

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KADIN VE AİLE ARAŞTIRMALARI ANA BİLİM DALI**



**ÇALIŞAN KADINLARIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ
DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ:
BENLİK SAYGISININ ARACILIK
ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

Şeyma KOÇ

Danışman

Prof. Dr. Ercüment ERSANLI

SAMSUN
2024

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

Etik Kurul Gerekli mi ?

Evet ☒ (Gerekli ise ekler kısmına ekleyiniz)

Hayır ☐

14/06/2024
Şeyma KOÇ

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: ÇALIŞAN KADINLARIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ: BENLİK SAYGISININ ARACILIK ROLÜ

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 14/06/2024 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 14

Tek kaynak oranı : % 3 çıkmıştır.

14/06/2024
Prof. Dr. Ercümen ERSANLI

ÖZET

ÇALIŞAN KADINLARIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ: BENLİK SAYGISININ ARACILIK ROLÜ

Şeyma KOÇ

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Kadın ve Aile Araştırmaları Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Haziran/2024

Danışman: Prof. Dr. Ercümen ERSANLI

Bu araştırmada, çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünü incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda; Sosyal Çalışmacı, Öğretmen, Avukat, Hemşire, Psikolog mesleklerinde görev yapmakta olan 419 kadın çalışanın katılımları ile birlikte Google Form şeklinde tasarlanmış ölçekler ile çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplama araçları olarak Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “İki Boyutlu Benlik Saygısı: Kendini Sevme/Özyeterlik Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Veriler SPSS-27 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin analizinde sosyo-demografik sorular için frekans tablosu oluşturulmuştur. Değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için T-Test, One-Way ANOVA Analizi uygulanmıştır. Parametrik testler için yeterli gözlem sayısı olmadığında non-parametrik Mann Whitney U analizi ve non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit edebilmek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini görmek üzere doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analizler alfa=0,05 seviyesinde uygulanmıştır.

Araştırmanın analizleri sonucunda, çalışan kadınların psikolojik iyi oluş, iş doyum ve benlik saygısı puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelendiğinde; psikolojik iyi oluşun, benlik saygısı ve iş doyum üzerinde pozitif yönde; benlik saygısının, iş doyum üzerinde pozitif yönde; benlik saygısı ve psikolojik iyi oluşun, iş doyum üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyum arasındaki ilişkide benlik saygısının kısmi aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş, iş doyum ve benlik saygısı puanlarının bazı sosyodemografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar ilgili literatür kapsamında tartışılmıştır. Son olarak da bu konuda çalışma yapacak araştırmacılara yardımcı olmak amacıyla önerilere yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Çalışan kadın, Psikolojik iyi oluş, İş doyum, Benlik saygısı

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE WELFARE LEVELS OF PSYCHOLOGY OF WORKING WOMEN AND JOB SATISFACTION: MEDIATION ROLE OF SELF ESTEEM

Şeyma KOÇ

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Woman's and Family Studies Programme

Master, June/2024

Supervisor: Prof. Dr. Ercüment ERSANLI

This study aims to examine the mediating role of self-esteem in the relationship between psychological well-being levels and job satisfaction of working women. For this purpose, the study was carried out with the participation of 419 female employees working in the professions of Social Worker, Teacher, Lawyer, Nurse, Psychologist with scales designed as Google Form. Psychological Well-Being Scale", "Minnesota Job Satisfaction Scale" and "Two-Dimensional Self-Esteem: Self-Love/Efficacy Scale" and "Personal Information Form" were used.

The data were analyzed by using SPSS-27. In the analysis of the research data, a frequency table was created for socio-demographic questions. T-Test and One-Way ANOVA Analysis were applied to see the differences in group averages of variables. When there were not enough observations for parametric tests, non-parametric Mann Whitney U analysis and non-parametric Kruskal Wallis-H analysis were applied. Pearson Correlation Analysis was applied to determine the direction and strength of the relationship between the scales. Linear regression analysis was applied to see the effect of the independent variable on the dependent variable.

As a result of the analysis of the study, when it was examined whether there was a significant relationship between psychological well-being, job satisfaction and self-esteem scores of working women, it was found that psychological well-being had a positive effect on self-esteem and job satisfaction; self-esteem had a positive effect on job satisfaction; self-esteem and psychological well-being had a positive effect on job satisfaction. In addition, self-esteem was found to have a partial mediating role in the relationship between psychological well-being levels and job satisfaction of working women. It was determined that psychological well-being, job satisfaction and self-esteem scores of working women differed significantly according to some sociodemographic variables. The results obtained from the research findings were discussed within the scope of the relevant literature. Finally, suggestions are given in order to help researchers who will study on this subject.

Keywords: Working women, Psychological well-being, Job satisfaction, Self-esteem.



“Babam Merhum Sadettin KOÇ’a”

ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecinde benden desteğini esirgemeyen, yanımda olan, katkılarıyla bu süreci kolaylaştıran herkese teşekkür etmek isterim.

Öncelikle, tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Ercümen ERSANLI'ya, tecrübelerini ve bilgilerini benimle paylaşarak çalışmalarına rehberlik ettiği için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Desteğe çok ihtiyaç duyduğum bu dönemde her zaman yanımda olan, sürecinin tamamlanması için motivasyonumu artıran, sevgi ve anlayışla yanımda olan aileme teşekkür ederim.

Son olarak, yanımda olan, beni motive eden, olumsuzluklarla karşılaştığımda desteğini hiçbir zaman esirgemeyen arkadaşlarıma teşekkür ederim. Onların dostluğu ve sevgisi bu zorlu süreci daha anlamlı hale getirdi.

Hepsine sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Şeyma KOÇ

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	i
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI	ii
TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	5
1.3. Alt Problemler.....	5
1.4. Denenceler	8
1.5. Araştırmanın Önemi	11
1.6. Sayıtlar.....	12
1.7. Sınırlılıklar	12
1.8. Araştırmanın Temel Kavramları	13
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	14
2.1. Dünya Tarihinde Kadınların Çalışma Hayatına Girişi.....	14
2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma Hayatında Kadının Konumu	15
2.1.2. Sanayi Devriminden Sonra Çalışma Hayatında Kadının Konumu	18
2.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramı	20
2.2.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Ortaya Çıkışı	23
2.2.2. Psikolojik İyi Oluş (PİO) /Gelişme (Flourish) Kuramları.....	27
2.2.2.1. Deci ve Ryan'ın öz-belirleme teorisi (self determination theory)	27
2.2.2.2. Ryff'in çok boyutlu psikolojik iyi olma modeli	29
2.2.2.3. Diener'in sosyo-psikolojik iyi oluş modeli.....	32
2.3. İş Doyumu Kavramı ve Önemi	33
2.3.1. İş Doyumu Kavramının Tanımlanması.....	38
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	41
2.3.2.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler.....	43
2.3.2.2. İş doyumunu etkileyen çevresel ya da örgütsel faktörler.....	50
2.4. Psikolojik İyi Oluş ile İş Doyumu İlişkisi.....	58
2.5. Benlik Saygısı Kuramsal Çerçeve	61
2.5.1. Benlik Kavramı	62
2.5.2. Benlik Saygısı Kavramı	67
2.5.3. Benlik Saygısının Gelişimi	73
2.5.4. Benlik Saygısı Düzeyi.....	80
2.5.4.1. Yüksek ve düşük benlik saygısı.....	81
3. YÖNTEM	86
3.1. Araştırma Modeli	86
3.2. Evren ve Örneklem	86
3.3. Veri Toplama Araçları	86
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	87
3.3.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği.....	87
3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği	87
3.3.4. İki Boyutlu Benlik Saygısı: Kendini Sevme/Özyeterlik Ölçeği.....	88
3.4. İşlem	89
3.5. Verilerin Analizi	89
4. BULGULAR.....	90
5. TARTIŞMA.....	125

5.1. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	125
5.2. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	127
5.3. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Çocuk Sayısına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	129
5.4. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Yaptıkları Mesleğe Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	130
5.5. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Çalıştıkları Sektörlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	131
5.6. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri İş Yerlerinde Kendilerini Güvende Hissetme Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	132
5.7. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Yaşadıkları Yer Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	132
5.8. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Eğitim Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	133
5.9. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	134
5.10. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Gelir Durumunun Değerlendirilmesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	135
5.11. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri İşin Kendilerine Uygunluğuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	136
5.12. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri İş Yerinin Fiziki Koşullarının Uygunluğuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	137
5.13. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Bireylerin Kendi Kararlarını Alabilme Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	138
5.14. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Bireylerin Kendi Fiziksel Özelliklerini Beğenme Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması	139
5.15. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Puanlarına Göre Korelasyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışılması	140
5.16. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş, İş Doyumu, Benlik Saygısı Puanlarına Göre Aracı Değişken Analizi Model Katsayılarına İlişkin Bulguların Tartışılması	142
5.17. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracılık Rolünün İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması	143
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	145
6.1. Sonuç	145
6.2. Öneriler	147
KAYNAKÇA.....	149
EKLER	173
ÖZ GEÇMİŞ.....	179

SİMGELER VE KISALTMALAR

TBD : Temel Benlik Değerlendirmesi
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 4.1. Aracı değişken analizi modeli	122
--	-----



TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 2.1. Benlik saygısının gelişiminin kilometre taşları	78
Tablo 2.2. Yüksek benlik saygısı ile düşük benlik saygısı arasındaki farklar.....	84
Tablo 4.1. Normallik varsayımı analizi ve güvenilirlik analizi.....	90
Tablo 4.2. Sosyo-demografik bilgiler tablosu	90
Tablo 4.3. Medeni durum değişkeni T-test tablosu.....	93
Tablo 4.4. Yaş değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi.....	95
Tablo 4.5. Çocuk sayısı değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi	97
Tablo 4.6. Meslek değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi	99
Tablo 4.7. Sektör değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi	102
Tablo 4.8. Güvende hissetme değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi	104
Tablo 4.9. Yaşadığınız yer değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi.....	107
Tablo 4.10. Eğitim düzeyi değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	108
Tablo 4.11. Hane aylık geliri değişkeni Kruskal Wallis-H analizi.....	110
Tablo 4.12. Hane gelir düzeyi değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi	111
Tablo 4.13. İş uygunluğu değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi	113
Tablo 4.14. İş yeri fiziki koşul değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi	115
Tablo 4.15. Karar alma durumu değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi	117
Tablo 4.16. Fiziksel beğenme durumu değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi.....	119
Tablo 4.17. Korelasyon Analizi.....	121
Tablo 4.18. Aracı değişken analizi model katsayıları tablosu.....	123
Tablo 4.19. Aracılık etkisinin istatistiksel açıdan anlamlılığına ilişkin bootstrap analizi sonuçları	124

1. GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, denenceler, sayıtlılar, sınırlılıklar, araştırmanın önemi belirtilmiş, araştırmanın temel kavramlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanlığın doğuşundan itibaren varlığını koruyan çalışma kavramı çerçevesinde kadınlar nitelik gerektirmeyen vasıfsız işlerde yer alırken günümüzdekiyle aynı anlamda kadınların iş hayatına atılımı 18. yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşmiştir (Yılmaz vd., 2008).

Kadınların çalışma hayatına katılımı ve işe alım sürecinde görünür olmaları tarih boyunca yaşanan çeşitli gelişmelerin sonucunda mümkün olmuştur. Ekonomik, sosyal ve siyasal alanlarda toplumda yaşanan değişimlerle birlikte kadınların çalışma yaşamına katılımı kaçınılmaz hale gelmiştir. Tarım toplumundan endüstri toplumuna geçiş döneminde, çoğunlukla kırsal bölgelerde yaşayan ve burada tarımla uğraşan insanlar zamanla sanayileşme ve artan işgücü talepleri doğrultusunda kentlere göç etmeye başlamıştır (Karabıyık, 2015).

18.yüzyıl içerisinde meydana gelen ve üretimin gerçekleşmesinde köklü değişimlere sebep olan sanayileşme, içinde kadınların da çoğunlukta olduğu geniş bir nüfusun istihdam edilmesini sağlamıştır. Böylece ücretli çalışan kadın sayısının, aktif çalışan nüfus içinde yer alması artarak devam etmiştir (Aytaç, 1991). Endüstrileşmenin başlamasıyla birlikte toplum içerisinde kadının konumunda önemli değişimler görülmeye başlanmıştır. Sanayileşmeden önce kadınlara yüklenen görevler genellikle ev işleriyle sınırlı kalmışken, sanayileşme süreciyle beraber kadınlar ev dışında çalışmaya başlamış ve resmi alanlara girmiştir. Sanayi devrimi, tarihsel süreçte ücretli kadın emeğinin ilk kez ortaya çıkmasına önemli katkı sağlamıştır. Bununla birlikte, 19.yüzyılda İngiltere başta olmak üzere birçok Batı ülkesinde, toplam işgücünü önemli bölümü kadınlardan meydana gelmiştir (Bilican Gökkaya, 2014).

Günümüzde insanlar zamanlarının büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçirmektedirler. Bu sebeple, çalışanların bilgi düzeyleri, yetenekleri, iş verimliliklerinin yanında psikolojik durumlarına da dikkat edilmesi gerekmektedir (Yüksekbilgili & Akduman, 2016). İş yerlerindeki kötü çalışma şartları, uzun çalışma saatleri, bireylerin iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi zorlaştırmaktadır. Bu

durum, kişilerin psikolojik ve fizyolojik olarak olumsuz etkilenmesine yol açmaktadır (Alcan, 2020). Bu konudan en çok etkilenen gruplardan birisi de kadınlar olmaktadır. Geçmişten günümüze çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlayan kadınların da psikolojik ve fizyolojik olarak etkilenebileceği problemler olabilmektedir.

Eğitim fırsatlarındaki eşitsizlik, alınan maaşta yaşanan farklılıklar, istihdamda ve iş paylaşımında toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, sosyo-kültürel engeller, iş hayatında hamilelik sürecinde yaşanan zorluklar, kadınların yapması aile içerisinde yapması gerekli görülen ev içi işler, çocuk ve yaşlı bakımı gibi sorumluklar (Aksöz & Eroğlu Durkal, 2021) yukarıda bahsedilen problemlerden bazılarıdır. Bu durum çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlayan kadının psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyum düzeylerinin incelenmesi gerekliliğini artırmıştır.

Psikolojik iyi oluş, kişinin yaşam deneyimlerini yönetebilme, kendilik potansiyelini gerçekleştirip gelişimini ve hedeflerini sürdürebilme yeteneğini içermektedir (Telef, 2013). Yapılan bazı araştırmalarda, kişilerin psikolojik iyi oluş seviyelerini belirlemek için psikopatolojik ölçütler kullanılmıştır. Bu çalışmalarda odaklanılan alanlar çoğunlukla patoloji, kişilerin kendilerini mutsuz hissetmesi, kişisel problemler olmuştur. Bu çalışmalar sırasında araştırmacılar, amaçlarına ulaşmış tatmin olmuş kişileri, değişen ve gelişen toplumsal yapıyı yeterince dikkate almamışlardır. Ancak son zamanlarda yapılan araştırmalarda, insanların zayıf yönlerine odaklanan psikopatoloji temelli yaklaşımdan farklı olarak, insanın doğuştan kendisinde var olan psikolojik güç potansiyelini vurgulayan “pozitif psikoloji” ortaya çıkmıştır (Tatlılıoğlu, 2012).

Yönetim ve organizasyon alanında son zamanlarda gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, pozitif psikoloji kavramının araştırmalarda geniş yer bulduğu görülmektedir. Çalışanların mutlu olacağı, işlerini daha anlamlı bulmaları sağlayan, iş tatminlerini ve yaşam doyumlarını artıran olay ve kavramı anlama çabası, araştırmacıların dikkatini pozitif psikoloji alanına ve pozitif örgütsel davranışa vermişlerdir (Yeşiltaş & Ayaz, 2022).

Psikolojik iyi oluş, bireyin kendisine ilişkin algılarının pozitif yönde olmasını, kendi sınırlarını bilmesine rağmen kendisinden memnun olmasını, diğer kişiler ile güven temelli samimi ilişkiler kurabilmesini, çevresini ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılayacak şekilde şekillendirmesini, bağımsız hareket edebilmesini, hayata anlam ve amaç katabilmesini, potansiyelini tanımasını ve geliştirmek için çaba göstermesini ifade etmektedir (Keyes et al., 2002).

Psikolojik iyi oluş, hayat içerisinde kişiye olumlu katkılarda bulunmaktadır. Bu katkılar arasında saha sağlıklı ve uzun bir yaşam sürme, iş başarısının ve verimliliğin artması, sosyal çevre ile daha güçlü ilişkiler kurma, daha yüksek gelir yer almaktadır (Kermen vd., 2016). Psikolojik iyi oluş, sadece kişinin kendini iyi hissetmesiyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda iyi bir yaşam sürmesi ve olumlu işler yapması üzerinde durur. (Forgeard et al., 2011). Araştırmalar, psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek kişilerin kendilerini iyi hissetmelerinin yanı sıra sosyal ilişkilerini daha iyi yönettiklerini (Diener & Seligman, 2002), hayat enerjilerinin ve yaratıcılık kabiliyetlerinin arttığını, bağışıklarının arttığını, çalışma yaşamında daha üretken olduklarını ve daha uzun bir yaşam süresini ulaştıklarını (Lyubomirsky , King, & Diener, 2005) göstermektedir. İyi oluşun çok yönlü ve değişken bir yapıya sahip olduğu, bireysel ve kültürel unsurlardan etkilendiği bilinmektedir. Özellikle eğitim seviyesi ve çalışma hayatındaki statüsü arttıkça “iyi oluş” seviyesinin de yükseleceği beklenmektedir (Matud et al., 2019).

Çalışanların psikolojik durumlarına ilişkin önemli bilgiler veren bir diğer kavram ise iş doyumudur. İş doyumunu, normlar, istekler, değerler, sistemi aracılığıyla kişilerin yapılan iş ve çalışma koşullarına hakkındaki algılarına yönelik içsel tepkilerini (Schneider & Snyder, 1975), hissedilen içsel huzuru (Mercer, 1997), kişinin işine karşı geliştirdiği tutumunu (Bakan & Büyükmeşe, 2004) ifade eder. Kişilerin yapmış oldukları işe karşı tutumları olumlu veya olumsuz olarak değerlendirilebilmektedir. İş doyumunu, kişilerin çalışma hayatından edindikleri deneyimlerin sonucunda ulaştığı olumlu ruh hali olarak tanımlamak doğru olacaktır. Benzer şekilde, bireyin işine karşı sergilediği olumsuz tutumu da iş doyumsuzluğu olarak nitelendirmek gerçekçi bir yaklaşımdır (Erdoğan, 1996). Çalışanların işine karşı hissettikleri iş doyumunu, işin sundukları ile çalışanın beklentilerinin örtüştüğü durumlarda ortaya çıkmaktadır (Bingöl, 1990).

