlerde aynı iş yapılarak elde edilebilir, bu yüzden iş tatmini üzerindeki etkisi unvan değişkeninden bağımsız olacaktır.

Brush, Moch ve Pooyan (1987) üretim ve hizmet sektöründeki şirketler ve kamu kuruluşlarında görev yapan çalışanlar ile yürütülen 21 araştırma üzerinde yaptıkları meta analizde, hizmet sektörü dışındaki sektörlerde mevcut örgütteki çalışma süresinin iş tatmini ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır. Toplam çalışma süresi ve iş tatmini düzeyi arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

1.1.3.1.6 Kişilik

Bireyler işlerini değerlendirirken sadece akıl yürütme süreçlerinden geçmekle kalmaz, aynı zamanda dünyaya genel bakış açılarından da etkilenirler. Çocukluğunda mutsuz olan bireylerin yaşamlarının ileri dönemlerde işlerinden

tatmin olmayan çalışanlar olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Staw, Bell ve Clausen, 1986). Yani, işten duyulan memnuniyet ya da memnuniyetsizliğin bir kısmı işin kendisi ile değil, çalışanın kişilik özellikleri ile ilgilidir.

Judge, Locke, Durham ve Kluger'in 1998 yılında yürüttüğü çalışma, iş tatmini ile temel benlik değerlendirmesinin ilişkisini ortaya koymuştur. Buna göre, bireyin kendisi hakkında olumlu düşüncelere sahip olması, işini de olumlu ve ilginç olarak değerlendirmesine ve zorlayıcı işleri daha fazla hevesle yapmasına yol açacaktır.

1.1.3.2 Çevresel faktörler

1.1.3.2.1 Kültür

Saari ve Judge (2004), çalışan tutumlarını ve dolayısı ile iş tatminini etkileyen bir başka etken olarak "kültürel etki" kavramından bahsetmişlerdir. Bu konuda en çok alıntılanan kültürlerarası çalışma Hofstede (1980, 1985) tarafından yürütülmüştür. Bu çalışma sonucunda Hofstede, çalışan tutumlarının bireysellik / çoğulculuk, belirsizlikten kaçınma / risk alma, güç mesafesi (gücün ne ölçüde eşit olmayan bir şekilde dağıldığı) ve erillik / dişillik şeklinde dört boyutta incelenebileceğini ve ülkelerin sistematik olarak bu boyutlar üzerinde dağıldığını ortaya koymuştur. Bu dört boyut, çalışan tutumlarının kültürler arasındaki farklılaşmasını anlamak açısından önemli olmuştur.

Kültürel farklılıklar bu alanda yapılan çalışmaları da etkilemiştir. Erez'in (1994) bulgularına göre Amerika Birleşik Devletleri ve İsrail'de yapılan araştırmalarda

daha çok iş tatmini ve performans arasındaki ilişki araştırılırken, İskandinav ülkeleri, Almanya, Japonya veya Hindistan'da yürütülen araştırmalar daha çok çalışan tatmini ve mutluluğu konularına odaklanmıştır (aktaran Judge ve ark., 2001).

1.1.3.2.2 İş ve İşin Niteliği

Hackman ve Oldham'ın (1975) İşin Özellikleri Kuramı'na göre iş tatmini düzeyini arttıran beş özellik şu şekilde sıralanmaktadır:

1) Beceri çeşitliliği: İşi yapabilmek için yürütülmesi gereken faaliyetlerin ve bu amaçla çalışanın kullanması gereken beceri ve yeteneklerin çeşitliliği.

2) Görev bütünlüğü: Açıkça belirlenmiş bir işin baştan sonra bütün olarak yürütülmesi.

3) Görevin önemi: Yapılan işin örgütteki veya çevresindeki bireylerin hayatları veya işleri üzerindeki somut etkisi.

4) Özerklik: Çalışanın işi planlarken ve işi yapmak için tercih edeceği süreçleri belirlerken ne derece özgür olduğu ve takdir hakkını kullanabildiği.

5) Geribildirim: İşin gerektirdiği faaliyetleri yürütmenin sonucunda, çalışanın performansının etkinliği hakkında edinebildiği doğrudan ve açık bilgi düzeyi.

Çalışanlar kendi eğilim ve yeteneklerine uygun ancak aynı zamanda kendilerini geliştirme fırsatı sunan işler yaptıklarında daha mutlu olmaktadır. Wright ve Davis'e (2003) göre çalışanlar örgütün amaçlarına ulaşmak için uzun dönemli bir rol üstlendiklerinde, bunun kendi kişisel gelişimlerine de katkısı olacağını bildiklerinde iş tatmini düzeyleri yükselmektedir.

1.1.3.2.3 Çalışma Koşulları

Fiziksel çalışma koşulları, iş yerinde sıcaklık dengesi, ışıklandırma, havalandırma, gürültü ve güvenlik gibi konularda yapılan düzenlemeleri kapsar. Bu tür çevresel etmenlerin insan sağlığına uygun şekilde düzenlenmiş olması çalışanların iş tatmini açısından önemli olduğu kadar, sağlıklarına herhangi bir tehdit oluşturmaması açısından da önemlidir (Keser, 2009).

Çalışanlarda iş tatminine etki neden çalışma koşullarından bir diğeri de işle ilgili stres kaynakları arasında sıkça adı geçen iş yükü kavramıdır. İş yükünün çalışanın iş tatminini olumsuz yönde etkilemesinin, belirgin olmayan görevler verilmesi, işin çalışanın yapabileceğinden daha kısa sürede bitirilmesinin istenmesi, işe katkısı olmayan eğitimler verilmesi gibi nedenleri olduğu söylenebilir (Keser, 2006).

1.1.3.2.4 Ücret

Ergene'ye (1991) göre, araştırmalar sonucunda ücret ve iş tatmini arasında doğrusal bir ilişkinin varlığı gösterilmiştir. Çalışanların iş sonuçlarına uygun ücret

almadıklarını düşünmeleri verimliliklerini ve iş tatmini düzeylerini düşürebilir (aktaran Türk, 2008).

Çalışanın ücret ile ilgili algısında çevresel de etmenler de rol oynamaktadır. Bozkurt ve Doğan'a (2006) göre, çalışanlar ücretlerinin diğer çalışanların ücretleri ile denge içinde olmasının, yüksek olmasından daha önemli olduğunu belirtmişlerdir (aktaran Sicim, 2007).

Yöneticiler çalışanların ücretin yüksekliğini, işin ilginçliği gibi diğer özelliklere tercih edeceğini düşünme eğiliminde olabilir. Bunun tam tersini kanıtlayan bir çalışma Kovach (1995) tarafından yürütülmüş ve çalışanlar kendileri için en önemli özelliğin işin ilginçliği olduğunu belirtirken, yüksek ücret beşinci sırada kalmıştır. Aynı araştırmada yöneticilerden çalışanlar için en önemli olduğunu düşündükleri özellikleri sıralamaları istenmiş ve yöneticilerin çalışanlar için düşündüğü sıralamada yüksek ücret ilk sırada yer alırken, işin ilginçliği beşinci sırada kalmıştır.

1.1.3.2.5 Yükselme Olanakları

Yükselme olanakları, iş tatmini ile ilişkisi araştırmalar sonucunda tespit edilmiş olan bir değişkendir. Yükselme olanaklarından memnun olan çalışanlar, işlerine karşı daha olumlu bir tutum geliştirir ve işten ayrılma olasılıkları daha düşüktür (Ting, 1997).

İşteki yükselme olanakları Maslow'un hiyerarşisindeki ihtiyaçlarla da ilişkilendirilebilir, yükselme olanağı fazla olan çalışanların bu ihtiyaçları karşılama olasılıkları da yükselecektir.

Yükselme olanakları da, ücret gibi, çalışanların kendi durumlarını çevrelerindeki diğer çalışanların performansları ile kıyasladığı ve bu karşılaştırmada algıladıkları adaletin iş tatminine olumlu ya da olumsuz etkide bulunduğu bir değişkendir (Öztürk, 2007).

1.1.3.2.6 Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler

Yöneticilerin ilgili ve destekleyen tavırlar göstermesi ve etkin iletişim kanallarını açık tutmasının çalışanların iş tatmini düzeyini olumlu etkilediğine dair çalışmalar mevcuttur (Ting, 1997; Kim, 2002).

Ellickson'a (2002) göre, çalışma arkadaşları ile kurulan olumlu ve destekleyici ilişkilerin de iş tatmini üzerinde olumlu etkisi vardır. Hatta çalışanların takım arkadaşları ile gurur duyma düzeyi arttıkça, iş tatmini düzeyleri de artmaktadır.

Bu bilgiler ışığında, bu araştırmada, beyaz yakalı çalışanların demografik özellikleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkileri ifade eden araştırma soruları tanımlanmıştır.

1.1.4. İş Tatmininin İlişkili Olduğu Kavramlar

İş tatmininin üzerinde en fazla araştırma yapılan kavramlardan olmasının bir nedeni, iş tatmininin ilişkili olduğu personel devir hızı, devamsızlık ve performans gibi kavramların işletmeler için çeşitli açılardan önem arz etmesidir. İş tatmini çalışanlar açısından da, psikolojik ve fiziksel sağlık ve yaşam tatmini ile ilişkili olması bakımından önemlidir.

1.1.4.1. Personel Devir Hızı

İş tatmini düzeyinin personel devir hızı ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koyan çeşitli çalışmalar mevcuttur (Van Dick ve ark., 2004; Zhang ve Li, 2001).

Diğer bir görüşe göre, iş tatmininin personel devir hızı üzerindeki etkisi, örgütsel bağlılık değişkeni aracılığı ile gerçekleşmektedir (Bluedorn, 1982; Kraut, 1975; Steers, 1977).

Üçüncü bir görüşe göre ise, iş tatmininin personel devir hızı üzerindeki etkisi aynı anda hem doğrudan hem de dolaylı olarak var olabilir (Amold ve Feldman, 1982).

1.1.4.2. Devamsızlık

Birçok çalışma, işinde tatmin yaşamayan çalışanların devamsızlık yapmaya ya da işten ayrılmaya daha fazla eğilim gösterdiğini ortaya koymuştur (Hackett ve Guion, 1985; Hulin, Roznowski ve Hachiya, 1985; Kohler ve Mathieu, 1993). İş tatminsizliği aynı zamanda işe geç kalma, uyuşturucu /alkol kullanımı ve emeklilik kararı gibi diğer geri çekilme davranışları ile de ilişkili görünmektedir (Saari ve Judge, 2004)

1.1.4.3. İş Performansı

İş tatmini ve performans ilişkisi tartışmalı bir konudur. 1930'larda yapılan Hawthorne çalışmaları, çalışan tutumlarının performans üzerindeki etkisi konusuna araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Daha sonra yapılan birçok çalışma aradaki ilişkinin tutarsız ve zayıf olduğunu ortaya koymuştur.

1985'te Iaffaldano ve Muchinsky tarafından yapılan ve literatürü gözden geçiren bir çalışmada, iş tatmini ve performans arasındaki ilişki 0,17 düzeyinde bulunmuştur. Ancak daha sonra yapılan çalışmaların sonuçları farklı olmuştur. Organ (1988), iş tatmini ve performans arasında kuvvetli bir ilişki bulunamamasını, performansı tanımlamakta kullanılan araçların yetersizliğine bağlamıştır.

2001 yılında Judge, Thoresen, Bono ve Patton tarafından yapılan çalışmada, 301 çalışma ayrıntılı olarak incelenmiş ve örneklem ve ölçüm hataları düzeltildiğinde iş

tatmini ve performans arasındaki ilişkinin 0,30 düzeyine çıktığı görülmüştür (Saari ve Judge, 2004).

1.1.4.4. Psikolojik ve Fiziksel Sağlık

Literatürde iş tatmininin psikolojik ve fiziksel sağlığın önemli bir yordayıcısı olduğuna dair birçok çalışma yer almaktadır.

İş tatminsizliğinin tükenmişlik, depresyon, anksiyete, öfke gibi psikolojik problemler, kas-iskelet sistemi ile ilgili rahatsızlıklar ve kalp-damar hastalıkları ile ilişkili olduğuna dair değişik çalışan grupları arasında yapılmış araştırmalar mevcuttur (Fitzgerald, Haythornthwaite, Suchday ve Ewart, 2003; Heslop, Smith, Metcalfe, Macleod ve Hart, 2002; Jurado ve ark., 2005; Locker, 1996; Newbury-Birch ve Kamali, 2001; Piko, 2006; Svensen, Arnetz, Ursin ve Eriksen, 2007).

Faragher, Cass ve Cooper 2005 yılında yaptıkları meta-analizde daha önce iş tatmini ve sağlık üzerine yapılmış olan 485 çalışmayı incelemiş ve iş tatmini düzeyi düşük olan çalışanların anksiyete, depresyon, tükenmişlik, kalp-damar hastalıkları, kas-iskelet sistemi ile ilgili rahatsızlıklar ve diğer bazı fiziksel hastalıkları yaşama riskinin daha yüksek olduğu ve aynı çalışanların öz-saygı düzeylerinin de düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

1.1.4.5. Yaşam Tatmini

Judge ve arkadaşları (2001), iş tatmininin en önemli ve üzerinde en fazla durulan sonuçları olarak yaşam tatmini, performans ve geri çekilme davranışlarını sıralamışlardır. Araştırmacılar iş ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin, üç değişik şekilde ortaya çıkabileceğini belirtmişlerdir; iş deneyimlerinin yaşamı etkilemesi veya tam tersi, iş ve yaşam deneyimlerinin birbirinden ayrılması ve kişinin tatmin sağlamayan işini dengelemek amacıyla iş dışındaki hayatında tatmin ve mutluluk arayışına girmesi veya tam tersi. Judge ve Watanabe'nin (1994) yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre, ilk model kişilerin çoğu için geçerlidir.

Judge ve Watanabe'nin (1993) yaptığı diğer bir araştırma ise, iş ve yaşam tatmininin birbirlerini karşılıklı olarak etkilediğini göstermiştir.

1.2. Öz-Duyarlık

Öz-duyarlık (self-compassion) kavramı Neff (2003a) tarafından tanımlanmış ve ölçeği geliştirilmiştir. Neff'in öz-duyarlık ölçeği, Türkçe'ye Akın ve arkadaşları (2007) tarafından çevrilmiş ve geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır.