İş tatmini, 1920’li yıllarda doğmuş bir kavramdır. 1927-1932 seneleri arasında gerçekleştirilen Hawthorne deneyleri, bu kavramın derinlemesine araştırılmasına olanak sağlamıştır. Deneyler, iş yerindeki verimliliği araştırmış ve çalışanların sürekli aynı seviyede verim göstermeyeceğini ortaya koyarak iş doyumunun önemini vurgulamıştır. Zamanla, iş doyumunu kavramı giderek daha da önem kazanmıştır (Taş & Önder, 2010).

İş doyumunu kavramının daha çok önem kazanmaya başlamasının çeşitli sebepleri vardır. Bu nedenlerden biri, insanın kişisel özelliklerinin iş tatminini etkilemesidir. Bireyin psikolojik ve fiziki durumunun, iş tatminini doğrudan etkilediği belirtilmiştir

(Dikmen, 1995). İnsanlar çalışma hayatına atılacağı yaşlara geldikten sonra günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işte geçirmektedirler. Bu doğrultuda, sadece ekonomik olarak değil psikolojik olarak da kişinin tüm hayatını etkileyen çalışma olgusu içerisinde, işinden beklentilerini karşılamış bir kişi daha mutlu olabilmektedir. Bu nedenle, iş tatmini hem ekonomik hem de psikolojik faktörler açısından kişinin yaşamında kritik bir rol oynamaktadır (Eker, 2006). Crossman ve Harris (2006), iş tatminini etkileyen birçok farklı unsurun olduğunu belirtmiştir. Çevresel faktörler, cinsiyet, psikolojik iyi oluş, yaş gibi etmenlerin iş tatminin belirleyicileri olduğunu vurgulamıştır.

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri dışında, iş doyumlarını etkileyen bir diğer faktör de benlik saygısıdır. Benlik saygısı, kişinin kendiyle ilgili yaptığı değerlendirme sonucunda ulaştığı, kişinin benliğini kabullenmesi ve onaylaması sonucu oluşan bir beğeni halidir. Bu durum, insanın kendisini ne aşağı ne de üstün görmeden, kendisinden hoşnut olması ve kendisini değerli görmesi, beğenilmeye ve sevmeye layık hissetmesiyle ilgilidir. Kişinin kendisini gördüğü şekliyle kabul etmesi, özüne güven duyması ve olumlu bir ruh hali içerisinde olması benlik saygısının temel unsurlarıdır. (Yörükoğlu, 1986). Psikolojik açıdan bakıldığında benlik; kişinin çevresinde olanları algılaması, algıladığı durumları değerlendirmesi ve yeniden yapılandırması sonucunda, o çevreye verdiği tepkilerin temel dayanağı olarak kabul edilmektedir (Bacanlı, 2001). Benlik saygısı, yaşam boyunca süren, gelişim devam ettikçe öğrenilen bir süreçtir. Bu kavram, bireyin bağımsızlaşması, hayattan tatmin duygusu hissetmesi, hedeflerine ulaşmak için uygun davranışlarda bulunması, sosyal çevresiyle iletişiminin sağlıklı olması ve uyumlu olması, geleceğe yönelik planlar yapabilmesi ve başarılı olabilmesi açısından önem taşır (Erşan vd., 2009).

Benlik saygısı, kişinin yapmış olduğu işe dair değerlendirme şeklini ifade eder ve iş tatmini üzerinde etkisinin olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple, önemli bir kişilik değişkeni olarak üzerinde çalışılması gerekmektedir (Erbil & Bostan, 2004). Benlik saygısı yüksek kişilerin benlik saygısı düşük olan kişilere göre mesleki bilgi birikimi ve kariyer planlamalarında daha hazırlıklı oldukları, daha koordineli bir şekilde hareket ettikleri ve başarılı oldukları gözlemlenmektedir (Arıca & Dilmaç, 2003). Howell, Bellenger ve Wilcox (1987) tarafından yapılan bir araştırma, yüksek benlik saygısının düşük algılanan stres faktörünün bir sonucu olarak iş tatminini ile pozitif bir ilişki içerisinde olduğunu ortaya koymuştur. Benlik saygısı yüksek olan insanlar, stresle baş etme mekanizmaları daha yüksek ve stresin etkilerini önlemede daha

başarılıdırlar.

Korman'ın (1970), öz-tutarlılık kuramına göre, yüksek benlik saygısına sahip olan kişiler, iş seçimlerini ilgi duydukları alanlara yönelik yapmaktadır ve bu durum iş tatminlerinin artmasını sağlamaktadır. Robbins, Judge ve Hasham (1995) de benlik saygısının, birçok kişilik özellikleri ile birlikte, kişilerin çalışma ortamındaki tatminleri, sergiledikleri davranışları ve tutumları üzerinde etkisi olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda, benlik saygısı yüksek kişilerin, daha çok olumlu duygulara sahip oldukları, depresyon, kaygı bozukluğu gibi ruhsal sağlık sorunlarıyla daha az karşılaştıkları, insan ilişkilerinde daha az sorun yaşadıkları ortaya konulmaktadır (Gilman & Huebner, 2006). Yavuzer'e (1993) göre, benlik saygısı yüksek kişiler daha hoşgörülü, daha tolerans düzeyleri yüksektir. Çalışma yaşamında daha özerk, rekabetçi ve başarılıdırlar. Bu bireylerde başarıma hırısı ve azmi daha fazladır. Ayrıca, duygusal açıdan daha güçlü, ikna edilmesi zor, yaşama karşı daha pozitif bir tutuma sahip oldukları ve daha kapsayıcı bir öz-kavrama yetisine sahip oldukları fark edilmektedir (Hogg & Vaughan, 2007). İlgili alan yazın değerlendirildiğinde çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünün önemli olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi aşağıdaki gibidir:

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolü var mıdır?

1.3. Alt Problemler

Araştırmanın alt problemleri aşağıdaki gibidir:

1. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
2. Çalışan kadınların iş doyumları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

5. Çalışan kadınların iş doyumu yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Çalışan kadınların iş doyumu çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri yapmakta oldukları mesleğe göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
11. Çalışan kadınların iş doyumu yapmakta oldukları mesleğe göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
12. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri yapmakta oldukları mesleğe göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
13. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri çalıştıkları sektörlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
14. Çalışan kadınların iş doyumu çalıştıkları sektörlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
15. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri çalıştıkları sektörlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
16. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri iş yerlerinde kendilerini güvende hissetme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
17. Çalışan kadınların iş doyumu iş yerlerinde kendilerini güvende hissetme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
18. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri iş yerlerinde kendilerini güvende hissetme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
19. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri yaşadıkları yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
20. Çalışan kadınların iş doyumu yaşadıkları yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
21. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri yaşadıkları yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

22. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
23. Çalışan kadınların iş doyumu eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
24. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
25. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
26. Çalışan kadınların iş doyumu aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
27. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
28. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri gelir durumu değerlendirilmesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
29. Çalışan kadınların iş doyumu gelir durumu değerlendirilmesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
30. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri gelir durumu değerlendirilmesine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
31. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri işin kendilerine uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
32. Çalışan kadınların iş doyumu işin kendilerine uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
33. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri işin kendilerine uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
34. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri iş yerinin fiziki koşullarının uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
35. Çalışan kadınların iş doyumu iş yerinin fiziki koşullarının uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
36. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri iş yerinin fiziki koşullarının uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
37. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri bireylerin kendi kararlarını alabilme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
38. Çalışan kadınların iş doyumu bireylerin kendi kararlarını alabilme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

39. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri bireylerin kendi kararlarını alabilme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
40. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri bireylerin kendi fiziksel özelliklerini beğenme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
41. Çalışan kadınların iş doyumunu bireylerin kendi fiziksel özelliklerini beğenme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
42. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri bireylerin kendi fiziksel özelliklerini beğenme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
43. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri, iş doyumunu, benlik saygısı ölçekleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
44. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyinin benlik saygısı üzerinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
45. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
46. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
47. Çalışan kadınların benlik saygısı ve psikolojik iyi oluş düzeyinin iş doyumunu üzerinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
48. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolü var mıdır?