1.2.1. Öz-duyarlığın Tanımı ve Kapsamı

"Öz-duyarlık, bireyin acı ve sıkıntı çekmesine neden olan duygularına açık olması, kendine özenli ve sevecen tutumlarla yaklaşması, yetersizlik ve başarısızlıklarına karşı anlayışlı olması ve yaşadığı olumsuz deneyimleri insan yaşamının doğal bir süreci olarak kabul etmesi şeklinde tanımlanabilir" (Akın ve ark., 2007).

Öz-duyarlık kavramı Doğu felsefesinde yüzyıllardır varolmakla birlikte, Batı'daki varlığı göreceli olarak çok yenidir. Öz-duyarlık kavramı, duyarlık kavramının tanımıyla ilişkilidir. Duyarlık, diğer kişilerin çektiği acılardan uzaklaşmak yerine bu acılara açık olmayı ve çektikleri sıkıntıdan etkilenmeyi gerektirir, böylece kişi diğerlerine şefkatli davranabilir ve acılarını azaltma arzusu duyabilir (Sprecher ve Fehr, 2005). Duyarlık aynı zamanda başarısız olan veya hata yapan kişileri yargılamadan anlamayı gerektirir, böylece bu kişilerin hareket ve davranışları, her insanın hata yapabileceği anlayışı kapsamında değerlendirilebilir. Öz-duyarlık da benzer şekilde kişinin kendi sıkıntılarına açık olmasını, bu sıkıntılardan uzaklaşmak yerine onlardan etkilenmesini, çektiği sıkıntıları azaltma ve kendini şefkatli ve sevecen tutumlarla iyileştirme isteğine sahip olmasını gerektirir. Öz-duyarlık aynı zamanda kişinin acılarını, yetersizlik ve başarısızlıklarını yargılamadan anlamaya çalışması demektir, böylece kişi kendi deneyimlerini ortak insan deneyimlerinin bir parçası olarak görebilir (Neff, 2003b).

Bireyler çoğu zaman kendilerine, sevdikleri diğer insanlara hatta tanımadıkları insanlara davrandıklarından daha sert ve acımasız davranabilirler. Öz-duyarlık ise kişinin kendi deneyimlerini daha geniş insanlık deneyimlerinin bir parçası olarak görmesini sağlar. Böylece kişi, başarısızlık, yetersizlik ve acı çekme gibi durumların insanlık hali olduğunu kavrar ve bunun sonucunda kendisi de dahil olmak üzere tüm insanların duyarlı davranışı hak ettiği sonucuna varır. Kişi öz-saygısını korumak için diğer insanlarla kendisini karşılaştırmak zorunda olmadığı için kendini ve diğerlerini daha az yargılayacaktır (Neff, 2003b). Kişi kendisine diğerlerinden daha üstün olduğu veya daha çok hak ettiğini düşündüğü için duyarlı davranmaz, aksine kişi bu durumda diğer bireylerle ilişki içinde ve eşit olduğunu düşünür (Brown, 1999). Kişi böylece diğer kişiler kadar kendisine de saygı duyar ve kendi başarısızlıklarını veya kusurlarını affederek, kendisini kısıtlılıkları olan ve kusursuz olmayan bir varlık olarak kabullenir (Neff, 2003b).

Öz-duyarlık düzeyinin yüksek olmasının pasifliğe yol açacağı düşünülebilir ancak bir kişinin beklenen standartlara uymadığı için kendisini acımasızca eleştirmiyor olması, başarısızlıklarını fark etmeyeceği ya da düzeltmeye çalışmayacağı anlamına gelmez. Aksine, kendine duyarlı davranan kişi sağlıklı ve iyi durumda olmayı arzular ve bu duruma ulaşmak için gerekli çabayı gösterirken kendine nazik ve sabırlı davranır (Neff, 2003b). Kişi düzeltilmesi gereken duygu, düşünce ve davranışlarını kendini kınamadan ve öz-saygısını tehdit etmeden değerlendirdiğinde duygusal olarak daha güvenli olan yolu seçecek ve sorunları daha açık bir şekilde tespit edebilecektir (Brown, 1999). Ayrıca, kişinin kendisine gösterdiği özen, gelişim ve değişim için kuvvetli bir motivasyon yaratacaktır. Kişi

zararlı olduğunu bildiği davranışlardan vazgeçmek için yapılması gerekenleri zor da olsa yapmak için gerekli gücü kendinde bulacaktır (Neff, 2003b).

Kişi başkalarına acıdığında genellikle kendini onlardan ayrı ve bağlantısız olarak algılar ancak duyarlık söz konusu olduğunda, kişi kendini sıkıntı çeken kişilerle bağlantılı algıladığı için sıkıntı ve acının tüm insanların, dolayısıyla kendisinin de başına gelebileceğini idrak eder. Benzer şekilde kişi öz-acıma hissettiğinde, kendi problemlerine gömülür ve başkalarının da benzer problemler yaşadığını unutur. Başka insanlarla bağlantısını kaybederek dünyada tek acı ve sıkıntı çeken kişinin kendisi olduğunu düşünmeye başlar. Böylece izole olan kişinin çektiği acı ve sıkıntı daha da fazlalaşacaktır. Öz-duyarlık ise çarpık bir şekilde oluşmuş bu bağlantısızlık hissine kapılmayı önleyerek kişinin diğerlerinin çektiği acı ve sıkıntılarla kendi sıkıntılarını ilişkilendirmesini sağlar. Öz-acıma hisseden kişi kendi duygularına tamamen kapılıp gider, bu süreç aşırı özdeşleşme olarak adlandırılmaktadır. Kişi duygularına aşırı şekilde gömüldüğü zaman, duruma uzaktan bakarak objektif bir şekilde değerlendirmesi imkansız hale gelmektedir (Neff, 2003b). Buna karşılık, öz-duyarlık kişinin duyguları ile fazla özdeşleşmemesi gerektiğini öngörür, böylelikle kişinin kendisine şefkatli davranmasını ve deneyimlerinin ortak insan paylaşımlarını içindeki yerini görmesini sağlayacak zihinsel alan yaratılmış olur (Scheff, 1981).

Öz-duyarlık aynı zamanda kişinin acı veren duygularını görmezden gelmemesi ve bastırmaması anlamına gelir. Böylece kişi deneyimlerini kabullenerek duyarlı bir bakış açısı ile yaklaşabilecektir. Bilinçlilik, deneyimlerden uzaklaşarak duygularla aşırı özdeşleşmenin yarattığı ölçüsüzlüklerden kişiyi koruyan dengeli bir farkındalık

halidir. Böylece kişi zihinsel ve duygusal durumunu açık bir şekilde algılayarak kabul edebilecektir (Neff, 2003b).

Martin'e (1997) göre bilinçlilik durumunda kişinin kendi benliğine dönük olması ya da öz-saygısını korumaya çalışması söz konusu değildir. Böylece kişi yargılamayan, aksine anlayışlı bir ruh hali içinde düşünce ve duygularını, kendilik algısını nasıl etkilediklerini düşünmeden oldukları gibi gözlemleyebilecektir. Bilinçlilik birçok açıdan danışman-danışan ilişkisinde danışanın yargılanmadan dikkatle dinlendiği, rahat ancak mesafeli duruma benzerlik göstermektedir, buradaki tek fark danışman yerine kişinin kendi deneyimlerine bu şekilde yaklaşıyor olmasıdır (Neff, 2003b).

Kişi kendisine acı veren düşünce ve duygularına bu şekilde bilinçli bir düşünce yapısı ile yaklaşmadığında, deneyimlerini olduğu gibi kabul edemez ve bu durum kişiyi rahatsız eden düşüncelerin bilinç düzeyinde fark edilmesini önleyebilir (Hayes, Wilson, Gifford, Follette ve Strosahl, 1996). Bu durumun diğer bir sonucu, kişinin hissettiği acıya yoğun bir duygusal direnç göstermesi olabilir, böylece kişi gösterdiği reaksiyonun etkisinde kalarak duygularına kapılıp gidecektir. Bu durumun tipik bir göstergesi kişinin olumsuz duygularına odaklanarak sürekli bu konuda düşünmesidir (Nolen-Hoeksema, 1991).

Kişi olumsuz duygularını kendi başarısızlık veya yetersizlikleri ile ilişkilendirirse, kendi öz-değeri konusuna abartılı bir şekilde odaklanır ve bunun sonucunda kendisini son derece acımasızca eleştirip yargılamaya başlar. Aşırı özdeşleşmenin sonucunda kişinin kendilik algısı aşırı derece güçlenir ve kişi tüm

insanların acı ve hayal kırıklığı gibi deneyimleri olduğunu fark edemez hale gelir, bu durum da yalnızlık hissini güçlendirecektir (Neff, 2003b). Sürekli olarak belirli konularda düşünmek, öz-eleştiri ve yalnızlık duygusunun depresyonla yüksek oranda ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Blatt, Quinlan, Chevron, McDonald ve Zuroff, 1982; Nolen-Hoeksema, 1991).

1.2.2. Öz-duyarlık Kavramının Alt Boyutları

Neff, Budist literatürü temel alarak, öz-duyarlık kavramını altı alt boyuta ayırmıştır.

a) Öz-sevecenliğe karşı öz yargılama: "Bireyin önyargısız olarak kendini anlamaya çalışması ve benliğini sert biçimde yargılama ve eleştirmesi yerine ona yönelik nazik ve sevecen bir tavır takınmasıdır" (Akın ve ark., 2007).

b) Paylaşımların bilincinde olmaya karşı izolasyon: Paylaşımların bilincinde olan kişi, insanların kusursuz olmadığını, başarısız olabileceğini ve hata yapabileceğini kabul eder (Neff, 2009). Bu alt boyut, "bireyin yaşamın mutlu veya sıkıntılı deneyimlerinin sadece kendi benliğine özgü olmadığına ve diğer tüm insanların benzer deneyimler yaşadıklarına ilişkin farkındalığını ifade eder" (Akın ve ark., 2007).

c) Bilinçliliğe karşı aşırı özdeşleşme: "Bilinçlilik, bireyin yaşamın en sıkıntılı ve üzücü duygularını kabul etmesine yardımcı olan ancak bu duygular tarafından sürüklenmesine izin vermeyen bir farkındalıktır" (Akın ve ark., 2007). Böylece kişi, kendine veya yaşamına ait hoşuna gitmeyen durumları yok saymak ya da sürekli

olarak düşünmek yerine, bu deneyimleri dengeli bir şekilde değerlendirebilecektir (Neff, 2009).

1.2.3. Öz-duyarlık Kavramının Alt Boyutlarının Birbirleriyle İlişkisi

Öz-duyarlığın alt boyutları her ne kadar kavramsal olarak birbirinden ayrı görünse de, her bir boyut diğer boyutlarla etkileşim halindedir, diğer boyutların oluşumuna katkıda bulunabilir ya da düzeyini arttırabilir (Neff, 2003b).

Jopling'e (2000) göre kişi bilinçlilik boyutunda duygu ve düşüncelerine yargılamadan ve belirli bir mesafe ile yaklaştığında kendini daha az eleştirecek ve daha çok anlamaya çalışacaktır, bu durum öz-sevecenlik boyutunun artmasına doğrudan katkıda bulunur (aktaran Neff, 2003b). Elkind'e (1969) göre, bilinçliliğin kazandırdığı dengeli bakış açısı, yalnızlık ve diğer insanlardan ayrılık duygularına yol açan benmerkezci bakış açısını ortadan kaldırarak karşılıklı bağlılık hissini güçlendirir (aktaran Neff, 2003b).

Benzer şekilde, öz-sevecenlik ve bağlılık duyguları da bilinçlilik boyutunu arttırmaya yardımcı olabilir. Kişi uzun süre kendini yargılamadan ve azarlamadan durabilirse, varlığını belirli düzeyde kabullenir duruma gelecektir, bu da duygusal deneyimin kişi üzerindeki etkisini azaltarak, duygu ve düşüncelerine dengeli bir farkındalıkla yaklaşmasını kolaylaştıracaktır (Fredrickson, 2001). Acı çekme ve başarısızlığın tüm insanların başına gelebileceğini hatırlayan kişi, deneyimlerini

daha geniş bir perspektifte değerlendirerek düşünce ve duyguları ile aşırı şekilde özdeşleşmeyecektir (Neff, 2003b).

Ayrıca, öz-sevecenlik ve paylaşımların bilincinde olma boyutları birbirlerini de etkilemektedir. Kişi kendini acımasızca yargıladığında, öz-bilinç güçlenir ve bu durum yalnızlık duygularının artmasına neden olur (Brown, 1999). Fromm'a (1963) göre kişinin kendisine nazik ve sevecen davranması, öz-bilinç düzeyini zayıflatarak, kişinin diğerleriyle ilişkili olduğunu kavramasına yardımcı olur (aktaran Neff, 2003b). Rubin'e (1975) göre, acı çekme ve başarısızlığın insanlığın ortak deneyimleri olduğunu fark etmek kişinin kendini yargılamasını ve suçlamasını engeller (aktaran Neff, 2003b). Böylece kişi deneyimlerini kişiselleştirmeden kendisi de dahil olmak üzere acı çeken herkese sevecen ve anlayışlı yaklaşabilecektir (Neff, 2003b).