1.4. Denenceler

1. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
2. Çalışan kadınların iş doyumunu medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
3. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
4. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
5. Çalışan kadınların iş doyumunu yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

6. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
7. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
8. Çalışan kadınların iş doyumu çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
9. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
10. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri yapmakta oldukları mesleğe göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
11. Çalışan kadınların iş doyumu yapmakta oldukları mesleğe göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
12. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri yapmakta oldukları mesleğe göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
13. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri çalıştıkları sektörlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
14. Çalışan kadınların iş doyumu çalıştıkları sektörlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
15. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri çalıştıkları sektörlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
16. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri iş yerlerinde kendilerini güvende hissetme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
17. Çalışan kadınların iş doyumu iş yerlerinde kendilerini güvende hissetme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
18. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri iş yerlerinde kendilerini güvende hissetme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
19. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri kişilerin yaşadıkları yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
20. Çalışan kadınların iş doyumu kişilerin yaşadıkları yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
21. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri kişilerin yaşadıkları yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
22. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
23. Çalışan kadınların iş doyumu eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

24. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
25. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
26. Çalışan kadınların iş doyumu aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
27. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri aylık gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
28. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri aylık gelir durumu değerlendirilmesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
29. Çalışan kadınların iş doyumu aylık gelir durumu değerlendirilmesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
30. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri aylık gelir durumu değerlendirilmesine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
31. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri işin kendilerine uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
32. Çalışan kadınların iş doyumu işin kendilerine uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
33. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri işin kendilerine uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
34. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri iş yerinin fiziki koşullarının uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
35. Çalışan kadınların iş doyumu iş yerinin fiziki koşullarının uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
36. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri iş yerinin fiziki koşullarının uygunluğuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
37. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri bireylerin kendi kararlarını alabilme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
38. Çalışan kadınların iş doyumu bireylerin kendi kararlarını alabilme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
39. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri bireylerin kendi kararlarını alabilme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
40. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri bireylerin kendi fiziksel özelliklerini beğenme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
41. Çalışan kadınların iş doyumu bireylerin kendi fiziksel özelliklerini beğenme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

42. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyleri bireylerin kendi fiziksel özelliklerini beğenme durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.
43. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş, iş doyumu, benlik saygısı ölçekleri ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
44. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyinin benlik saygısı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.
45. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyinin iş doyumu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.
46. Çalışan kadınların benlik saygısı düzeyinin iş doyumu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.
47. Çalışan kadınların benlik saygısı ve psikolojik iyi oluş düzeyinin iş doyumu üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.
48. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolü vardır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Günümüzde hızlı ekonomik, sosyal ve teknolojik değişim ve gelişmeler kadınların her geçen daha çok ve aktif bir şekilde iş hayatına katılmalarını sağlamıştır. Kadının iş hayatına katılımındaki artış, kendisi dışında ailesi ve toplumun gelişimi için önemli görülmektedir (Katkat Özçelik, 2017). Bunla birlikte, çalışma hayatına atılan kadının psikolojik iyi oluş düzeyi, hem bireysel hem de toplumsal açıdan büyük önem taşımaktadır. Çünkü kadının iş hayatında karşı karşıya kaldığı zorluklar, stres kaynakları ve destek mekanizmaları göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik iyi oluşun önemi daha belirgin hale gelmektedir.

Psikolojik iyi oluş, genel anlamda bireyin iyi olma haliyle birlikte, aile, ev, iş, gelir gibi yaşamın belirli alanlarına da odaklanmaktadır (Özmete, 2016). Araştırmalar, psikolojik iyi oluşu yüksek kişilerin kendilerini iyi hissetmelerinin yanı sıra sosyal ilişkilerini de daha iyi yönettiklerini (Diener and Seligman, 2002), hayat enerjilerinin yüksek olduğunu ve yaratıcılık düzeylerinin arttığını, daha sağlıklı oldukları, iş hayatında performanslarını arttığını (Lyubomirsky et al., 2005) göstermektedir. Çalışma yaşamında yer alan kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerinin artması, genel ruh sağlıklarını olumlu yönde etkileyeceği gibi iş doyumlarının da artmasına katkıda bulunacağı varsayılmaktadır.

Psikolojik olarak iyi durumda olan çalışanlar, yaptıkları işte daha verimli ve daha yaratıcı olmakta ve bu durum hem çalışanın mesleki gelişimine katkı sağlarken hem de iş yerinin başarı oranını artırmaktadır. Dolayısıyla iş hayatında yer alan bir kadının

psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olması iş doyumunu artırırken, yüksek iş doyumunda kadının psikolojik iyi oluşunu destekler, böylece her iki faktör birbirini pozitif yönde besler.

İş doyumunu üzerine yapılan araştırmalarda, demografik faktörlerin yanı sıra bazı psikolojik faktörlerin de inceleme konusu olduğu görülmektedir. Bu faktörlerden biri de benlik saygısıdır (Aslan Yılmaz & Dönmez, 2013). Birçok faktörü etkileyen benlik saygısı ve kişinin psikolojik iyi oluş düzeyi, iş doyumunun değerlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Branden'e (1969) göre benlik saygısı, bireyin kendisine olan güvenini ve kendisine yönelik memnuniyet duygusunu ifade eder. Benlik saygısı düzeyinin yüksek oluşunun iş doyumunu üzerinde olumlu etkisi olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur. Benlik saygısı yüksek olan insanlar, kendilerine güvenleri, cesaretleri ve yeteneklerine olan inançlarıyla birlikte karşılaştıkları zorluklarla daha etkili bir şekilde başa çıkabilirler. Bu durum, hem özel yaşamlarında hem de çalışma yaşamlarında başarı elde etmelerine katkıda bulunur (Orth & Robins, 2022).

Sonuç olarak; çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünü inceleyen bu araştırmanın, hem bireyler hem de kurumlar için birçok fayda sağlayacağı, yapılan literatür araştırmalarında çalışan kadınların iş doyum düzeylerinin, psikolojik iyi oluş düzeylerinin ve çalışan kadınlarda benlik saygısının öneminin ayrı ayrı ele alındığı çalışmaların olduğu fakat bütünüyle bu çalışma konusuna benzer bir araştırmanın az oluşu da göz önünde bulundurulduğunda çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.6. Sayıtlar

Bu araştırmanın sayıtları aşağıdaki gibidir:

1. Araştırmaya katılması için seçilen belli meslek gruplarında çalışan kadınların araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları ve veri toplama araçlarına doğru ve samimi bir şekilde cevap verdikleri kabul edilmiştir.

1.7. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

1. Araştırma çalışma grubu avukat, hemşire, öğretmen, psikolog, sosyal çalışmacı olmak üzere beş meslek grubu içerisinde çalışmakta olan kadınlar

ile sınırlıdır.

2. Araştırmada elde edilen sonuçlar; Kişisel Bilgi Formu, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İki Boyutlu Benlik Saygısı: Kendini Sevmeye/Özyeterlilik Ölçeği'nden elde edilen veriler ile sınırlıdır.
3. Araştırma örneklemini kadınlar ile sınırlıdır.

1.8. Araştırmanın Temel Kavramları

İş Doyumu: Çalışanların yaptıkları işe yönelik olumlu tutumları iş doyumunu olarak tanımlanırken, kişinin işine karşı olumsuz düşünce ve tutumları ise iş doyumsuzluğu olarak ifade edilmektedir (Eğimli, 2009).

Psikolojik İyi Oluş: Hayatta karşı karşıya kalınan varoluşsal zorlukları (anamlı hedefler belirleme ve sürdürme, kişisel gelişimi sağlamak, başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurmak vb.) yönetebilme becerisi olarak tanımlanmıştır (Keyes et al., 2002).

Benlik Kavramı: Kişinin kendisine ilişkin algısı, diğer insanlarla olan ilişkilerine bakış açısı ve tüm bu algılarına atfedilen değerlerdir (Özen & Gülaçtı, 2010).

Benlik Saygısı: İnsanın kendisi hakkında yaptığı değerlendirmenin bir sonucu olarak benlik kavramını onaylayarak ulaştığı kendisinden hoşnut olma halidir. Benlik saygısının temelini; değer, yeterli olma ve başarı oluşturur. Bir bireyin, kendini olduğundan daha az değerli ya da daha üstün algılamadan, kendini olduğu şekliyle değerli bulup, beğenme durumu, benlik saygısını tanımlar (Doğru & Peker, 2004).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Dünya Tarihinde Kadınların Çalışma Hayatına Girişi

Kadınlar tıpkı erkekler gibi dünyaya geldikleri ilk günden itibaren hayatlarını devam ettirmek adına çeşitli uğraş alanları içerisinde olmuş ve bunun için çaba göstermişlerdir. Yaşanılan coğrafya veya dönem değişse de içinde bulunulan koşullara uyum sağlayarak iş bölümlerinde üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmişlerdir (Yaprak, 2003).

Tarih boyunca toplumun yapısında ve ekonomik faktörlerde meydana gelen değişimler çalışma hayatını oldukça etkilemiştir. Olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilebilecek her yönüyle yaşanan bu değişimler kadın işgücünün de toplumda farklı konumlarda yer almasına sebep olmuştur (Kaya, 2009).

Modern toplumlar sosyal, kültürel ve ekonomik koşulların gelişimi ve güvence altına alınması için çaba gösterirler. Bu toplumları temel amaçlarından birisi de toplumdaki bireylerin eşitliğini gözetmek ve sağlamaktır; buna rağmen kadın ve erkeklerin işgücüne katılım fırsatları aynı olmamaktadır (Kiaušienė et al., 2011). Yaşadığımız bu dönemde dünya nüfusunun yaklaşık yarısı kadınlardan meydana gelmektedir. Her tarihsel dönemde ekonomik ve toplumsal hayatın bir kısmını erkekler bir kısmını da kadınlar şekillendirmişlerdir. Böyle olmasına rağmen kadınların toplumsal hayattaki konumları, işgücüne katılımları, ekonomik koşullardan yararlanma düzeyleri aynı doğrultuda olmamıştır. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin bu hususta belirleyici olduğu ifade edilse de çoğunlukla kadınlar toplumların çoğunda erkeklerin gerisinde kalmışlardır (Kocacık & Gökkaya, 2005).