1.2.4. Öz-duyarlık ve Öz-saygı Kavramları Arasındaki Farklar

Öz-duyarlığın, öz-saygı kavramı ile farklılıklarının incelenmesi de kavramın anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Öz-duyarlığın, öz-saygı ile ilişkilendirilen birçok psikolojik fayda ile ilişkili olduğu ancak öz-saygının barındırdığı gizli tehlikelere neden olmadığı ileri sürülebilir. Öz-duyarlığı yüksek kişiler kendilerine karşı olumlu bir duygusal tutum içindedir ve dolayısıyla kendilerine sevecen ve şefkatli davranırlar (Neff, 2003b). Bu durum kişiyi öz-yargılamanın neden olduğu depresyon ve anksiyete gibi engelleyici etkilere karşı korur (Blatt ve ark., 1982). Ancak öz-duyarlık, kişinin ve

diğer kişilerin performans değerlendirmelerini veya ideal kabul edilen standartlara uygunluğunu temel almaz. Öz-değerlendirme süreci tamamen devre dışı kalır ve kişi, kendini olumlu veya olumsuz şekilde yargılamak yerine kendine karşı duyarlı davranıp, insanlığın ortak paylaşımlarının bilincine varır (Neff, 2003b). Böylelikle öz-duyarlık, öz-saygıyı koruma çabasından kaynaklanan narsist ve benmerkezci eğilimlerinin ortaya çıkmasına engel olmuş olur (McMillan, Singh ve Simonetta, 1994). Kişi kendini diğerlerinin karşısına koymak yerine onlarla bağlantılı olduğunu hisseder. Neff ve Vonk'un 2009 yılında yürüttüğü çalışmada öz-duyarlık ve öz-saygının mutluluk, iyimserlik ve olumlu duygulanımı yordaması konusunda istatistiksel olarak yakın sonuçlar elde edildiği, ancak öz-saygının narsisizm ile olumlu yönde ilişkili olduğu belirtilmesine rağmen, öz-duyarlılık ve narsisizm arasında böyle bir ilişkinin bulunmadığı bildirilmiştir.

Leary, Tate, Adams, Batts Allen ve Hancock (2007) tarafından yürütülen araştırmada, 102 üniversite öğrencisine bir görev verilmiş ve daha sonra kendilerinin ve diğer öğrencilerin performanslarını değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırmanın değerlendirme kısmında öğrencilerin kendi değerlendirmeleri ile diğer öğrencilerin onlar hakkındaki değerlendirmeleri karşılaştırılmıştır. Öz-duyarlık düzeyi düşük öğrencilerin kendi performanslarını olduğundan daha düşük değerlendirdikleri görülmüştür. Yüksek öz-saygı düzeyine dahip öğrenciler kendi performanslarını olduğundan daha yüksek değerlendirmiş, yüksek öz-duyarlık düzeyine dahip öğrenciler ise performanslarını en doğru şekilde değerlendiren öğrenciler olmuştur.

Neff, Kirkpatrick ve Rude'un 2007'de yürüttüğü çalışmanın sonuçları, öz-saygı ve öz-duyarlık karşılaştırması konusunda ilginç veriler sunmaktadır. Bu çalışmada mülakat ortamı taklit edilmiş ve katılımcılara genellikle mülakatlarda korkulan "En zayıf bulduğunuz yönünüzü anlatınız." sorusu yöneltilmiştir. Sorunun cevaplanmasından sonra öz-duyarlık düzeyi yüksek kişilerde anksiyete düzeyinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Ancak öz-saygı düzeyinin yüksekliği bu şekilde bir tampon etkisi yaratmamıştır. Ayrıca, öz-duyarlılık düzeyi yüksek kişilerin soruyu cevaplarken "ben" kelimesini az kullanıp "biz" kelimesini daha çok kullandığı ve arkadaşlar, aile, iletişim ve diğer insanlara ilişkin daha fazla sosyal içerikli atıfta bulunduğu tespit edilmiştir. Öz-saygı düzeyi yüksek kişilerde dilin bu şekilde bir kullanımı belirlenememiştir. Bu sonuçlar öz-duyarlığın kişisel başarısızlıklar sözkonusu olduğunda diğer insanlarla daha fazla bağlantı kurulmasına olanak sağladığı görüşünü desteklemektedir.

Teorik olarak kişinin öz-duyarlık düzeyini yükseltmek öz-saygısını arttırmaktan daha kolaydır çünkü öz-duyarlık kişinin kendisi hakkında gerçekçi olmayan fikirler edinmesini gerektirmez (Neff, 2003b). Swann'a (1992) göre insanlar kendileri hakkında olumlu geribildirim almak istedikleri kadar, gerçekçi ve kendileri hakkındaki inançlarını doğrulayan geribildirimler almayı da istemektedir. Damon'a (1995) göre, gerçekçi olmayan övgünün bir diğer zararı da kişinin zararlı veya sağlıksız davranışlarını değiştirmesi gerektiğini fark etmesine engel olmasıdır (aktaran Neff, 2003b). Diğer taraftan kişinin başarısızlık ya da yetersizliklerine duyarlılıkla yaklaşması, kusurlarını açıkça fark etmesine yardımcı olur. Bu farkındalığa ulaşan kişi, değerini veya statüsünü yükseltmek için değil, kendisinin

ve diğerlerinin iyiliğine önem verdiği için zararlı davranışlarını düzeltme yoluna gidecektir (Neff, 2003b).

1.2.5. Öz-duyarlık ve Kültür

Markus ve Kitayama'nın (1991) benlik kurgusu kuramına göre Doğu toplumlarında kişilerin benlik kurgusu diğer kişiler ile karşılıklı bağımlı iken, Batı toplumlarında kişilerin benlik kurgusu bağımsızdır. Bu bilgiye dayanarak Doğu toplumlarında kişilerin öz-duyarlık düzeylerinin daha yüksek olması beklenebilir. Ancak benlik kurgusu kuramı ile ilgili çalışmalar, Doğu toplumlarında kişilerin davranışlarını sosyal ilişkilerin gereksinimlerine uydurmaya eğilimli olduğunu ve bu nedenle Batı toplumlarındaki kişilere göre daha çok öz-eleştiri yaptıklarını öne sürmektedir (Heine, Markus ve Kitayama, 1999; Kitayama, Markus, Matsumoto ve Norasakkunkit, 1997). Bağımsız benlik kurgusu ele alındığında da benzer bir durumla karşılaşılmaktadır. Bağımsız benlik kurgusu kişinin kendisiyle ilgilenmesini öngördüğü için öz-duyarlık düzeyini artırabilir. Ancak diğer taraftan bağımsızlık diğer kişilerden ayrı ve izole olma anlamına da gelebilir, bu bakımdan öz-duyarlık düzeyini azaltması beklenecektir.

Bu konuya ışık tutmak amacıyla; Neff, Pisitsungkagarn ve Hsieh (2008) Tayland, Tayvan ve Amerika Birleşik Devletleri'nde öz-duyarlık, benlik kurgusu ve psikolojik iyi olma hali kavramlarını inceledikleri bir çalışma yapmıştır. Tayland'da Budizm'in etkisi güçlü olduğu için, duyarlık kavramının değeri çocuk yetiştirmede ve günlük etkileşimlerde sıkça vurgulanmaktadır. Bu nedenle çalışmadan önce en yüksek öz-duyarlık düzeyinin Tayland'da ortaya çıkacağı öngörülmüştür. Tayvan'da

ise Konfüçyus öğretilerinin etkisi daha kuvvetlidir ve bunun bir sonucu olarak çocuk yetiştirmede ve sosyal kontrol aracı olarak utanç kavramı ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle en düşük öz-duyarlık düzeyinin Tayvan'da ortaya çıkacağı öngörülmüştür. Amerikan kültürü öz-duyarlık konusunda karışık mesajlar vermektedir, örneğin olumlu duygulanım önemlidir ancak aynı zamanda yalnızlaştıran ve rekabetçi bir dünya görüşü hakimdir. Bu nedenle öz-duyarlık düzeyinin Tayland ve Tayvan'da elde edilecek değerlerin ortasında kalacağı öngörülmüştür.

Araştırma sonuçları tüm bu hipotezleri doğrulamış, aynı zamanda üç kültürün öz-duyarlık düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Aynı zamanda benlik kurgusu kontrol edildiğinde, bu kültürel farklılıklar değişmemiştir, bu da öz-duyarlıktaki değişimin benlik kurgusu tarafından açıklanmadığını göstermektedir. Tayvan ve Tayland'ın bağımlı benlik kurgusu düzeyi neredeyse aynı iken, öz-duyarlık düzeyleri önemli ölçüde farklılık göstermiştir. Sonuçlar bağımlılık ve bağımsızlığın kültürler arasında farklı anlamlara gelebileceğini göstermektedir. Bağımlılık, belirli bir sosyal sisteme sıkı bir şekilde bağlı olmayı gerektirir. Eğer Tayland'da olduğu gibi bu sosyal sistem öz-duyarlık kavramına değer veriyorsa, bu sisteme bağlı olmak öz-duyarlığa önem vermek ve öz-yargılama davranışını azaltmak anlamına gelecektir. Eğer sistem Amerika Birleşik Devletleri ve Tayvan'da olduğu gibi öz-duyarlığa özel bir önem vermiyorsa mevcut değerler sisteminden bağımsız olmak, kişinin kendisine duyarlı davranmasını kolaylaştırabilir.

Araştırma sonuçları ayrıca üç kültürde de yüksek öz-duyarlık düzeyinin daha düşük depresyon ve daha yüksek yaşam tatmini düzeylerini yordadığını göstermiştir,

bu da öz-duyarlığın değişik kültürlerdeki yaygınlık düzeyinin değişmesine rağmen evrensel faydalar sağlayabileceğine işaret etmektedir.

1.2.6. Öz-duyarlık ile İlgili Araştırmalar

Neff, Hsieh ve Dejitterat (2005) tarafından yapılan iki çalışmada, lisans düzeyindeki öğrencilerde öz-duyarlık, akademik başarı hedefleri ve başarısızlıkla baş etme kavramları arasındaki ilişki incelenmiştir. İlk araştırmanın sonucunda öz-duyarlığın performans hedefleri ile olumsuz yönde, bilgi hedefleri ile olumlu yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. İkinci çalışmanın sonucunda ise öz-duyarlığın duygusal temelli baş etme stratejileri ile olumlu yönde, kaçınmaya yönelik baş etme stratejileri ile ise olumsuz yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

Williams, Stark ve Foster'ın (2008) yüksekokul öğrencileri arasında yürüttüğü araştırmada, öz-duyarlığı yüksek düzeyde olan öğrencilerin, öz-duyarlığı orta ve düşük düzeyde olan öğrencilere göre önemli ölçüde daha yüksek motivasyona sahip olduğu ve verilen ödevleri erteleme eğilimlerinin de daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öz-duyarlık düzeyinin cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığını ölçen dört araştırmada sonuçlar, kadınların öz-duyarlık düzeyinin erkeklere göre daha düşük olduğunu ortaya koymuştur (Neff, Hsieh ve Dejitterat, 2005; Neff, Pisitsungkagarn, Hsieh, 2008; Neff ve Vonk, 2009; Raes, 2010). Ancak, üniversite öğrencileri arasında yapılan bir araştırmada öz-duyarlık düzeyinin cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir (Neff, Kirkpatrick ve Rude, 2007).

Raes (2011), 347 üniversite öğrencisi arasında yürüttüğü çalışmada, öz-duyarlık düzeyi ile depresyon belirtileri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Araştırma sonucunda öz-duyarlığı depresyon gibi duygusal sorunlara karşı önemli bir koruyucu etken olabileceği ifade edilmiştir.

Zabelina ve Robinson'ın (2010), yaratıcılık ve öz-duyarlık kavramları üzerinde yaptığı araştırmada, 86 üniversite öğrencisi öz-duyarlık ve kontrol olmak üzere iki ayrı gruba ayrılmıştır. Kontrol grubundaki öğrencilerden kendini yargılama eğilimi yüksek olan öğrencilerin yaratıcılık düzeylerinin kontrol grubundaki diğer öğrencilere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Öz-duyarlık düzeyinin arttırılması yönünde çalışmalar yapılan diğer grupta ise kendini yargılama eğilimi yüksek olan öğrenciler, diğer öğrencilerle eşit yaratıcılık düzeyi sergilemiştir.

Deniz ve Sümer'in (2010) üniversite öğrencileri arasında yaptığı çalışmada, öz-duyarlık düzeyi düşük olan üniversite öğrencilerinin depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri, öz-duyarlık düzeyleri orta ve yüksek olan öğrencilere göre anlamlı oranda yüksek bulunmuştur. Öz-duyarlık düzeyi orta olan öğrencilerin depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri ise öz-duyarlık düzeyi yüksek olan öğrencilere göre anlamlı oranda yüksek bulunmuştur.

Öveç'in (2007) üniversite öğrencileri arasında yaptığı araştırmada da benzer şekilde öz-duyarlık ve depresyon, anksiyete ve stres arasında olumsuz yönde anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Soyer (2010), özel eğitim öğretmen adayları ile yürüttüğü çalışmada, öz-duyarlık düzeyi ile sürekli kaygı düzeyi arasında olumsuz yönde kuvvetli bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Akın (2009), 755 üniversite öğrencisi arasında yürüttüğü araştırmada, öz-duyarlığın öz-sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik alt boyutlarının boyun eğici davranışla olumsuz, öz-yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme boyutlarının ise olumlu yönde ilişkili olduğunu saptamıştır.

Akın'ın (2010) üniversite öğrencileri ile yürüttüğü bir diğer araştırma ise, öz-duyarlığın öz-sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik alt boyutlarının yalnızlık ile olumsuz, öz-yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme boyutlarının ise olumlu yönde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Çetin, Gündüz ve Akın (2008) tarafından 357 komiser adayı üzerinde yürütülen çalışmada, öz-duyarlığın öz-sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik alt boyutlarının motivasyonla olumlu, öz-yargılama ve izolasyon alt boyutlarının ise olumsuz yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

1.2.7. Öz-duyarlık ve İş Tatmini İlişkisi

Literatürde öz-duyarlık ve psikolojik iyi olma hali arasındaki ilişkiyi gösteren çalışmalar mevcuttur (Hollis-Walker ve Colosimo, 2010; Neely, Schallert, Mohammed, Roberts ve Chen, 2009; Neff, 2004; Neff, 2011; Neff, Kirkpatrick ve Rude, 2007). Literatürde ayrıca öz-duyarlığın, yaşam doyumu, duygusal zeka,

mutluluk, iyimserlik ve olumlu duygulanım ile ilişkilerini ele alan çeşitli araştırmalara da rastlanmaktadır (Neff ve Vonk, 2009). Judge ve Hulin (1993), kendini psikolojik olarak iyi hisseden ve olumlu duygulanım eğilimi olan kişilerin, iş tatmini düzeylerinin de daha yüksek olduğunu göstermişlerdir.