Kadınlar, bütün tarihi dönemlerde ücretli ya da ücretsiz, kimi zaman köle kimi zaman da bağımsız olarak çalışma hayatında yer almışlardır (Fettah, 2006). İlkel çağlarda kadının üstlendiği görevler arasında; ev içi işler, ihtiyaç duyulduğunda onarım işleri, yemek ve giyecek hazırlama, tarımdan önceki dönemlerde yiyeceklere yönelik toplayıcılık işleri, tarım döneminde ise toprağı işlemek, hayvanlara bakmak gibi işler bulunmaktaydı (Ersöz, 1997). Kadınların belli bir ücret karşılığında işçi olarak çalışma hayatına katılmaları sanayi devrimi sonucunda gerçekleşmiştir. Tarihi süreç içerisinde kadının çalışma hayatında ne zaman yer almaya başladığı incelenirken sanayi devrimi bu süreçte başlangıç olarak değerlendirilebilir. Kadınların çalışma hayatındaki konumunu anlamlandırmaya çalışırken ilkel çağlardan bugüne kadar geçirilen tarihi dönemlerin incelenmesi önemli görülmektedir. (Fettah, 2006).

2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Çalışma Hayatında Kadının Konumu

Geçmiş tarihlerden itibaren kadının yerine getirdiği rolleri, kadına verilen önem, kadın için belirlenen konum toplumlara göre bazı farklılıklar göstermiştir. Yaşamlarını avcılık ve toplayıcılık ile devam ettiren ilkel toplumlarda çalışma hayatındaki iş bölümü, yaş ve cinsiyet kriterlerine göre şekil almıştır. İlkel toplumlarda kadının toplumdaki yeri ile ilgili bilgiler sınırlı olmakla birlikte bu toplumlarda erkekler avcılık rolünü üstlenirken kadınlar tahıl toplama ve pişirilmesi, çocuk bakımı gibi rolleri üstlenmişlerdir (Can, 2013). Kadınlar ev içi işler ve ev dışında bitki-meyve toplama, tarım döneminde yapmış olduğu toprağı ekip-biçmek, hayvanlarla ilgilenmek gibi işlerin yanında, kadınların balçığı şekillendirerek çanak-çömlek yaptıkları, tezgah kullanımı ile ip dokudukları o döneme ait araştırmalar sonucunda görülmektedir. Araştırmalarda yer alan bu bulgular tarihin ilk zamanlarından itibaren kadın ve erkek arasında hem aile hayatında hem de toplumsal hayatta rol paylaşımlarının var olduğunu göstermektedir (Ekmekçi, 2004). O döneme ait bütün bu araştırma sonuçları, cinsiyet dayalı fiziksel özelliklerin farklılığından meydana gelen iş bölümü ayrımı açıkça ortaya koyulmuşken, aile ve toplum içerisinde kadın ile erkeğin rol dağılımı da tarihin ilk dönemlerinden itibaren oluştuğunu ortaya koymuştur (Aytaç vd., 2002).

Kadın ve erkeğin çeşitli görevler üstlendiği bu dönemde, insanlar tarafından göçebe bir yaşam şekli benimsenmiştir. Yerleşik hayata geçilemediği için bu toplumlarda herhangi bir endüstriyel düzenden söz edilmesi mümkün olmamaktaydı. Bununla birlikte endüstriyel gelişmenin olmaması ve meslek çeşitliliğinin sınırlı olması nedeniyle kadınların da erkeklerin de avcılık ve toplayıcılık faaliyetleri dışında çalışmasını engellemiştir (Ersöz, 1999).

Zamanla göçebe yaşamdan yerleşik hayata geçiş olmuş, ilk yerleşim yerleri kurulmuş, ekonomideki değişimlerle birlikte ticaret başlamıştır. Yerleşik hayata geçilmesi sonucunda toplumların sosyo-ekonomik ve siyasal yapısında köklü değişiklikler ortaya çıkmıştır. Bu süre zarfında, üretimde kullanılan araçlar daha da gelişmiş ve madencilik, balıkçılık gibi yeni sektörler oluşmuştur. Saban bulunmuş ve tarımda hayvan gücü kullanılmaya başlanmıştır. Önceki dönemlerde daha küçük arazilerde çiftçilik faaliyeti yürütülürken bu süreçten sonra daha büyük tarlalarda çiftçilik yapılmaya başlanmıştır. Böylece ürün ekim-biçimi, hayvancılık faaliyeti ile ayrılmaz bir bütün haline gelmiştir. Yaşanılan bu değişimle birlikte kadınlar ürün yetiştiriciliğinden uzaklaşmak zorunda kalmış ve bu görevin kendilerine sağlamış

olduğu sosyal statüyü kaybetmelerine yol açmıştır (Childe, 2006).

Nüfus arttıkça daha geniş topraklara sahip olma ihtiyacı ve doğayı kontrol altına alma çabası savaşları beraberinde getirirken savaş sonucunda elde edilen ganimetlerin önemini artırmış, bu da fiziksel gücü önemli hale getirmiştir (Deniz & Kuloğlu, 2019). Bu dönemde erkekler avcılık, madencilik, üretim aletlerinin yapımı ve kullanımı, hayvancılık, balıkçılık ve askerlik gibi fiziksel gücün daha önemli olduğu iş alanları ile uğraşırken, kadınlar; aktif üretim sürecinden hızla evlerine çekilerek yemek pişirme, temizlik, çocuk bakımı, dikiş ve nakış gibi geleneksel ev işleriyle meşgul olmuşlardır (Aytaç vd., 2002). Bunun sonucunda, kadınlar erkeklere göre geri plana itilmiş, erkeklerin toplumdaki statüsü güçlenmiş, anaerkil toplumsal yapıdan ataerkil bir düzene geçilmiştir. Kadınlar yapmış olduğu işler erkek işgücünün tamamlayıcısı durumuna gelmiştir. Meydana gelen bu yeni iş bölümü ile birlikte kadın ve erkeğin toplumdaki konumunda oluşan bu farklılaşma, değerler sisteminde değişimlere sebep olmuş, hukuk, siyaset, din gibi kültürel unsurları büyük ölçüde etkilemiş ve böylece kuşaktan kuşağa aktarılmıştır (Deniz & Kuloğlu, 2019).

Yerleşik hayattan X. yüzyıla kadar devam eden dönem, “aile ekonomisi ve kölelik düzeni” olarak tanımlanmıştır. Bu dönemde, bütün işler aile üyeleri ve köleler tarafından yerine getirilmekte fakat bu işgücü sonucunda herhangi bir ücret ödemesi yapılmamaktadır (Yaprak, 2003).

Roma imparatorluğu döneminde köle emeğine dayalı üretimin en parlak zamanı yaşanmıştır (Lordoğlu vd., 1999). Bu dönemde kölelerin çoğunluğunu kadınlardan meydana gelmekteydi. Bu yıllarda, ataerkil bir toplum düzeni içerisinde olunması nedeniyle aile içinde aile reisinin erkek olması gibi kölelerin de mutlak hakimiyeti erkek egemenliğindeydi. Fakat Kadın köleler, erkek kölelerle aynı güç ve verimliliği sergileyerek üretime olumlu katkı sağladıklarından, kadın ve erkek köleler arasında bir ayrım yapılmamaktaydı (Aytaç vd., 2002). Tarihte çalışma hayatına bakıldığında kadın ile erkeğin eşit şartlar altında olduğu tek dönem kölelik dönemi olarak varsayılabilir. Verilen emek karşısında bir ücretin ödenmemesi, kariyer hayatında aynı şartların olması ve hatta köle sahiplerinin çalışanlara karşı olumsuz davranışların her iki cinsiyet için de aynı olması bu eşitliğin varlığını ortaya çıkarmıştır. (Kaya, 2009).

Kölelik sistemi zaman içerisinde değişmiş ve Orta Çağ’da farklı bir düzen haline gelmiştir (Talas, 1981). 10. yüzyıl ve 15.yüzyıl arasını kapsayan bu dönem feodal düzen olarak nitelendirilmiştir. Bu dönemde serfler yani köylüler tarımsal faaliyetleri

sürdürerek senyörlerin egemenliği altında çalışmaktaydılar. Serflere herhangi bir mülkiyet hakkı verilmediği için yalnızca toprağı işlemek ve üretim araçlarını kullanma iznine sahip olmuşlardır. Bu koşullar içerisinde bütün aile üyeleri tarımsal faaliyetlerde çalışmak durumunda kalmışlardır. Bu şekilde kadınlar da tarlalarda çalışarak üretime katılmışlardır. Aynı zamanda kadınlar hem tarlalarda çalışmakta iken hem de kız çocukları ile birlikte ev içi hizmet işlerinin karşılanması için çalıştırılmışlardır (Kadıoğlu, 2001). O dönemde yalnızca yemek ve kalma yeri karşılığında çalıştırılan kadınların zamanla ücret karşılığında çalışmaları yaygınlaşmıştır (Altan, 1980).

17.Yüzyılda madencilğin yapıldığı bölgelerde kadın ve erkeklerin maden ocaklarında çalışmasıyla birlikte kız ve erkek çocukları da anneleri ve babalarıyla maden ocaklarına gitmekteydiler. Kadınlar evlilik öncesinde de sonrasında da çalışma hayatında yer almaktaydılar. Çiftliklerde, tarlalarda, ev içinde, atölyelerde, balıkhanelerde ve birçok iş kolunda çalışmak durumundaydılar. Orta Çağ'dan itibaren çalışma süreleri oldukça uzun olmakta, gün batımıyla gün batımına kadar devam etmekteydi. Bu zor çalışma şartları altında kadınlar erkeklerden daha düşük ücretler almaktaydılar (Heaton, 1985). Feodal dönemde yalnızca kadın çalışanların yapmış olduğu iş kolları da ortaya çıkmıştır. Kadınlar terzilik, çamaşır yıkama, ayakkabıcılık, fırıncılık gibi sektör alanlarında çalışırken erkekler daha çok güç gerektiren işler olan inşaatçılık, metal yapımı ve işlemesi gibi iş kollarında çalışmışlardır. Kadınlar yine erkeklerden daha az ücretler ile çalışmaya devam etmişlerdir (Aytaç vd., 2002).