Yüksek öz-duyarlığa sahip kişilerin, düşük öz-duyarlığa sahip kişilere oranla psikolojik olarak daha sağlıklı olması beklenmektedir çünkü bu kişiler kendilerini katı bir şekilde eleştirip kınayarak, izole ederek ve duygu ve düşünceleriyle aşırı şekilde özdeşleşerek, her insanın yaşaması kaçınılmaz olan acı, sıkıntı ve başarısızlık hissini artırmaz ve sürekli hale getirmezler. Kişinin kendine karşı gösterdiği bu destekleyici tutumun, daha az depresyon ve anksiyete, daha az nevrotik mükemmeliyetçilik ve daha fazla yaşam tatmini gibi olumlu psikolojik sonuçları olacaktır (Neff, 2003b). Judge ve Watanabe'nin (1993) yaptığı bir araştırma ise, iş ve yaşam tatmininin birbirlerini karşılıklı olarak etkilediğini göstermiştir.

Hastanelerde çalışan uzmanlar üzerinde yapılan bir başka araştırmada bilinçlilik temelli stres azaltma programı uygulanan uzmanların, tükenmişlik ve stres düzeylerinin azaldığı, yaşam tatmini düzeylerinin ise yükseldiği gözlenmiştir (Shapiro, Astin, Bishop ve Cordova, 2005).

Narayanan ve Moynihan (2006) örgütlerde bilinçliliğin rolünü araştırdıkları çalışmada bilinçliliğin, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları ile negatif yönde, kişisel başarı alt boyutu ile ise pozitif yönde korelasyonu

olduğunu tespit etmiştir. Aynı araştırmadaki diğer bir bulgu da yönetici desteğinin bilinçlilik düzeyine olumlu katkıda bulunduğudur.

May ve O'Donovan (2007), danışmanlar üzerinde yaptıkları çalışmada, öz-duyarlığın boyutlarından biri olan bilinçlilik ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu araştırmada da bilinçlilik ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki ilişki konusunda, Narahan ve Moynihan'ın tespit ettiği sonuçlara benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Thurlow (2010), psikolojik danışmanlar üzerinde yaptığı çalışmada, bilinçlilik, paylaşımların farkında olma ve öz-sevecenliğin olumlu duygulanım ve tutumları arttırarak, danışmanların işlerinden daha fazla tatmin olmasına neden olmuş olabileceğini belirtmektedir.

Bu araştırmada, bu bilgiler ışığında beyaz yakalı çalışanların iş tatmini ile öz-duyarlık düzeyleri arasındaki pozitif ilişkiyi ifade eden hipotez tanımlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın birincil amacı, beyaz yakalı çalışanlarda öz-duyarlık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Öz-duyarlık ile ilgili çalışmalar, genellikle başkalarına duyarlık göstermeleri gereken psikolojik danışmanlar gibi meslek gruplarında yürütülmüştür. Türkiye'de yapılan araştırmalarda öz-duyarlığın depresyon, anksiyete, stres, boyun eğici davranış, yalnızlık, motivasyon gibi

kavramlarla ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmanın öz-duyarlık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran ilk çalışmalardan biri olduğu düşünülmektedir. Böylece, öz-duyarlık ile ilgili çalışma alanına yeni bir boyut ile katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

Bu çalışmanın ikincil amacı ise iş tatmini ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesidir.

1.4. Hipotez

H1. Beyaz yakalı çalışanlarda öz-duyarlık ve iş tatmini arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki vardır.

1.5. Araştırma Soruları

1. Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında yaşları açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında cinsiyetleri açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

3. Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında eğitim düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

4. Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında görev yaptıkları bölüm açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

5. Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında şirket içindeki görevleri (pozisyonları) açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

6. Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında toplam çalışma süreleri açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

7. Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında görev yaptıkları şirketin faaliyet alanı açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

8. Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasında görev yaptıkları şirketin sermaye yapısı açısından anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.6. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmanın "2.3.1 – İş Tatmini" bölümünde açıklandığı gibi, iş tatmini, organizasyonlar ve bireyler için olumlu sonuçları açısından önem arzeden bir konudur. İş tatminine hangi öncüllerin yol açtığını araştırmak amacıyla birçok çalışma yapılmıştır.

Literatürde öz-duyarlığın alt boyutlarından biri olan bilinçlilik ile iş tatmini ilişkisini gösteren çalışmalar mevcuttur (May ve O'Donovan, 2007; Thurlow, 2010). Ancak bu çalışmalar da, genellikle başkalarına duyarlık göstermeleri beklenen psikolojik danışmanlar gibi meslek gruplarında yürütülmüştür. Türkiye'de yapılan araştırmalarda öz-duyarlığın depresyon, anksiyete, stres, boyun eğici davranış, yalnızlık, motivasyon gibi kavramlarla ilişkisi incelenmiştir.

Bu çalışma ile öz-duyarlığın genel bir kavram olarak iş tatmini ile ilişkisinin araştırılması yolu ile literatüre katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

1.7. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtlılıkları

Bu araştırma, 2011 ve 2012 yıllarında, İstanbul ilinde, telekomünikasyon, kimya, güvenlik teknolojileri ve sigorta sektörlerinde faaliyet gösteren dört ayrı firmada görev yapmakta olan ve yaşları 21 ile 50 arasında değişen toplam 300 beyaz yakalı çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya sadece gönüllü olarak katılmak isteyen çalışanlar dâhil edilmiştir.

Araştırma verileri, "Öz-duyarlık Ölçeği", "İş Tatmini Endeksi" ve araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ile toplanan verilerle sınırlıdır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, korelasyon türü ilişkisel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. İlişkisel tarama modelleri, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Korelasyon türü ilişki aramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır (Karasar, 2009).

2.2.Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2011 - 2012 yılları arasında İstanbul'da özel işletmelerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini İstanbul'da telekomünikasyon, kimya, güvenlik teknolojileri ve sigorta sektörlerinde faaliyet gösteren dört ayrı firmada görev yapmakta olan, bu araştırmaya gönüllü olarak katılan ve yaşları 21 ile 50 arasında değişen toplam 300 beyaz yakalı çalışan oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların demografik özelliklere göre dağılımı aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 2.1 Çalışanların Sermaye Yapısına Göre Dağılımları

SERMAYE YAPISI	Frekans	%
Yabancı ortaklı	150	50
Yabancı sermayeli	150	50
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları şirketlerin sermaye yapılarına göre dağılımları Tablo 2.1'de sunulmuştur. Tabloda görülebileceği gibi; çalışanların %50'si yabancı ortaklı firmalarda, %50'si ise yabancı sermayeli firmalarda çalışmaktadır.

Tablo 2.2 Çalışanların Faaliyet Alanına (Sektöre) Göre Dağılımları

FAALİYET ALANI	Frekans	%
Güvenlik Teknolojileri	75	25
Kimya	75	25
Sigorta	75	25
Telekomünikasyon	75	25
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları şirketlerin faaliyet alanına göre dağılımları Tablo 2.2'de sunulmuştur. Tabloda görülebileceği gibi; çalışanların %25'i güvenlik teknolojileri sektöründe, %25'i kimya sektöründe, %25'i sigorta sektöründe ve geri kalan %25'i de telekomünikasyon sektöründe faaliyet gösteren firmalarda çalışmaktadır.

Tablo 2.3 Çalışanların Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımları

ÇALIŞMA SÜRESİ	Frekans	%
1-10 yıl	176	58,7
11-20 yıl	86	28,7
21-30 yıl	38	12,7
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların toplam çalışma süresine göre dağılımları Tablo 2.3'te sunulmuştur. Tabloda görülebileceği gibi; çalışanların %58,7'sinin toplam çalışma süresi 1-10 yıl arasında, %28,7'sinin toplam çalışma süresi 11-20 yıl arasında ve %12,7'sinin toplam çalışma süresi 21-30 yıl arasındadır.

Tablo 2.4 Çalışanların Şirket İçindeki Görevlerine Göre Dağılımları

GÖREV	Frekans	%
Teknisyen / Memur	31	10,3
Uzman Yardımcısı / Uzman / Kıdemli Uzman	210	70,0
Orta / Üst Kademe Yönetici (Şef / Müdür Yardımcısı / Müdür / Direktör / Üst Yönetici)	59	19,7
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların şirket içindeki görevlerine göre dağılımları Tablo 2.4'te sunulmuştur. Tabloda görülebileceği gibi; çalışanların %10,3'ü teknisyen / memur pozisyonunda, %70'i uzman yardımcısı / uzman / kıdemli uzman pozisyonunda, %19,7'si ise orta / üst kademe yönetici pozisyonunda görev yapmaktadır.

Tablo 2.5 Çalışanların Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Dağılımları

BÖLÜM	Frekans	%
Finans / Muhasebe / Hukuk / Bilgi Teknolojileri	65	21,7
İnsan Kaynakları / İdari İşler / Özlük İşleri	35	11,7
Satış / Pazarlama / İş Geliştirme	163	54,3
Üretim / Kalite / Satınalma / Lojistik / Planlama / Ürün Geliştirme	37	12,3
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların görev yaptıkları bölümlere göre dağılımları Tablo 2.5'te sunulmuştur. Tabloda görülebileceği gibi; çalışanların %21,7'si finans / muhasebe / hukuk / bilgi teknolojileri bölümlerinde, %11,7'si insan kaynakları / idari işler / özlük işleri bölümlerinde, %54,3'ü satış / pazarlama / iş geliştirme bölümlerinde, %12,3'ü üretim / kalite / satınalma / lojistik / planlama / ürün geliştirme bölümlerinde görev yapmaktadır.

Tablo 2.6 Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımları

EĞİTİM DÜZEYİ	Frekans	%
Lise / Meslek Lisesi	34	11,3
Önlisans / Lisans	234	78,0
Yüksek Lisans / Doktora	32	10,7
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların eğitim düzeylerine göre dağılımları Tablo 2.6'da sunulmuştur. Tabloda görülebileceği gibi; çalışanların %11,3'ü lise / meslek lisesi mezunu, %78'i önlisans / lisans mezunu, %10,7'si ise yüksek lisans / doktora mezunudur.

Tablo 2.7 Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

CİNSİYET	Frekans	%
Erkek	196	65,3
Kadın	104	34,7
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 2.7'de sunulmuştur. Tabloda görülebileceği gibi; çalışanların %65,3'ü erkek, %34,7'si kadındır.

Tablo 2.8 Çalışanların Yaşlarına Göre Dağılımları

YAŞ	Frekans	%
21-25	43	14,3
26-30	83	27,7
31-35	64	21,3
36-40	47	15,7
41-45	32	10,7
46-50	31	10,3
Toplam	300	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların yaşlarına göre dağılımları Tablo 2.8'de sunulmuştur. Tabloda görülebileceği gibi; çalışanların %14,3'ü 21-25 yaş aralığında, 27,7'si 26-30 yaş aralığında, %21,3'ü 31-35 yaş aralığında, %15,7'si 36-40 yaş aralığında, %10,7'si 41-45 yaş aralığında, %10,3'ü 46-50 yaş aralığındadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama araçları olarak; Öz-duyarlık Ölçeği (Neff, 2003a), İş Tatmini Endeksi (Brayfield ve Rothe, 1951) ve araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

2.3.1. Öz-Duyarlık Ölçeği

Bu araştırmada, beyaz yakalı çalışanların öz-duyarlık düzeylerini ölçmek amacıyla Neff'in 2003 yılında geliştirdiği "Öz-duyarlık Ölçeği" kullanılmıştır.

"Öz-duyarlık ölçeğinin orijinal formu 26 maddeden ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar öz-sevecenlik, öz-yargılama, paylaşımların bilincinde olma, izolasyon, bilinçlilik ve aşırı-özdeşleşmedir" (Öveç, 2007).

Beşli likert tipi derecelendirme (1: Hiçbir zaman; 2: Nadiren; 3: Sık sık; 4: Genellikle; 5: Her zaman) ile oluşturulan ölçek 391 üniversite öğrencisine uygulanmış ve iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ölçeğin bütünü için 0,92 olarak hesaplanmıştır. Ölçek ayrıca, yüksek seviyede (ölçeğin bütünü için 0,93) test-yeniden test güvenilirliği göstermiştir. Doğrulayıcı faktör analizi yapılarak, üst düzey bir faktör olarak öz-duyarlığın, altı alt boyut arasındaki korelasyonları açıkladığı gösterilmiştir (Neff, 2003a).

Neff'in öz-duyarlık ölçeği, 2007 yılında Akın ve arkadaşları tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır (bkz. EK A). Akın ve arkadaşlarının yürüttüğü bu araştırmaya 633 üniversite öğrencisi katılmıştır.

> Öncelikle ölçeğin dilsel eşdeğerliği incelenmiş ve dilsel eşdeğerliğe sahip olduğu görüldükten sonra geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde ölçeğin orijinal formla uyumlu olduğu görülmüştür. Ölçeğin iç tutarlılık katsayıları 0,72 ile 0,80, test-tekrar test güvenirlik katsayıları ise 0,56 ile 0,69 arasında bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının 0,48 ile 0,71 arasında sıralandığı ve %27'lik alt-üst grupların ortalamaları arasındaki tüm farkların anlamlı olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir (Akın ve ark., 2007, s.1)

2.3.2. İş Tatmini Endeksi

İş tatmini, duygulanım bazlı ve bilişsel bileşenler içeren bir tutumdur. Duygulanım bazlı bileşenler kişinin nesneye (iş) yönelik sevgi ya da nefret gibi duygularını ifade eder. Bilişsel bileşenler ise kişinin nesneyle ilgili düşünce ve inanışlarını yansıtır (Kaplan, Warren, Barsky ve Thoresen, 2009).

İş tatmininin ölçümünde kullanılan araçlar da bu doğrultuda farklılıklar göstermektedir. Kaplan ve arkadaşlarının (2009) yaptığı araştırmaya göre İş Tanım Endeksi (JDI; Smith ve ark., 1969), İş Teşhis Ölçeği'nin alt bölümünü oluşturan İş Tatmini Anketi (JDS; Hackman ve Oldham, 1980), Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MSQ, Hirschfeld, 2000; Weiss ve ark., 1967), İş Tatmini Ölçeği (JSS; Spector, 1997) ve Warr, Cook ve Wall'un (1979) geliştirdiği ölçek, bilişsel iş tatminini temel alan envanterlerdir. Duygulanım bazlı veya daha dengeli ölçüm yapan envanterler

ise şöyle sıralanabilir: Gülümseyen Yüzler Ölçeği (Kunin, 1955, 1998), Michigan Örgütsel Değerlendirme Anketi (Cammann, Fichman, Jenkins, Klesh, 1979) ve İş Tatmini Endeksi (JSI; Brayfield ve Rothe, 1951).