Orta Çağ'da kadının statüsü ve zenginliği ne olursa olsun, mesleki rolünün yanı sıra asıl görevi ait olduğu aileye bakmaktı. Bu sorumlulukları onların birbirini tekrarlayan sonsuz işi yapmaya yönelik bir emeği gerektirmekteydi. Çocuk sahibi kadınlar çocuklarını tek başına veya maddi durumları yeterliyse bir yardımcı ile birlikte büyütmedirler (Piponnier, 2005). Maddi durumu iyi olan kadınlar hizmetçi ve dadı çalıştırmaya başlarken, maddi durumu daha alt tabakada olan kadınlar ev içi işleri ve çocuk bakımını bir iş olarak değerlendirmeye başlamışlardır. Özellikle işçi sınıfı aile üyesi olan kadınlar, endüstriyel üretimde çalışırken aynı zamanda ev işlerinin çoğundan da sorumluydular. Buna karşılık, 19. yüzyılda ve 20. yüzyılın başlarında kazançlı işler yapan kadınların çoğu işçi sınıfından ve çiftçi ailelerden gelmekteydi (Giddens, 2001). Sonuç olarak kadınlar aile gelirlerine bir katkıda bulunabilmek adına ağır koşullarda çalışmak durumunda kalmışlar ve yapmak zorunda oldukları ev içi işler ile birlikte üstlenmiş oldukları yük daha da artmak durumunda

kalmıştır (Kaya, 2009).

2.1.2. Sanayi Devriminden Sonra Çalışma Hayatında Kadının Konumu

18. yüzyıl insanlık tarihindeki en büyük değişimlerin ve dönüşümlerin görüldüğü bir dönem olduğu değerlendirilmektedir. Sanayi Devrimi'nin bu dönemin en önemli olaylarından biri olduğu bilinmektedir. Sanayi Devrimi'nin buhar makinesinin geliştirilmesi ve üretimde kullanılmasıyla başladığı kabul edilir. Buhar gücünün kullanılması ilk olarak İngiltere'deki tekstil sektöründe kullanılarak daha sonra diğer Avrupa ülkeleri arasında da yaygınlaşmış ve bu dönemde işgücünün önemli bir kısmı kadınlardan oluşmuştur (Aytaç vd., 2002).

İnsanlığın doğuşundan itibaren çalışma olgusunun var olmasına ve kadınların tarih boyunca köle, kalfa, serf, çırak olarak çalışmalarına rağmen, kadının çalışma hayatına günümüzdeki anlamıyla girişi Sanayi Devrimi ile birlikte 18.yüzyılın sonunda gerçekleşmiştir (Katkat, 2000). Bu nedenle Sanayi Devriminin en önemli sonuçlarından birisi de tarihi süreç içerisinde çeşitli ekonomik faaliyetler içerisinde bulunan kadınların ilk kez “ücretli” ve “işçi” statüsü ile çalışma hayatına katılımları olmuştur. Ücretli kadın işgücü kavramının ortaya çıkmasına yol açması sebebiyle en önemli tarihsel gelişme olarak bilinmektedir. XIX. Yüzyılda İngiltere başta olmak üzere birçok Batı ülkesinde sanayileşme süreci dokuma sektörüyle başlamış ve bu imalat yerlerinde çalışan kişilerin çoğunluğunu da kadınlar oluşturmuştur (Kocacık, 2004). Sanayileşme ile birlikte ortaya çıkan yoğun emek ihtiyacı kadınların ücretli işçi olarak istihdam edilme oranını artırmıştır. 19.yüzyılın son çeyreğinde bu şekilde daha fazla kadın istihdama katılmaya başlamıştır (Karaca, 2007).

Bu dönemde, kadınların çalışma hayatına katılımları çoğunlukla ekonomik nedenler sonucunda gerçekleşmiştir. Sefalet ücreti diye nitelendirilen eşlerinin aldığı düşük ücretler, kadınları aile gelirlerine katkıda bulunmak için çeşitli iş alanlarında çalışmaya yönlendirmiştir (Altan, 1980). Kadınların işgücüne katılımlarının bir diğer nedeni ise yaşanan teknik gelişmeler ile iş bölümüdür. İşgücü maliyetlerini azaltmak adına işverenler tarafından bazı stratejiler geliştirilmiştir. Makinalar kurarak, üretim sürecindeki görevlerin basitleştirilmesine yol açmışlardır. Aynı zamanda iş için gerekli olan beceri düzeyini azaltarak üretimin daha seri ilerlemesini sağlayarak verilen ücretleri düşürmüşlerdir (Scott, 2005). Kadınların iş hayatına katılımları üzerinde ise bu durum olumlu bir etki yaratmıştır. Teknik gelişmeler sonucunda yani üretimin basitleşmesini sağlayan makinaların, iş bölümünün ve profesyonelleşmenin kadın

işgücünden yararlanmayı kolaylaştırmasıyla birlikte dokuma sektöründe kadın emeğinin, erkeklere göre daha başarılı olmasını beraberinde getirmiştir. Dokuma sektöründeki bu gelişimler ile birlikte kadın istihdamı da hızla artmıştır (Altan & Ersöz, 1994). Yaşanan bu gelişmelerle büyük tekstil fabrikalarında nitelikli iş gücünün gerek duyulmadığı üretim şeklinin yaygınlaşmasıyla birlikte kadınlar evdeki ücretsiz işçi statüsünden, tarımsal faaliyetlerden başka bir çalışma alanı bulmuşlardır. Fakat, niteliksiz kadın emeği bu dönemde de zorlu ve uzun çalışma saatleri ile aldıkları ücretlerin düşük olmasıyla birlikte erkek işgücünün yedeğı olarak görölmüştür. Sanayi Devrimiyle birlikte tarımsal üretim sürecinde yaşanan değişimler, kadınların tarlalarda ekim ve hasat dışındaki işlerde de çalışmaya başlamasına yol açmış ve böylece hizmet sektöründe de yer alarak özellikle üretilen ürünlerin satılması görevlerini yerine getirmişlerdir. Fakat hizmet sektöründe yer alarak kendilerine yeni istihdam alanı bulan kadınlar 1929 ekonomik bunalımının bir sonucu olarak ortaya çıkan işsizlik sorunu nedeniyle evlerine gönderilmişler ve bu alanlardan uzaklaşmak zorunda kalmışlardır (Yılmaz vd., 2008).

Kadınların çalışma yaşamına katılımlarını sağlamada en büyük etkiyi savaşlar yapmıştır. Kadınların yaşanan ekonomik kriz sonrası yeniden istihdam edilmeleri de bu şekilde gerçekleşmiştir. Hemen hemen tüm ölkelerde cepheye giden erkeklerin yerine, o zamana dek asıl görevi ev işi olan kadınlar erkeklerin yerini almak üzere çalışma yaşamına girmişlerdir (Ersöz, 1997). Tıpkı I. Dünya Savaşında olduğı gibi II. Dünya Savaşında da savaşta olan erkeklerin çalışma hayatında yerini kadınların almasıyla birlikte kadın iş gücünde artış olmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonunda genişleyen savaş sanayi ve erkek işgücünün savaş yüzünden azalmış olması nedeniyle tekrar çalışma yaşamına dönme fırsatı bulmuşlardır. Ancak, bu dönemde erkek işgücündeki azalma nedeniyle ihtiyaç duyulan kadın işgücü, toplumda kadın emeğinin “yedek” olma niteliğini somut bir şekilde ortaya koymuştur (Yılmaz vd., 2008). Bu artışın olmasında evli kadınların da çalışma hayatına katılımının büyük etkisi olmuştur. Bununla birlikte ev kadınların geleneksel rollerinde değişimler yaşanmıştır. Savaşın yol açtığı kötü çalışma koşullarına rağmen, kadınlar üretimde olağanüstü bir performans göstererek kendilerinden beklenileni, günde on üç-on dört saati bulan uzun çalışma koşullarıyla birlikte fazlasıyla yerine getirmişlerdir (Dalkıranoglu, 2006). İngiltere’de istihdama evli kadınların katılımı bu süreçte yaşanmıştır. Fransa’da da benzer süreç bu şekilde olmuştur. Savaş ortamı kadınlara yeni iş olanakları yaratmış ve çalışma hayatındaki bu değişiklik hemen hemen her ölkede savaş süresince benzer

şekilde devam etmiştir (Yaprak, 2003).

Kadın istihdamındaki bu önemli artış bazı tabularında yıkılmasında da etkili olmuştur. Toplumun erkek işi olarak gördüğü, otobüs ve tramvay bileti satma, fabrikalarda delicilik, kesicilik, kesicilik gibi ya da teknik ve mekanik bazı işlerin kadınlar tarafından yapılabildiği görülmüş olmuştur. Fakat savaş döneminde kadınların çalışma hayatına katılımındaki bu artışlar sürekli ve kalıcı bir hale gelememiştir. Savaşın başlangıcında iş hayatına katılması yönünde teşvik edilen kadınlar, barış sürecine geçilmesiyle birlikte savaş sonrası geri dönen erkeklere istihdam alanı yaratmak amacıyla işlerinden ayrılarak evlerine dönmek zorunda bırakılmışlardır (Dalkıranoglu, 2006).