Bu araştırmanın duygulanım bazlı olması nedeniyle, beyaz yakalı çalışanların iş tatmininin ölçülmesinde duygulanım bazlı bir model olan İş Tatmini Endeksinin (Brayfield ve Rothe, 1951) kullanılması uygun bulunmuştur. Üçü olumlu, ikisi olumsuz ifade içeren beş maddeden oluşan İş Tatmini Endeksi beşli likert tipi ölçekle (1: Kesinlikle katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Kararsızım; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir (bkz. EK B). Brayfield ve Rothe (1951) ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısını 0,87 olarak tespit etmişlerdir. Yürür ve Keser (2010), yaptıkları çalışmada ölçeğin Bilgin (1995) tarafından Türkçe'ye uyarlandığını ve kendi çalışmalarında alfa güvenilirlik katsayısını 0,82 olarak tespit ettiklerini belirtmişlerdir.

2.3.3. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada, beyaz yakalı çalışanların demografik özelliklerini ölçmek amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Bu formda, beyaz yakalı çalışanların yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi, çalıştıkları bölüm, pozisyonları, toplam çalışma süreleri, çalıştıkları şirketin faaliyet alanı ve sermaye yapısı hakkında sorular yer almaktadır. (bkz. EK C). Beyaz yakalı çalışanların ücret bilgilerini paylaşma konusunda isteksizliği göz önüne alınarak, çalışanların gelir düzeyi ile ilgili soruların kişisel bilgi formunda yer almamasına karar verilmiştir.

2.4. İşlem

Bu araştırmada, "İş Tatmini Endeksi", "Öz-duyarlık Ölçeği" ve "Kişisel Bilgi Formu"nu içeren anket formu, bir internet sitesine yerleştirilmiş ve bu sitenin adresi, örneklemi oluşturan yaklaşık 400 beyaz yakalı çalışana elektronik posta yoluyla ulaştırılarak anketi yanıtlamaları istenmiştir.

Samimi cevaplar alabilmek adına, anket formuna isim yazmanın gerekmediği, elde edilen bilgilerin sadece T.C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yürütülmekte olan araştırma projesi kapsamında kullanılacağı ve tüm bilgilerin gizli tutulacağı belirtilmiştir.

İnternet sitesinde anketi tamamlayabilmek için tüm soruların eksiksiz cevaplanmasını sağlayan seçenek işaretlenmiş ve böylece anketi tamamlayan her beyaz yakalı çalışanın soruların hepsini cevapladığından emin olunmuştur. Sonuç olarak 300 beyaz yakalı çalışandan oluşan örnekleme ulaşılmıştır.

2.5. Verilerin Çözümlenmesi

Bu araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri SPSS–16 istatistik paket programı kullanılarak yapılmıştır. İlk olarak tanımlayıcı istatistikler hesaplanmış, daha sonra korelasyon analizi yoluyla H1 hipotezi test edilmiştir. Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri ve çeşitli demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi ifade eden araştırma sorularını cevaplamak için ilişkisiz örneklem t-testi ve varyans analizi (tek faktörlü ANOVA) yöntemleri kullanılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgular Bölüm III'te sunulmuştur.

BÖLÜM III

BULGULAR

3.1. H1 Hipotezinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Beyaz yakalı çalışanlarda öz-duyarlık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi (H1) belirlemek amacıyla korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Büyüköztürk'e (2002) göre, korelasyon katsayısının (r) 0,7 - 1,0 arasında olması yüksek, 0,3 - 0,7 arasında olması orta, 0,0 - 0,3 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir. Açıklanan varyans, değişkenlerden birinde gözlenen değişkenliğin ne kadarının diğer değişken tarafından açıklandığını yorumlamada kullanılır ve determinasyon katsayısı olarak da isimlendirilen korelasyon katsayısının karesine (r^2) eşittir.

Tablo 3.1 Korelasyon Analizi Sonucu

	Öz-Duyarlık	IT
Öz-duyarlık	1	,446**
İş Tatmini	,446**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift kuyruklu)

Tablo 3.1, öz-duyarlık ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair korelasyon katsayısını göstermektedir. Beyaz yakalı çalışanların öz-duyarlık ve iş tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde, olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir

(r=0,446; p<0.01). İş tatminindeki toplam varyansın %20'si (r^2 = 0,20) öz-duyarlıktan kaynaklanmaktadır. H1 hipotezi araştırma verileri tarafından doğrulanmıştır.

3.2. Araştırma Sorularının Test Edilmesine İlişkin Bulgular

3.2.1. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Şirketlerin Sermaye Yapısına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Yabancı ortaklı ve yabancı sermayeli şirketlerde görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasındaki farklılaşmayı incelemek amacıyla, iki örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını belirleyen "ilişkisiz örneklemler t-testi" yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.2 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Şirketlerin Sermaye Yapısı Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Sermaye Yapısı	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	P
İş Tatmini	Yabancı ortaklı	150	3,40	1,10	298	1,15	0,25
	Yabancı sermayeli	150	3,25	1,11			

İlişkisiz örneklemler t-testi sonucunda iş tatmini düzeyinin incelenen gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür (t=1,15; p=0,25/2=0,13>0,05). Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, görev yaptıkları şirketlerin sermaye yapısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

3.2.2. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Şirketlerin Faaliyet Alanına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin görev yaptıkları şirketin faaliyet alanına göre farklılaşmasının incelenmesi için, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını belirleyen tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.3 Beyaz Yakalı Çalışanların Görev Yaptıkları Şirketlerin Faaliyet Alanına Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

FAALİYET ALANI	N	Ortalama	Standart sapma
Güvenlik Teknolojileri	75	3,41	1,15
Kimya	75	3,39	1,05
Sigorta	75	3,03	1,12
Telekomünikasyon	75	3,46	1,05
Toplam	300	3,32	1,10

Tablo 3.3, güvenlik teknolojileri, kimya, sigorta ve telekomünikasyon sektörlerinde görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri göstermektedir.

Tablo 3.4 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Çalıştıkları Şirketlerin Faaliyet Alanı Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	8,54	3	2,85	2,37	0,070
Grup içi	355,03	296	1,20		
Toplam	363,57	299			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda iş tatmini düzeyinin incelenen gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür ($F=2,37$; $p=0,070>0,05$). Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, çalıştıkları şirketlerin faaliyet alanına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

3.2.3. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmasının incelenmesi için, iki veya daha çok ilişkisiz

örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını belirleyen tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.5 Beyaz Yakalı Çalışanların Toplam Çalışma Sürelerine Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

TOPLAM ÇALIŞMA SÜRESİ	N	Ortalama	Standart sapma
1-10 yıl	176	3,28	1,09
11-20 yıl	86	3,26	1,19
21-30 yıl	38	3,67	0,90
Toplam	300	3,32	1,10

Tablo 3.5, 1-10 yıl, 11-20 yıl ve 21-30 yıl aralığında toplam çalışma süresi bulunan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri göstermektedir.

Tablo 3.6 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Toplam Çalışma Süresi Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	5,21	2	2,61	2,16	0,12
Grup içi	358,35	297	1,21		
Toplam	363,57	299			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda iş tatmini düzeyinin incelenen gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür (F=2,16; p=0,12>0,05). Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

3.2.4. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Şirket İçindeki Görevlerine (Pozisyonlarına) Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin şirket içindeki görevlerine göre farklılaşmasının incelenmesi için, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını belirleyen tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.7 Beyaz Yakalı Çalışanların Şirket İçindeki Görevlerine Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

GÖREV	N	Ortalama	Standart sapma
Teknisyen / Memur	31	3,22	1,14
Uzman Yardımcısı / Uzman / Kıdemli Uzman	210	3,22	1,09
Orta / Üst Kademe Yönetici (Şef / Müdür Yardımcısı / Müdür / Direktör / Üst Yönetici)	59	3,74	1,06
Toplam	300	3,32	1,10

Tablo 3.7, teknisyen / memur, uzman yardımcısı / uzman / kıdemli uzman ve orta / üst kademe yönetici pozisyonlarında görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri göstermektedir.

Tablo 3.8 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Şirket İçindeki Görevleri Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	12,729	2	6,365	5,388	0,005
Grup içi	350,837	297	1,181		
Toplam	363,57	299			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda iş tatmini düzeyinin incelenen gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür ($F=5,388$; $p=0,005<0,05$). Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, şirket içindeki görevlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hangi pozisyonların birbirinden anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmak amacıyla post hoc testler kullanılmıştır.

Tablo 3.9 Şirket İçindeki Görevlere Göre İş Tatmini Puanları Ortalamalarının Çoklu Karşılaştırmaları

(I) GÖREV	(J) GÖREV	Ortalama farkı (I-J)	Standart hata	p
Teknisyen / Memur	Uzman Yardımcısı / Uzman / Kıdemli Uzman	-0,002	0,20	1,00
	Orta / Üst Kademe Yönetici	-0,52	0,24	0,08
Uzman Yardımcısı / Uzman / Kıdemli Uzman	Teknisyen / Memur	0,002	0,21	1,00
	Orta / Üst Kademe Yönetici	-0,52*	0,16	0,004
Orta / Üst Kademe Yönetici	Teknisyen / Memur	0,52	0,24	0,08
	Uzman Yardımcısı / Uzman / Kıdemli Uzman	0,52*	0,16	0,004

* Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.9 Tukey HSD testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, uzman yardımcısı / uzman / kıdemli uzman pozisyonlarında görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri ile orta / üst kademe yönetici pozisyonlarında görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri birbirlerinden 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır (ortalama farkı=0,52; p=0,004). Orta / üst kademe yönetici pozisyonlarında görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri,

uzman yardımcısı / uzman / kıdemli uzman pozisyonunda görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksektir.

3.2.5. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Bölüme Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin görev yaptıkları bölüme göre farklılaşmasının incelenmesi için, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını belirleyen tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.10 Beyaz Yakalı Çalışanların Görev Yaptıkları Bölüme Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

BÖLÜM	N	Ortalama	Standart sapma
Finans / Muhasebe / Hukuk / Bilgi Teknolojileri	65	3,48	0,99
İnsan Kaynakları / İdari İşler / Özlük İşleri	35	3,51	0,98
Satış / Pazarlama / İş Geliştirme	163	3,19	1,17
Üretim / Kalite / Satınalma / Lojistik / Planlama / Ürün Geliştirme	37	3,45	1,02
Toplam	300	3,32	1,10

Tablo 3.10, finans / muhasebe / hukuk / bilgi teknolojileri, insan kaynakları /idari işler / özlük işleri, satış / pazarlama / iş geliştirme ve üretim / kalite / satınalma / lojistik / planlama / ürün geliştirme bölümlerinde görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri göstermektedir.

Tablo 3.11 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Görev Yaptıkları Bölüm Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	6,10	3	2,03	1,68	0,17
Grup içi	357,47	296	1,21		
Toplam	363,57	299			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda iş tatmini düzeyinin incelenen gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür ($F=1,68$; $p=0,17>0,05$). Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, görev yaptıkları bölüme göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

3.2.6. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin eğitim düzeylerine göre farklılaşmasının incelenmesi için, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını belirleyen tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.12 Beyaz Yakalı Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

EĞİTİM DÜZEYİ	N	Ortalama	Standart sapma
Lise / Meslek Lisesi	34	3,50	1,09
Önlisans / Lisans	234	3,24	1,11
Yüksek Lisans / Doktora	32	3,74	0,93
Toplam	300	3,32	1,10

Tablo 3.12, lise / meslek lisesi, önlisans / lisans ve yüksek lisans / doktora düzeylerinde eğitim görmüş olan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri göstermektedir.

Tablo 3.13 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Eğitim Düzeyleri Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	8,17	2	4,084	3,413	0,034
Grup içi	355,40	297	1,197		
Toplam	363,57	299			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda iş tatmini düzeyinin incelenen gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür (F=3,413; p=0,034<0,05). Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hangi eğitim düzeylerinin birbirinden anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmak amacıyla post hoc testler kullanılmıştır.

Tablo 3.14 Eğitim Düzeylerine Göre İş Tatmini Puanları Ortalamalarının Çoklu Karşılaştırmaları

(I) EĞİTİM	(J) EĞİTİM	Ortalama farkı (I-J)	Standart hata	p
Lise / Meslek Lisesi	Önlisans / Lisans	0,26	0,20	0,40
	Yüksek Lisans / Doktora	-0,24	0,27	0,65
Önlisans / Lisans	Lise / Meslek Lisesi	-0,26	0,20	0,40
	Yüksek Lisans / Doktora	-0,50*	0,21	0,04
Yüksek Lisans / Doktora	Lise / Meslek Lisesi	0,24	0,27	0,65
	Önlisans / Lisans	0,50*	0,21	0,04

* Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.14 Tukey HSD testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, yüksek lisans / doktora düzeyinde eğitim görmüş beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri ile önlisans / lisans düzeyinde eğitim görmüş beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri birbirlerinden 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır (ortalama farkı=0,50; p=0,04). Yüksek lisans / doktora düzeyinde eğitim görmüş beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, önlisans / lisans düzeyinde eğitim görmüş beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksektir.

3.2.7. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Kadın ve erkek beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri arasındaki farklılaşmayı incelemek amacıyla, iki örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını belirleyen "ilişkisiz örneklemler t-testi" yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.15 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyetleri Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	P
İş Tatmini	Erkek	196	3,31	1,13	298	-0,334	0,738
	Kadın	104	3,35	1,06			

İlişkisiz örneklemler t-testi sonucunda iş tatmini düzeyinin incelenen gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür (t=-0,33; p=0,738/2=0,37>0,05). Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

3.2.8. Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Yaşlarına Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin yaşlarına göre farklılaşmasının incelenmesi için, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını belirleyen tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.16 Beyaz Yakalı Çalışanların Yaşlarına Göre İş Tatmini Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

YAŞ	N	Ortalama	Standart sapma
21-25	43	3,44	1,03
26-30	83	3,36	1,10
31-35	64	3,05	1,08
36-40	47	3,19	1,22
41-45	32	3,32	1,17
46-50	31	3,83	0,81
Toplam	300	3,32	1,10

Tablo 3.16, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45 ve 46-50 yaş aralığında olan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri göstermektedir.