Savaştan sonra, uluslararası sosyal politikada önemli gelişmeler yaşanmış ve böylece kadın istihdamını, emeğini destekleyen ve koruyan hukuksal düzenlemelerle ilgili bazı gelişimler kaydedilmiştir. Nitekim istatistiklere göre 1950'li yıllarda gelişmekte olan ülkelerde 15-64 yaş aralığındaki kadın nüfusunun %50'si, gelişmiş ülkelerde ise bu yaş aralığındaki kadın nüfusun %47'si çalışma hayatı içerisinde aktif olarak yer almaktaydı (Koray, 1992).

Kısacası, dünyada birçok farklı alanda değişimlerin yaşanmasına sebep olan Sanayi Devrimi ile birlikte en çok etkilenen alan çalışma hayatı olmuştur. Hemen hemen her toplum, 1870'lerden itibaren gerçekleşen olumlu gelişmelerden etkilenerek bazı düzenlemeleri hayata geçirme ihtiyacı duymuştur. Bu alanın 1870'li yıllardan itibaren olumlu gelişimi dolaylı da olsa her toplumu etkilemiş ve bazı düzenlemeleri hayata geçirme ihtiyacı duyulmuştur. İş olanaklarının artması, sektörel yapıların reforme edilmesi ve görünür insan hakları tartışmaları gibi konular kadın istihdamını etkileyerek artmasını sağlamış ve kadınlar için eşitlikçi ve koruyucu politikaların geliştirilmesi gündemde sürekli olarak önemini korumuştur. Başlayan bu süreç günümüzde yaşanan ve yaşanmaya devam eden modern yeniliklerle devam etmektedir (Yılmaz, 2006).

2.2. Psikolojik İyi Oluş Kavramı

İnsanlığın doğuşundan itibaren var olan bir terim olarak iyi oluş kavramı hakkında birçok tanım yapılmıştır. İyi oluş sübjektif bir kavramdır. Kavramın temellerine bakacak olursak olumlu duyguların varlığı, olumsuz duygulardan ise arınma durumu olarak açıklanmaktadır. Aynı zamanda mutluluk terimi olarak da kullanılır (Deci & Ryan, 2008).

Psikolojik iyi oluşla ilgilenen araştırmacılar aynı zamanda iyi oluş kavramının temel özelliklerinin neler olduğunu tanımlamayı da amaçlamaktadır. Kavramla ilgili ilk araştırmaların çoğu doğal olarak onu tanımlamaya odaklanmıştı ancak psikolojik iyi oluşun çok boyutlu bir kavram olması, bu kavramın tanımlanması durumunu zorlaştırmış ve net tanımların yapılmasına engel olmuştur. Her ne kadar araştırmacılar psikolojik iyi oluşun farklı tanımlarını yapsalar da bu kavramın bilişsel ve duygusal taraflarının olduğu konusunda aynı fikirdelerdir. İyi olmanın ne demek olduğu tartışmalı bir konu olsa da psikolojik sağlıkla ilgilidir denilebilir (Şahin, 2013). Bilişsel yönü kişinin ruh sağlığı veya yaşam doyumuna ilişkin genel bakış açısını temsil ederken, duygusal yönü kişinin olumlu (örneğin mutluluk ve neşe) veya olumsuz (örneğin depresyon ve stres) duygusal hayatını kapsamaktadır. Psikolojik iyi oluş, hayat kalitesini temsil eder ve aynı zamanda psikolojik işlev ve deneyimleri yansıtır (Yılmaz, 2013).

Tarihsel süreçte insanın iyi olma, refah anlayışına ilişkin oldukça farklı anlayışlar ortaya çıkmıştır. Yapılan her tanımlama o dönemin özellikleri ile doğru orantılı olmuştur. Örnek verecek olursak; Erikson'un iyi olmanın ne olduğunu gelişimsel dönemlerdeki görevlerini gerçekleştirme şeklinde tanımladığı psikososyal gelişim teorisi, Maslow'un kendini gerçekleştirme teorisi, Rogers'ın tam işlev modeli. Bu bakımdan İyi olma her dönemde kendi tarihsel süreci içinde görülmeye ve açıklanmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda uzun yıllardan itibaren insanın nitelik ve özelliklerinin detaylı bir şekilde tanımlanmasına çalışılmaktadır. Fakat tüm bu tanımlama çabalarına rağmen iyilik halinin tam ve net olarak anlaşılabileceğini iddia etmek zor görünmektedir (Tanhan, 2007).

Psikolojik iyi oluş kavramı ilk kez Bradburn (1969)'un "The Structure of Psychological Well-Being" isimli çalışmasında kullanılmıştır. Yunanlı felsefecilerden birisi olan Aristo'nun mutluluk arayışı dahil olmak üzere Bradburn, genel mutluluk arayışını ve akıl sağlığı hususunda iyi olabilme halini, psikolojik iyi olma kavramına entegre etmeye çalışmıştır. Bunun doğrultusunda psikolojik durumu açıklamak için Yunancadan mutluluk olarak çevrilen "eudaemonia" terimini kullanmıştır. Bradburn'un (1969) açıkladığı psikolojik iyi oluş mutluluk odaklı bir tanımamla olup günlük hayattaki öznel mutluluk halini içermektedir. Bu şekilde değerlendirildiğinde, Bradburn'un psikolojik iyi oluşa dair yaptığı açıklamalar günümüzde öznel iyi oluş kavramı ile karşılık bulmaktadır (Bradburn, 1969).

Aristoteles'in eudaimonia tanımına dayanarak Ryff de, psikolojik iyi oluş

kavramını “bireyin tüm var olan potansiyelinin farkına varması ve gerçekleştirme çabasını temsil etmekte olan mükemmellik arayışı” olarak tanımlamaktadır (Ryff, 1995). Ryff, alanda psikolojik iyi oluşu açıklamaya yönelik kapsamlı bir modelin eksikliğini belirterek "Çok Boyutlu Psikolojik İyi Oluş" adını verdiği altı boyutlu bir psikolojik iyi oluş modeli önermiştir (Ryff, 1989a). Bu modelin açıklamasına göre mutluluk, iyi olarak yaşanmış bir yaşamın ürünüdür (Ryff & Singer, 1998). Psikolojik iyi oluş, sağlıklı insanı, hazzıktan arınmış, sorunlarla yüzleşebilen, mutlu olabilmek için sorunlarla savaşabilen kişi olarak tanımlar. Bu bakımdan öznel iyi oluş kavramıyla farklılıklarını ortaya koymaktadır (Ryff et al., 2004).

Ruh sağlığı araştırmaları sıklıkla depresyon ve anksiyete gibi olumsuz sağlık sorunlarına odaklanmıştır. Ancak günümüzde giderek daha fazla insanın olumsuz ruh halinin yanı sıra olumlu yönlerinin de araştırılması söz konusu olmaktadır. Bu araştırmaların birçoğu iyi oluş konusunda psikoloji literatürüne katkı sağlamıştır (Telef, 2013). Psikolojik iyi oluş, kişilerin kendisine uygun amaçlar arama, sosyal çevresi ile nitelikli ilişkiler kurma, birey olarak gelişme gibi hayatta karşılaştığı varoluşsal çabalarının üstesinden gelmesine yol açar. Kişilerin tam anlamı ile psikolojik potansiyellerini başarıyla kullanabilme yeteneğidir (Arıdağ vd., 2018). Psikolojik iyi oluş genel bir iyilik hali olarak tanımlanmaktadır (Özmete, 2016).

Psikolojik iyi oluş, kişilerin potansiyelleri konusundaki farkındalığını, yaşam hedeflerini, çevresindeki insanlarla sosyal ilişkilerini kapsamaktadır. Daha spesifik olarak, bireylerin kendilerini olumlu değerlendirmesini, diğer insanlarla güven duyan ve samimi ilişkiler içerisinde olmasını, sınırlılıklarını bilse bile kendiyle ilgili memnuniyet duygusu duymasını, kendi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik şekilde çevresini şekillendirmesini, özerk olabilmesi ve başkalarını bağlı olmadan hareket edebilmesini, potansiyelinin farkında olmasını ve bunu geliştirebilmesini, hayatta bir amacının olmasını ifade etmektedir (Özen, 2010).

Psikolojik iyi oluş, iyi olan şeylerin bireylerin dışında yaşanan bir durum olarak belirtilmektedir. İyi oluş kavramı içerisinde, kişilerin iyi yönlü tecrübeleri, kişilerin kendilerini olumlu yönde hissetmeleri, yaşama pozitif bakmaları yer almaktadır. Araştırmalar, iyiliğin çok boyutlu bir kavram olarak sosyal, işlevsel, duygusal bileşenleri olduğuna dikkat çekmektedir. Yani iyi oluş kavramı çok küçük bir yapı olsa da insanların yaşamlarını ve iyi oluş duygularını değerlendirmelerine yardımcı olan bir terim olarak tanımlanmaktadır (Ryff et al., 1999). Ayrıca insanların olumlu yaşam tarzının bir sonucu olarak olumlu düşüncenin üstünlüğü şeklinde de ifade

edilmektedir. Pozitif bir yaklaşım tarzı ile hayatı değerlendiren kişilerin işlerinde, aile hayatlarında veya özel yaşamlarında genel bir tatmin duygusunun hâkim olduğu belirtilmektedir (Myers & Diener, 1995)

Psikolojik iyi oluş denildiğinde pozitif, negatif duygu durumlarından ve yaşam tatmininin yüzeysel bir birleşimi olmasından daha fazlası olduğu düşünülmelidir. Burada önemli olan pozitif duyguların negatif duygulara göre daha fazla veya eksik olması değildir. Esas olan, bireyin her koşulu bir bütün olarak deneyimleyebilmesi, olumsuz olarak değerlendirilebilecek durumlardan da kaçmamasıdır. Örnek verilecek olursa; sevdiği bir yakınının ölümü halinde kişi bu durumu yok sayarak kaçmak yerine yaşadığı üzüntüsü sonucunda yaşadığı olumsuz duyguları deneyebilme durumunu yaşayabilirse iyi oluş hali güçlenecektir (Ryan & Deci, 2001). Bu perspektiften bakıldığında, öznel iyi olma halinin basit denilecek birleşiminin ötesine geçmiş olunmaktadır. Bununla birlikte tüm yaşam tutumlarına cevap verebilecek teorik bir yaklaşımın oluşturulması gerektiği sonucuna varılmıştır (Gülaçtı, 2009).