Tablo 3.17 Beyaz Yakalı Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Yaşları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	14,29	5	2,858	2,406	0,037
Grup içi	349,27	294	1,188		
Toplam	363,57	299			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda iş tatmini düzeyinin incelenen gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür ($F=2,406$; $p=0,037<0,05$). Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, yaşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Hangi yaş gruplarının birbirinden anlamlı düzeyde farklılaştığını bulmak amacıyla post hoc testler kullanılmıştır.

Tablo 3.18 Yaşlara Göre İş Tatmini Puanları Ortalamalarının Çoklu Karşılaştırmaları

(I) YAŞ	(J) YAŞ	Ortalama farkı (I-J)	Standart hata	p
21-25	26-30	0,78	0,20	0,99
	31-35	0,39	0,21	0,47
	36-40	0,25	0,23	0,89
	41-45	0,12	0,25	0,99
	46-50	-0,40	0,26	0,64
26-30	21-25	-0,08	0,20	0,99
	31-35	0,31	0,18	0,53
	36-40	0,17	0,20	0,96
	41-45	0,04	0,23	1,00
	46-50	-0,47	0,23	0,31
31-35	21-25	-0,39	0,21	0,47
	26-30	-0,31	0,18	0,53
	36-40	-0,14	0,21	0,98
	41-45	-0,27	0,24	0,87
	46-50	-0,78*	0,24	0,02
36-40	21-25	-0,25	0,23	0,89
	26-30	-0,17	0,20	0,96
	31-35	0,14	0,21	0,98
	41-45	-0,13	0,25	0,99
	46-50	-0,64	0,25	0,12
41-45	21-25	-0,12	0,25	0,99
	26-30	-0,04	0,23	1,00
	31-35	0,27	0,24	0,87
	36-40	0,13	0,25	0,99
	46-50	-0,51	0,27	0,42
46-50	21-25	0,40	0,26	0,64
	26-30	0,47	0,23	0,31
	31-35	0,78*	0,24	0,02
	36-40	0,64	0,25	0,12
	41-45	0,51	0,27	0,42

* Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.18 Tukey HSD testi sonuçlarını göstermektedir. Buna göre, 31-35 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri ile 46-50 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri birbirlerinden 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır (ortalama farkı=0,78; p=0,02). 46-50 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, 31-35 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksektir.

BÖLÜM IV

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde hipotezler ve araştırma sorularına ilişkin elde edilen bulgular tartışılmış ve uygulamacı ve araştırmacılara yönelik öneriler üzerinde durulmuştur.

4.1. Araştırma Bulgularının Tartışılması

Korelasyon analizi sonucu, beyaz yakalı çalışanların öz-duyarlık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde, olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=0,446$; $p<0.01$). İş tatminindeki toplam varyansın %20'si ($r^2=0,1989$) öz-duyarlıktan kaynaklanmaktadır.

Bu bulgu, yurtdışında yapılan ve literatür bölümünde detayları verilen çeşitli çalışmaların sonuçları ile uyumludur (May ve O'Donovan, 2007; Thurlow, 2010). Bu bulgunun olası nedeni, Thurlow'un da (2010) çalışmasında belirttiği gibi bilinçlilik, paylaşımların farkında olma ve öz-sevecenliğin olumlu duygulanım ve tutumları arttırarak iş tatmininde artışa sebep olması olabilir. Judge ve Hulin'in de (1993) çalışmalarında belirttiği gibi psikolojik iyi olma hali, olumlu duygulanım gibi faktörlerin iş tatmininin artmasına neden olduğu ileri sürülebilir. Olumlu duygulanım ile ilgili kavramların öz-duyarlık ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Neff ve Vonk, 2009). Sonuç olarak, öz-duyarlık düzeyi

yüksek kişilerin depresyon, anksiyete, tükenmişlik gibi olumsuz duygulanımla ilişkili kavramları daha az yaşadığı, yaşamdan genel olarak daha fazla tatmin olduğu ve olumlu duygulanıma yatkın olduğu, içinde bulunduğu ortamları daha dengeli ve iyimser bir bakış açısıyla değerlendirme eğilimin de olduğu ve tüm bu nedenlerle iş tatmini düzeylerinin de daha yüksek olduğu düşünülebilir.

Araştırma sorularına ilişkin bulguların ilki, beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin görev yaptıkları şirketlerin sermaye yapısı açısından anlamlı düzeyde faklılaşmadığıdır (t=1,15; p=0,13>0,05). Yabancı sermayeli veya ortaklı şirketlerin kurumsal yapı, ücret, yan haklar gibi bazı değişkenler açısından yerli sermayeli şirketlere göre daha tatmin edici olanaklar sunduğu düşünülmektedir. Bu araştırmadaki bulgunun nedeni araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların yabancı sermayeli veya yabancı ortaklı şirketlerde görev yapıyor olması, yerli sermayeli şirketlerin araştırma kapsamında yer almıyor olması olabilir.

Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin, çalıştıkları şirketlerin faaliyet alanına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (F=2,37; p=0,070>0,05). Diğer üç sektörde iş tatmini ortalamalarının birbirine yakın düzeyde olmasına rağmen, en düşük iş tatmini ortalamasının sigorta sektöründe olmasının nedeni, sigorta kavramının Türkiye'de yaygın ve köklü bir uygulama olmamasının bir sonucu olarak, sektörün çalışanlarına diğer birçok sektöre oranla cazip olanaklar sağlayamıyor olması olabilir.

Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin, toplam çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (F=2,16;

p=0,12>0,05). Bu sonuç Brush, Moch ve Pooyan'ın çalışma süresi ve iş tatmini (1987) üzerine yapılan araştırmaları kullanarak yaptığı meta analizin sonuçları ile uyumludur. Aralarında anlamlı bir farklılık olmamasına rağmen, iş tatmini ortalamasının en yüksek olduğu grubun 21-30 yıl arasında toplam çalışma süresi bulunan çalışanlardan oluşmasının nedeni, toplam çalışma süresi arttıkça iş değiştirme olasılığının azalması ve çalışanların bu yüzden mevcut işlerinden daha fazla tatmin olma eğilimi göstermesi olabilir.

Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin, şirket içindeki görevlerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (F=5,388; p=0,005<0,05). Uzman yardımcısı / uzman / kıdemli uzman pozisyonlarında görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri ile orta / üst kademe yönetici pozisyonlarında görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri birbirlerinden 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır (ortalama farkı=0,52; p=0,004). Bir başka deyişle, orta / üst kademe yönetici pozisyonlarında görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, uzman yardımcısı / uzman / kıdemli uzman pozisyonunda görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksektir. Bahsi geçen bulgu, bu alanda yapılan bazı çalışmaların sonuçlarını destekler niteliktedir (Oshagbemi, 1997; Robie, Ryan, Schmieder, Parra ve Smith, 1998). Yönetici pozisyonlarında ücret ve diğer olanakların iyileşmesi, çalışanların işiyle ilgili karar verme özgürlüğünün artması ve kendini gerçekleştirme konusunda daha fazla fırsata sahip olması gibi etkenlerin bu farklılaşma ile ilişkili olduğu düşünülebilir.

Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin, görev yaptıkları bölüme göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (F=1,68; p=0,17>0,05). Diğer üç grupta görev yapan çalışanların ortalamaları birbirine yakın olmasına rağmen, satış / pazarlama / iş geliştirme bölümlerinde görev yapan çalışanların en düşük iş tatmini ortalamasına sahip olduğunu belirtmek gerekir. Bu durumun nedeni, satış / pazarlama / iş geliştirme bölümlerinde görev yapan çalışanların diğer bölümlerde görev yapan çalışanların aksine ofis ortamında değil, sahada görev yapması ve diğer şirketlerde aynı işi yapan çalışanlarla daha çok etkileşimde bulunarak, kendi çalışma koşullarını diğer çalışanların koşulları ile karşılaştırma imkanını daha çok buluyor olması olabilir.

Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin, eğitim düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır (F=3,413; p=0,034<0,05). Yüksek lisans / doktora düzeyinde eğitim görmüş beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri ile önlisans / lisans düzeyinde eğitim görmüş beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri birbirlerinden 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır (ortalama farkı=0,50; p=0,04). Bir başka deyişle, yüksek lisans / doktora düzeyinde eğitim görmüş beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, önlisans / lisans düzeyinde eğitim görmüş beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksektir. Bu araştırmada elde edilen bulgu; bazı araştırma sonuçları ile (Wood ve Lebold, 1970; Lynn ve Vaden, 1979) uyumlu, bazı araştırma sonuçları ile de (Berg, 1970; Johnson ve Johnson, 2000) uyumsuzdur. Glenn ve Weaver'a (1982) göre değişik meslek gruplarında yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmesine karşın, büyük araştırma evrenlerinde yapılan çalışmalarda bulunan olumlu ilişkinin bu çalışma tarafından da desteklendiği söylenebilir. Bu

farklılaşmanın sebebi, yüksek lisans / doktora düzeyinde eğitim görmüş çalışanların önlisans / lisans düzeyinde eğitim görmüş çalışanlara kıyasla daha üst pozisyonlarda çalışıyor olmaları veya işleri ile ilgili beklentilerini ve kariyer hedeflerini daha net bir şekilde belirlemiş olmaları olabilir.

Beyaz yakalı çalışanlarda iş tatmini düzeylerinin, cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşma göstermediği sonucuna ulaşılmıştır ($t=-0,33$; $p=0,37>0,05$). Cinsiyet ve iş tatmini arasındaki ilişkiye dair çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmanın sonuçları da bu alanda yapılan bazı araştırmaların sonuçları ile uyumludur (Barbash, 1976; Murray ve Atkinson, 1981; Oshagbemi, 2000; Öztürk, 2007). Diğer araştırmaların bazılarında (Sloane ve Williams, 1996; Clark, 1997; Kim, 2005; Öcal, 2011) kadınların iş tatmini düzeyi erkeklerin iş tatmini düzeyinden daha yüksek iken, bazı araştırmalarda da (Shapiro ve Stern, 1975; Weaver, 1974; Türk, 2008) erkeklerin iş tatmini düzeyinin kadınların iş tatmini düzeyinden yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, cinsiyet ve iş tatmini ilişkisinde kültürel etki veya işin kendisi ile ilgili beklentiler gibi durumsal değişkenlerin etkili olabileceğini göstermektedir.

Beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin, yaşlarına göre anlamlı düzeyde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır ($F=2,406$; $p=0,037<0,05$). 31-35 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri ile 46-50 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri birbirlerinden 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmaktadır (ortalama farkı=0,78; $p=0,02$). Bir başka deyişle, 46-50 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeyleri, 31-35 yaş grubundaki beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksektir. Yaş gruplarına göre iş tatmini puanlarının ortalaması incelendiğinde, 46-50 yaş

grubundan sonra en yüksek ortalamanın en genç grup olan 21-25 yaş grubunda görüldüğü, bu ortalamanın 36-40 yaş grubuna kadar giderek düştüğü, 36-40 yaş grubuyla birlikte yükselmeye başladığı ve 46-50 yaş grubunda en yüksek düzeye ulaştığı göze çarpmaktadır. Bu veriler, Herzberg ve arkadaşlarının (1957) iş tatmini düzeyinin genç çalışanlarda yüksek olduğu, iş hayatının ilk yıllarından sonra bu düzeyin gerilemeye başladığı ve otuzlu yaşların başlarında en düşük noktasına ulaştığı, daha sonraki yıllarda ise yaş ile birlikte iş tatmini düzeyinin de sürekli olarak arttığı şeklinde açıklanan (aktaran Oksay, 2005) ve Clark, Oswald ve Warr (1996) tarafından yürütülen araştırmanın sonuçları tarafından da desteklenen yaş ve iş tatmini arasında U şeklinde ilişki teorisini destekler niteliktedir. İş tatmini düzeyinde bu şekildeki değişimin nedeni, çalışanların iş hayatının başlarında işleriyle ilgili daha olumlu tutumlar takınması ancak ilerleyen dönemlerde işleri ile ilgili beklentilerin karşılanmaması veya kariyer hedeflerine ulaşamamaları nedeniyle işlerinden duydukları tatmin düzeyinin düşmesi, daha ileriki yaşlarda ise kariyer hedeflerini gerçekleştirmiş olmaları veya işle ilgili beklentilerinin azalmış olması nedeniyle mevcut işlerinden daha memnun olma eğilimi göstermeleri ile açıklanabilir.

4.2. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

1980 ve sonrasında doğan ve Y Kuşağı olarak adlandırılan kuşağın aynı zamanda "Ben" Kuşağı (Generation Me) olarak da adlandırıldığı bilinmektedir. Bu kuşak için kendi benlikleri, iş de dahil olmak üzere herşeyden önemlidir. Çocukluklarından bu yana öz-saygı düzeyleri yüksek tutulan bu jenerasyon iş hayatına adım attığında bir çok değişimi de beraberinde getirmiştir. Narsistik eğilimleri fazla olan bu

jenerasyon, beklentilerinin çok yüksek olması nedeniyle iş hayatında çok çabuk yükselmek istemekte ancak iş hayatının doğası gereği ve rekabetin her zamankinden daha yoğun yaşanması nedeniyle beklentileri istedikleri hızda gerçekleşmediğinde kolaylıkla hayal kırıklığına uğramakta ve motivasyonlarını kaybederek başka bir işe geçmektedirler.

Günümüzdeki çalışan nüfusun önemli bir kısmını oluşturan Y Kuşağı'nın personel devir hızında yol açtığı bu artışın örgütler açısından şüphesiz çeşitli olumsuz sonuçları vardır. Her ne kadar belli bir oranda personel devir hızı şirketin kendini yenilemesi açısından gerekli olsa da personel devir hızının yükselmesi işe alım maliyetlerinde artış, uzun dönemli kariyer planlaması yapamamak, dolayısıyla kilit pozisyonlara aday elemanlar yetiştirememek, rekabetin bilgiye dayandığı bir ortamda bilgiyle donanmış çalışanların kaybı sonucu rekabet gücünün zayıflaması gibi çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabilir.

Bu açıdan öz-duyarlık düzeyi yüksek yani deneyimlerinin diğer insanlarla bağlantısını konusunda farkındalık geliştirebilmiş çalışanların örgütte bulunmasının sağlayacağı yararlar açıktır. Aynı zamanda öz-duyarlık düzeyi yüksek çalışanlar, bilinçlilik alt boyutunun sağladığı dengeli farkındalık sayesinde stresle sağlıklı baş etme yöntemleri geliştirebilir ve stresle ilişkilendirilen tükenmişlik, depresyon ve anksiyete gibi olumsuz sonuçlara karşı kendini daha iyi koruyabilir.

İnsan Kaynakları profesyonelleri, bu faydaları göz önünde bulundurarak, özellikle takım çalışmasının önemli olduğu pozisyonlar için aday seçerken, adayların öz-duyarlık düzeyini anlamak amacıyla mülakat sırasında öz-duyarlık ile ilgili çeşitli sorular ("Kendinizi kötü/aşağılanmış hissettiğiniz bir anınızdan bahseder

misiniz?", "Acı çektiğiniz bir durumla karşılaştığınızda neler yaparsınız?"gibi) sorarak, nitel bir bakış açısıyla aldıkları cevapları değerlendirebilirler. Aynı zamanda değerlendirme merkezi ve kişilik testleri gibi uygulamalar yapan danışman firmalar, kişilik boyutlarını ölçtükleri testlere öz-duyarlık boyutu ile ilgili sorular ekleyebilirler. Öz-duyarlığın arttırılması ile ilgili çeşitli teknikler henüz çok yeni ve genellikle klinik alanda uygulanıyor olsa da, uygulamacıların ileride örgütler için oluşturabilecek eğitim programlarından faydalanmak üzere bu alandaki gelişmeleri yakından takip etmesi önerilebilir.

4.3. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Öz-duyarlığın yeni bir kavram olması nedeniyle, öz-duyarlık ve ilişkili olduğu diğer kavramlarla ilgili artan sayıda çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmanın Türkiye'de öz-duyarlık ve iş tatmini ilişkisini konu alan ilk çalışmalardan biri olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla araştırmacıların bu konuda yapabileceği çeşitli pek çok çalışma bulunmaktadır.

Öncelikle bu araştırma, 2011-2012 yılları arasında İstanbul'da özel sektörde faaliyet gösteren dört değişik şirketteki beyaz yakalı çalışanlar arasında kolayda örnekleme yolu ile yürütülmüştür. İleride yapılacak çalışmalarda tesadüfi örneklem yolu ile genelleme yapılmasına olanak sağlanabilir. Ayrıca çalışmanın diğer sektörlerde ve kamu kuruluşlarında mümkün olduğu kadar fazla sayıda örgütte tekrarlanması, kavramlar arasındaki ilişkinin belirlenmesine katkıda bulunabilir. Çalışmanın sadece beyaz yakalı çalışanlarla sınırlı kalmayıp mavi yakalı çalışanlarda da tekrarlanması öz-duyarlık kavramının evrensel boyutlarını

göstermesi açısından bir katkı sağlayabilir. Öz-duyarlığın çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşması ile ilgili ölçümler yapılarak, bu alanda gelişmekte olan literatüre katkıda bulunmak mümkündür. Yerli sermayeli şirketlerde görev yapan beyaz yakalı çalışanlarla yabancı sermayeli veya ortaklı şirketlerde görev yapan beyaz yakalı çalışanların iş tatmini düzeylerinin karşılaştırılması da ileride yapılacak araştırmalarda ele alınabilecek konulardan biridir. Son olarak, öz-duyarlık ve iş tatmini arasındaki ilişkide yaşam tatmininin aracılık rolünün araştırılması da kavramlar arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

KAYNAKLAR

Ağdelen, Z., Erkut, H. (2003). İnsan kaynakları yönetiminin firma finansal performansı üzerindeki etkisi. *İtüdergisi Mühendislik, 2*(4), 65-74.

Akalın, Ç. (2006). *Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı.* Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi.

Akın, Ü., Akın, A., & Abacı, R. (2007). Öz-duyarlık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33*, 01-10.

Akın, A. (2009). Özduyarlık ve boyun eğici davranış. *Eğitim ve Bilim, 34*(152), 138-147.

Akın, A. (2010). Self-compassion and loneliness. *International Online Journal of Educational Sciences, 2*(3), 702-718.

Amold, H. J., & Feldman, D. C. (1982). Multivariate analysis of the determinants of job turnover. *Journal of Applied Psychology, 3*, 350-360.

Barbash, J. (1976). *Job satisfaction attitudes surveys*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development.

Başaran, E. İ. (2000). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Umut Yayın Dağıtım.

Berg, I. E. (1970). *Education and jobs: The great training robbery*. Connecticut: Praeger Publishers.

Blatt, S. J., Quinlan, D. M., Chevron, E. S., McDonald, C., & Zuroff, D. (1982). Dependency and self-criticism: Psychological dimensions of depression. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 50*, 113-124.

Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human Relations, 35*, 135-153.

Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*, 307-311.

Brown, B. (1999). *Soul without shame: A guide to liberating yourself from the judge within.* Boston: Shambhala Publications, Inc.

Brush, D. H., Moch, M. K., & Pooyan, A. (1987). Individual demographic differences and job satisfaction. *Journal of Occupational Behaviour, 8*, 139-156.

Büyüköztürk, Ş. (2002). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Clark, A., Oswald, A., & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 69*, 57-81.

Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour economics, 4*(4), 341-372.

Cox, B. J., Clara, I. P., & Enns, M. W. (2009). Self-criticism, maladaptive perfectionism, and depression symptoms in a community sample: A longitudinal test of the mediating effects of person-dependent stressful life events. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly, 23*(4), 336-349.

Craske, M. G., Rauch, S. L., Ursano, R., Prenoveau, J., Pine, D. S., & Zinbarg, R. E. (2009). What is an anxiety disorder? *Depression and Anxiety, 26*, 1066-1085.

Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel D. R., & Rupp D. E. (2001). Morale Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice. *Journal of Vocational Behavior, 58*, 173-174.

Çekmecelioğlu, H. G., & Günsel, A. (2011). Rol stresi kaynaklarının iş tutumları açısından değerlendirilmesi: Kimya sektöründe bir uygulama. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(1), 33-43.

Çetin, B., Gündüz, H. B., Akın, A. (2008). An investigation of the relationships between self-compassion, motivation, and burnout with structural equation modeling. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 8*(2), 39-45.

Deniz, M. E., & Sümer, A. S. (2010). Farklı özanlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinde depresyon, anksiyete ve stresin değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim, 35*(158), 115-127.

Ebeling, J. S., & King, M. (1981). Hierarchical position in the work organization and job satisfaction: A failure to replicate. *Human Relations, 34*(7), 567-572.

Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior, 26*, 755-775.

Ellickson, M C. (2002). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *Public Personnel Management, 31*(3), 343-358.

Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Faragher, E. B., Cass, M., Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine, 62*(2), 105-112.

Fenigstein, A., Scheier, M. E, & Buss, A. H. (1975). Public and private self consciousness: Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 43*, 522-527.

Fitzgerald, S. T., Haythornthwaite, J. A., Suchday, S., & Ewart C. K. (2003). Anger in young black and white workers: effects of job control, dissatisfaction and support. *Journal of Behavioral Medicine, 26*(4), 283-296.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. *American Psychologist, 56*, 218–226.

Glenn, N. D., & Weaver, C. N. (1982). Further evidence on education and job satisfaction. *Social Forces, 61*(1), 46-55.

Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 55*(3), 259-286.

Hackman, R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology, 60*(2), 159-170.

Harter, S., Waters, P., & Whitesell, N. R. (1998). Relational selfworth: Differences in perceived worth as a person across interpersonal contexts among adolescents. *Child Development, 69*(3), 756-766.

Hayes, S. C., Wilson, K. G., Gifford, E. V., Follette, V. M., & Strosahl, K. (1996). Experiential avoidance and behavioral disorders: A fuctional dimensional approach to diagnosis and treatment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 64*, 1152-1168.

Heine, S. J., Lehman, D. R., Markus, H. R. & Kitayama, S. (1999). Is there a universal need for positive self-regard? *Psychological Review*, *106*, 766-795.

Heslop, P., Smith, G. D., Metcalfe, C., Macleod, J., Hart, C. (2002). Change in job satisfaction, and its association with self-reported stress, cardiovascular risk factors and mortality. *Social Science and Medicine, 54*(10), 1589-1599.

Hollis-Walker, L., & Colosimo K. (2011). Mindfulness, self-compassion, and happiness in non-meditators: A theoretical and empirical examination. *Personality and Individual Differences, 50*, 222-227.

Hunt, J. W., & Saul, P. N. (1975). The relationship of age, tenure and job satisfaction in males and females. *The Academy of Management Journal, 18*(4), 690-702.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology, 134*, 537-555.

Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008). Getting to the core of core self-evaluation: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 391-413.

Judge, T. A., & Watanabe S. (1993). Another look at the job satisfaction – life satisfaction relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*(6), 939-948.

Judge, T. A., & Hulin C. L. (1993). Job satisfaction as a reflection of disposition: A multiple source causal analysis. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes, 56*, 388-421.

Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*, 17-34.

Judge, T. A., Parker, S. K., Colbert, A. E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Ed), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* içinde (pp. 25-52). London, UK: Sage.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 693-710.

Judge, T. A., Hulin C. L., & Dalal R. S. (2009). Job satisfaction and job effect. S. W. J. Kozlowski (Ed), *The Oxford Handbook of Industrial and Organizational Psychology* içinde. New York: Oxford University Press.

Jurado D., Gurpegui M., Moreno O., Fernandez M. C., Luna J. D., & Galvez R. (2005). Association of personality and work conditions with depressive symptoms. *European Psychiatry: The Journal of the Association of European Psychiatrists, 20*(3), 213-222.

Kaplan, S., Bradley, J. C., Lachman, J. N., & Hayness D. (2009) On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 162-176.

Kaplan, S. A., Warren C. R., Barsky A. P., & Thoresen C. J. (2009). A note on the relationship between affect(ivity) and differing conceptualizations of job satisfaction: Some unexpected meta-analytic findings. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(1), 29-54.

Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algılamaları ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi.

Karasar, N. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Keser, A. (2009). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11*, 105-106.

Khalili, A., Asmawi, A. (2012). Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private SME in Iran. *International Journal of Business and Management, 7*(5), 100-110.

Kim, S. (2002). Participative management and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public Administration Review 62*(2), 231-241.

Kim, S. (2005). Gender differences in the job satisfaction of public employees: A study of Seoul Metropolitan Government, Korea. *Sex Roles, 52*(9), 667-681.

Kitayama, S., Markus, H. R., Matsumoto, H. & Norasakkunkit, V. (1997). Individual and collective processes in the construction of the self: Self-enhancement in the United States and self-criticism in Japan. *Journal of Personality and Social Psychology, 72***,** 1245–1267.

Kocaoğlu, E. (1987). *Değişimler sonucu örgütlerde oluşan bireysel gerilimler ve örgüt geliştirme tekniği olarak stres yönetim programları.* Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi.

Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği: Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar.* İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Kovach, K. A. (1995). Employee motivation: Addressing a crucial factor in your organization's performance. *Employment Relations Today, 22*, 93-107.

Kraut, A. L. (1975). Predicting turnover of employees from measured job attitudes. *Organizational Behavior and Human Performance, 13*, 233-243.

Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Batts Allen, A., & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. *Journal of Personality and Social Psychology, 92*, 887-904.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M.D. Dunnette (Ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* içinde (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science, 15*(5), 265-268.

Locker, D. (1996). Work stress, job satisfaction and emotional well-being among Canadian dental assistants. *Community Dentistry and Oral Epidemiology, 24*(2), 133-137.

Lynn, N. B., & Vaden, R. E. (1979). Public administrators: Some determinants of job satisfaction. *The Bureaucrat, 8*(2), 66-71.

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review, 98*, 224-253.

Martin, J. R. (1997). Mindfulness: A proposed common factor. *Journal of Psychotherapy Integration, 7*, 291-312.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior, 2*, 99-113.

May, S., & O'Donovan, A. (2007). The advantages of the mindful therapist. *Psychotherapy in Australia, 13*(4), 46-53.

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology, 4*, 197-208.

McCann, D. R., (2002). *A study of job satisfaction among directors of classified personnel in merit (civil service) systems in California public school districts, country offices of education, and community college districts*. USA: Dissertation.com

McMillan, J. H., Singh, J., & Simonetta, L. G. (1994). The tyranny of self-oriented self-esteem. *Educational Horizons, 72*(3), 141-145.

Mitzman, S. F., Slade, P., Dewey, M. E. (1994). Preliminary development of a questionnaire designed to measure neurotic perfectionism in the eating disorders. *Journal of Clinical Psychology, 50*(4), 516-522.

Momtaz, Y. A., Ibrahim, R., Hamid, T. A., & Yahaya, N. (2011). Sociodemographic predictors of elderly's psychological well-being in Malaysia. *Aging and Mental Health, 15*(4), 437-445.

Murray, M. A., & Atkinson, T. (1981). Gender differences in correlates of job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioural Science, 13*(1), 44-52.

Narayanan, J., & Moynihan, L. (2006). Mindfulness at work: The beneficial effects on job burnout in call centers. Academy of Management Annual Meeting Proceedings, pH1-H6.

Neely, M. E., Schallert, D. L., Mohammed S. S., Roberts R. M., & Chen Y. J. (2009). Self-kindness when facing stress: The role of self-compassion, goal regulation, and support in college students' well-being. *Motiv Emot, 33*, 88-97.

Neff, K. D. (2003a). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity, 2*, 223-250.

Neff, K. D. (2003b). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity, 2*, 85-101.

Neff, K. D. (2004). Self-compassion and psychological well-being. *Constructivism in the Human Sciences, 9*(2), 27-37.

Neff, K. D., Hsieh, Y., & Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and Identity, 4*, 263-287.

Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., & Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality, 41*, 139-154.

Neff, K. D., Pisitsungkagarn, K., & Hsieh, Y. P. (2008). Self-Compassion and selfconstrual in the United States, Thailand, and Taiwan. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 39*, 267–285.

Neff, K. D. (2009). The role of self-compassion in development: A healthier way to relate to oneself. *Human Development, 52*, 211-214.

Neff, K. D., & Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself. *Journal of Personality, 77*, 1.

Neff, K. D., & McGeehee, P. (2010). Self- compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. *Self and Identity, 9*, 225-240.

Neher, A. (1991). Maslow's theory of motivation: A critique. *Journal of Humanistic Psychology, 31*, 89-112.

Newbury-Birch, D., & Kamali, F. (2001). Psychological stress, anxiety, depression, job satisfaction, and personality characteristics in preregistration house officers. *Postgraduate Medical Journal, 77*(904), 109-111.

Nolen-Hoeksema, S. (1991). Responses to depression and their effects on the duration of depressive episodes. *Journal of Abnormal Psychology, 100*, 569-582.

Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: Sağlık sektörü üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi.

Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology, 12*(8), 511-519.

Oshagbemi, T. (2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers. *Women in Management Review, 15*(7), 331-343.

Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes and performance: An Organizational Level Analysis. *Journal of Applied Psychology, 77*(6), 963-974.

Ozmete, E. (2011). Subjective well-being: A research on life satisfaction as cognitive component of subjective well-being. *International Journal of Academic Research, 3*(4), 55-61.

Öcal, Ö. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin demografik özelliklere göre incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi.

Önen, L., & Tüzün, M. B. (2005). *Motivasyon*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Öveç, Ü. (2007). *Öz-duyarlık ile öz-bilinç, depresyon, anksiyete ve stres arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi.

Öztürk, A.Y. (2007). *Ortaöğretim kimya öğretmenlerinin iş tatmini*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Piko, B. F. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies, 43*(3), 311-318.

Raes, F. (2010). Rumination and worry as mediators of the relationship between self-compassion and depression and anxiety. *Personality and Individual Differences, 48*, 757-761.

Raes, F. (2011). The effect of self-compassion on the development of depression symptoms in a non-clinical sample. *Mindfulness, 2*, 33-36.

Robie, C., Ryan, A. M., Schmieder, R. A., Parra, L. F., & Smith, P. C. (1998). The relation between job level and job satisfaction. *Group Organization Management, 23*(4), 470-495.

Ronen, S. (1978). Job satisfaction and the neglected variable of job seniority. *Human Relations, 31*(4), 297-308.

Rotter, J. B. (1990). Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable. *American Psychologist, 45*, 489–493.

Saari, L. M., & Judge T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management, 43*(4), 395-407.

Samad, S. (2006). Predicting turnover intentions: The case of Malaysian government doctors. *The Journal of American Academy of Business, 8*(2), 113-119.

Scheff, T. J. (1981). The distancing of emotion in psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 18*, 46-53.

Shah, S. S. H., Jaffari, A. R., Aziz, J., Ejaz, W., Ul-haq, I., & Raza, S. N. (2011). Workload and performance of employees. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 3*(5), 256-267.

Shapiro, S. L., Astin J. A., Bishop S. R., & Cordova M. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: Results from a randomized trial. *International Journal of Stress Management, 12*(2), 164-176.

Shapiro, H. J., & Stern, L. W. (1975). Job satisfaction: Male and female, professional and non-professional workers. *Personnel Journal, 28*, 388-407.

Sicim, D. (2007). *İlköğretim okullarındaki sınıf öğretmenlerinin iş tatmini: İstanbul Büyükçekmece ilçesinde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi.

Sloane, P. J., & Williams, H. (1996). Are "overpaid" workers really unhappy? A test of the theory of cognitive dissonance. *Labour, 10*(1), 3-16.

Soyer, U. (2010). *Özel eğitim öğretmen adaylarının öz-duyarlık ve sürekli kaygı düzeylerinin belirlenmesi.* Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi.

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause and consequences.* California: SAGE Publications.

Sprecher, S., & Fehr, B. (2005). Compassionate love for close others and humanity. *Journal of Social and Personal Relationships, 22*, 629-651.

Staw, B. M., Bell, N. E., & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitutes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly, 31*, 437-453.

Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-54.

Stöber, J. (2003). Self-pity: Exploring the links to personality, control beliefs, and anger. *Journal of Personality, 71*(2), 183-220.

Super, D. E. (1939). Occupational level and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 23*(5), 547-564.

Svensen, E., Arnetz, B. B., Ursin, H., Eriksen, H. R. (2007). Health complaints and satisfied with the job? A cross-sectional study on work environment, job satisfaction, and subjective health complaints. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 49*(5), 568-573.

Swann, W. B. (1992). Seeking "truth", finding despair: Some unhappy consequences of a negative self-concept. *Current Directions in Psychological Science, 1*, 15-18.

Teng, C. I., Hsu, K. H., Chien, R. C., & Chang, H.Y. (2007). The influence of personality on care quality of hospital nurses. *Journal of Nursing Care Quality, 22*(4), 358-364.

Tezcan, E. (2000). Depresyonun ayırıcı tanısı. *Duygudurum Dizisi, 2*, 77-98.

Thurlow, J. (2010). *An examination of the relationship between self-compassion and burnout in practicing psychotherapists.* A project based upon an independent investigation, submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Social Work, Smith College School for Social Work Northampton, Massachusetts.

Ting, Y. (1997). Determinants of job satisfaction of federal government employees. *Public Personnel Management, 26*(3), 313-334.

Türk, Ö. (2008). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlikleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi.* Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi.

Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C., Hauptmeier, M., Hohfeld, C., Moltzen, K., & Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intention with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management, 4*, 351-360.

Wallace, H. M., Ready, C. B., & Weitenhagen, E. (2009). Narcissism and task persistence. *Self and Identity, 8*, 78-93.

Watson, D., Pennebaker, J. W., & Folger, R. (1987). Beyond negative affectivity: Measuring stress and satisfaction in the workforce. *Journal of Organizational Behavior Management, 8*(2), 141-157.

Weaver, C. N. (1974). Correlates of job satisfaction: Some evidence from the national surveys. *The Academy of Management Journal, 17*(2), 373-375.

Weiner, B. (1979). A theory of motivation of some classroom experiences. *Journal of Educational Psychology, 71*, 3-25.

Williams, J. G., Stark, S. K., & Foster, E. E. (2008). Start today or the very last day? The relationships among self-compassion, motivation, and procrastination. *American Journal of Psychological Research, 4*(1), 37-44.

Wood, D. A., & Lebold, W. K. (1970). The multivariate nature of professional job satisfaction. *Personnel Psychology, 23*, 173-189.

Wright, B. E., & Davis, B. S. (2003). Job satisfaction in the public sector: The role of the work environment. *American Review of Public Administration, 33*(1), 70-90.

Yamaguchi, I. (2003). The relations among individual differences, needs, and equity sensitivity. *Journal of Managerial Psychology, 18*, 324-344.

Yeniçeri, Ö. (1993). *İşletmelerde Yönetim, Organizasyon ve Davranış*. Ankara: Tutibay Yayınları.

Yürür, S., & Keser, A. (2010). İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi, 65*(4), 165-193.

Zabelina, D. L., & Robinson, M. D. (2010) Don't be so hard on yourself: Self-compassion facilitates creative originality among self-judgmental individuals. *Creativity Research Journal, 22*(3), 288-293.

Zeidner, M. (1995). Adaptive coping with test situations: A review of the literature. *Educational Psychologist, 30*, 123-133.

Zhang, M., & Li S. (2001). An empirical study on the determinant factors of employee's turnover intention. *Anticipation, 6,* 14-20.

EKLER

EK A. Öz-Duyarlık Ölçeği

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuduktan sonra kendinizi değerlendirerek, sizin için en uygun seçeneği işaretleyiniz.

1: Hiçbir zaman; 2: Nadiren; 3: Sık sık; 4: Genellikle; 5: Her zaman

1. Bir yetersizlik hissettiğimde, kendime bu yetersizlik duygusunun insanların birçoğu tarafından paylaşıldığını hatırlatmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
2. Kişiliğimin beğenmediğim yönlerine ilişkin anlayışlı ve sabırlı olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
3. Birşey beni üzdüğünde, duygularıma kapılıp giderim.	1	2	3	4	5
4. Hoşlanmadığım yönlerimi farkettiğimde kendimi suçlarım.	1	2	3	4	5
5. Benim için önemli olan bir şeyde başarısız olduğumda, kendimi bu başarısızlıkta yalnız hissederim.	1	2	3	4	5
6. Zor zamanlarımda ihtiyaç duyduğum özen ve şefkati kendime gösteririm.	1	2	3	4	5
7. Gerçekten güç durumlarla karşılaştığımda kendime kaba davranırım.	1	2	3	4	5
8. Başarısızlıklarımı insanlık halinin bir parçası olarak görmeye çalışırım.	1	2	3	4	5
9. Birşey beni üzdüğünde duygularımı dengede tutmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
10. Kendimi kötü hissettiğimde kötü olan herşeye kafamı takar ve onunla meşgul olurum.	1	2	3	4	5
11. Yetersizliklerim hakkında düşündüğümde, bu kendimi yalnız hissetmeme ve dünyayla bağlantımı koparmama neden olur.	1	2	3	4	5
12. Acı veren olaylar yaşadığımda kendime kibar davranırım.	1	2	3	4	5

13. Kendimi çok kötü hissettiğim durumlarda, dünyadaki birçok insanın benzer duygular yaşadığını hatırlamaya çalışırım.	1	2	3	4	5
14. Kendimi kötü hissettiğimde duygularıma ilgi ve açıklıkla yaklaşmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
15. Sıkıntı çektiğim durumlarda kendime karşı biraz acımasız olabilirim.	1	2	3	4	5
16. Sıkıntı veren bir olay olduğunda olayı mantıksız biçimde abartırım.	1	2	3	4	5
17. Hata ve yetersizliklerimi anlayışla karşılarım.	1	2	3	4	5
18. Acı veren birşeyler yaşadığımda bu duruma dengeli bir bakış açısıyla yaklaşmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
19. Kendimi üzgün hissettiğimde, diğer insanların çoğunun belki de benden daha mutlu olduklarını düşünürüm.	1	2	3	4	5
20. Hata ve yetersizliklerime karşı kınayıcı ve yargılayıcı bir tavır takınırım.	1	2	3	4	5
21. Duygusal anlamda acı çektiğim durumlarda kendime sevgiyle yaklaşırım.	1	2	3	4	5
22. Benim için bir şeyler kötüye gittiğinde, bu durumu herkesin yaşayabileceğini ve yaşamın bir parçası olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
23. Bir şeyde başarısızlık yaşadığımda objektif bir bakış açısı takınmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
24. Benim için önemli olan bir şeyde başarısız olduğumda, yetersizlik duygularıyla kendimi harap ederim.	1	2	3	4	5
25. Zor durumlarla mücadele ettiğimde, diğer insanların daha rahat bir durumda olduklarını düşünürüm.	1	2	3	4	5
26. Kişiliğimin beğenmediğim yönlerine sabırlı ve hoşgörülü değilimdir.	1	2	3	4	5

EK B. İş Tatmini Endeksi

Aşağıda yaptığınız işe ilişkin hisleriniz ve düşüncelerinizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

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

1. Mevcut işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
2. Çoğu zaman, işimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
3. İşyerindeyken, zaman geçmek bilmiyor.	1	2	3	4	5
4. İşimden gerçekten keyif alıyorum.	1	2	3	4	5
5. İşimi oldukça tatsız buluyorum.	1	2	3	4	5

EK C. Sunuş Yazısı ve Kişisel Bilgi Formu

Sunuş Yazısı

Bu anket formu, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde yürütülmekte olan "Öz-Duyarlık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu araştırma projesi ile ilgilidir. Anketi oluşturan soruları cevaplayarak bilimsel amaçlı bu çalışmaya yapacağınız katkıdan ötürü teşekkür ederiz. Anketteki benzer görünen bazı sorular araştırma tekniği açısından gereklidir. Bu nedenle tüm soruları eksiksiz yanıtlamanızı rica ediyoruz. Bazı sorular olumlu, bazı sorular ise olumsuz ifade edilmiştir. Bu yüzden soruları cevaplamadan önce dikkatli okumanızı rica ediyoruz. Vereceğiniz tüm cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. İlginiz için teşekkür ederiz.

Kişisel Bilgi Formu

Aşağıda sizinle ilgili kişisel bilgiler yer almaktadır, lütfen bilgileri eksiksiz olarak tamamlayınız. Vereceğiniz tüm bilgiler gizli tutulacak ve sadece araştırma amaçları doğrultusunda kullanılacaktır.

Yaşınız:	.....
Cinsiyetiniz:	☐ Kadın ☐ Erkek
Eğitim Bilgileriniz: Lütfen en son diploma aldığınız okulu dikkate alarak cevap veriniz.	☐ Lise / Meslek Lisesi ☐ Önlisans / Lisans ☐ Yüksek Lisans / Doktora
Çalıştığınız Bölüm:	☐ Satış / Pazarlama / İş Geliştirme ☐ Finans / Muhasebe / Hukuk / Bilgi Teknolojileri ☐ İnsan Kaynakları / İdari İşler / Özlük İşleri ☐ Üretim / Kalite / Satınalma / Lojistik / Planlama / Ürün Geliştirme ☐ Diğer: …….
Şirket İçindeki Göreviniz:	☐ Teknisyen / Memur ☐ Uzman Yardımcısı / Uzman / Kıdemli Uzman ☐ Orta / Üst Kademe Yönetici (Şef / Müdür Yardımcısı / Müdür / Direktör / Üst Yönetici) ☐ Diğer
Toplam çalışma süreniz:	……. Yıl
Şirketinizin faaliyet alanı (sektörü):	…….
Şirketinizin sermaye yapısı	☐ Yabancı ortaklı ☐ Yabancı sermayeli ☐ Diğer

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Devrim Arda

Doğum Tarihi: 11.04.1976

Doğum Yeri: Kayseri

email: devrim.arda@gmail.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

1993 F.M.V. Işık Lisesi

1993-1997 Boğaziçi Üniversitesi
İngiliz Dili ve Edebiyatı (Lisans)

2009-2012 Maltepe Üniversitesi
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi (Yüksek Lisans)

ÇALIŞMA HAYATI

1999 – 2005 Eczacıbaşı İlaç Grubu

2006 – 2012 Ecolab Türkiye