Psikolojik iyi oluşun sağlanması halinde bunun bazı sonuçları olmaktadır. Psikolojik iyi oluşun gerçekleşmesi durumunda; bireyin yaşam kalitesinin yükselmesi, iş hayatında daha verimli çalışması, stres yönetimini daha iyi sağlaması, hastalık riskinin azalması, sosyal hayatının olumlu yönde iyileşmesi gibi durumları etkilediği düşünülmektedir (Winefield et al., 2012).

Kısaca psikolojik iyi oluşun, tüm kavramlarıyla birlikte çoğunlukla bireyin kendisine ve yaşamına karşı olumlu bir tutuma sahip olması, sürekli gelişim ve ilerleme içinde olduğunu hissetmesi, yaşamının anlamlı olduğuna inanması ve yaşam amacı için harekete geçmesi, insanlarla olumlu ilişkiler kurması, kendisi için bağımsız kararlar alabilmesi anlamına geldiği ifade edilebilir. Psikolojik iyi oluş, kişinin kendisini gerçekleştirme durumu ve tam işlevsellik düzeyini tanımlamak anlamına gelmektedir. (Albayrak, 2013).

2.2.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Ortaya Çıkışı

İyi oluş kavramı çok eski bir kavram olup zaman içerisinde birden fazla disiplinden etkilenmiştir. Psikolojik iyi oluş kavramının ortaya çıkışıyla ilgili bir bilgiye sahip olabilmek için kavramın köklerine bakmak gerekmektedir. Tarihsel temelleri incelemek mevcut etkileri daha iyi anlamamıza yardımcı olur (Waterman, 1993).

Psikolojik iyi oluş kavramı, mutluluk, yaşam doyumu, öznel iyi oluş veya

benzeri pozitif psikolojik işlevsellikle ilgili olan kavramlardan farklı olarak ancak 20 yüzyılın ikinci yarısı diyebileceğimiz dönemde literatüre girmiştir. Bununla birlikte psikolojik iyi oluş kavramının doğuşuna yol açan kavramların temelleri antik Yunan filozoflarında kadar dayanmaktadır (Bradburn, 1969).

Psikolojik iyi olma ile ilgili ilk kavramsal temellerin felsefe alanında ortaya koyulduğu görülmektedir. Mutluluk çok eski çağlardan itibaren ele alınan bir konu olmuştur. Antik Yunan Çağ'ı filozoflarından birisi olan Aristo'dan itibaren insan yaşamının amacının, mutluluğun ne olduğu ve ona nasıl ulaşılacağı üzerine tartışılmıştır (Büyükdüvenci, 1993). İyi oluş (Well-being) kavramını ilk kullanan kişi olarak Aristo, bireylerin kendi davranışları sonucunda başarabildikleri konuların en üst noktasında iyi oluşun (eudaimonizm) yer aldığını ifade etmiştir. (Kuyumcu & Güven, 2012).

M.Ö. 384-322 yılları arasında yaşamış bir filozof olan Aristoteles'e göre kadın ve erkek her ikisinin de hayatlarında en çok istediği şey mutluluktur. Sokrates (M.Ö.470-399) ise "nasıl yaşayacağım?" sorusunu kendisine temek almıştır. Sokrates'ten yaklaşık olarak 130 yıl sonrasında doğan Stoa Okulu'na göre hayatın anlamının ne olduğunu anlamak son derece önemlidir. Kısacası, Aristo'dan itibaren 2000 yıldır bir süredir yaşamın amacının ne olduğu tartışma konusu olmuştur (Büyükdüvenci, 1993).

Felsefe alanında mutluluk arayışı, insan davranışlarını yönlendiren temel motivasyonlardan biridir. Psikoloji alanında yapılan çalışmalarda ise mutluluk kavrama felsefe alanına göre çok daha az yer verilmiştir. Psikoloji alanında yapılan çalışmalarda çoğunlukla insanın olumlu duyguları yerine olumsuzlukların tespiti, bunların iyileştirilmesi, zayıf ve güçsüz yanların tedavi edilmesi yönündeki konulara daha fazla yer verilmiştir. Seligman ve Csikszentmihalyi, psikoloji alanındaki araştırmaların şekillenmesine neden olan bu bakış açısının psikoloji dalının İkinci Dünya Savaşı'nın etkileri sonucunda "iyileştirmenin bilimi" olarak görülmesinden kaynaklandığını ifade etmektedir. İkinci Dünya Savaşından sonra psikolojide hastalık modeli kabul görmüş ve kişilerin işlevsel bozukluklarına odaklanılarak toplumun ve insanların gelişimine yönelik durumları göz önünde bulundurulmamıştır (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Seligman ve Csikszentmihalyi, 1967-1994 yılları arasında kapsayan dönemde psikoloji alanında gerçekleştirilen çalışmalara bakıldığında, pozitif duygu durumları üzerinde negatif duygu durumlarına göre 1/21 oranında daha az çalışma gerçekleştirildiği görülmüştür (Myers & Diener, 1997).

Bu durum pozitif psikolojinin ortaya çıkışı ile birlikte değişmeye başlamıştır. Pozitif psikoloji, bir kişinin doğumuyla başlayıp yaşamının her döneminde kişi için nelerin daha iyi olduğuna yönelik bilgilerle ilgili tespitlerde bulunan bilimsel bir alandır. Pozitif psikoloji ile birlikte yaşam doyumu, iyi oluş, yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve buna yönelik kavramlar araştırılmaya ve üzerinde çalışılmaya başlanmıştır (Gülyüksel Akdağ & Cihangir Çankaya, 2015). Pozitif psikoloji akımının öncülerinden olan psikolog Martin Seligman liderliği ile birlikte Christopher Peterson, Rick Snyder ve Ed Diener gibi bu alanda çalışmalar yapan psikologların bir araya gelmesi sonucunda pozitif psikolojinin amacı ortaya konuşmuştur. Bu amacın, insanların olumsuz yanlarından ziyade olumlu özelliklerine, zayıflıklarından çok güçlü yanlarına; kırılganlık, zayıflıklarla değil de sağlamlık, dayanıklılık ve refah gibi pozitif durumlarına yönelmek olduğunu belirtmişlerdir (Luthans, 2002). Hastalıklara, bozukluklara odaklanan geleneksel araştırmaların aksine pozitif psikolojinin gelişmesiyle birlikte ruhsal sağlığın olumlu yönlerine ve ruh sağlığı korumaya yönelik etkenler dikkate alınmıştır. Pozitif psikoloji ile birlikte bireylerin hayat kalitesini yükseltmek temel hedef olmuştur. Bu alandaki araştırmaların odağını; bireylerin pozitif kişilik özellikleri, güçlü yönleri, olumlu hayat tecrübeleri ve erdemli bir yaşam sürme gibi konular oluşturmuştur (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Seligman ve Csikszentmihalyi'ye (2000) göre; psikoloji dalının bilimsel ve uygulanabilir olmasındaki amacı, normal insanları daha güçlü ve aynı zamanda daha üretken kılmak, insanların gerçek yüksek potansiyellerinin farkına varmalarını sağlamak ve insanların iyi olmasına nelerin katkı sağladığını keşfetmektir. Özellikle Abraham Maslow'un, "Freud bize insanın karanlık yarısını gösterdi, bizim görevimiz ise sağlıklı yarısını anlamaktır." açıklamasından sonra yeni bir dönemin açıldığını ve pozitif psikoloji akımı sonucunda yapılan araştırmalarda insanların olumlu yönlerinin daha çok anlaşılmaya hayret edildiği söylenebilmektedir (Akın, 2009).

İyi yaşamın ne olduğu sorusu günümüz psikolojinde iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birincisi uzun bir geçmişi olan öznel iyi oluş, ikincisi ise psikolojik iyi oluştur (Timur, 2008). Bu iki kavram da iyi oluş ile ilgili çalışmaları karakterize eden araştırma alanlarıdır. Bunlardan birincisi öznel iyi oluş, 1950'de başlamış ve sübjektifliğe karşı ilginin yükseldiği bir ortamda yaşam kalitesinin doğasını araştırmayı amaçlayan bilimsel bir eğilimin parçası olmuştur. İkincisi psikolojik iyi oluş ise 1980'lerde deneysel araştırmalarla başlamış ve bireyin zorluklar ile karşılaşması durumunda kendi potansiyelini bulma fırsatlarını

ve anlamlı bir yaşam sürmesinde kişinin potansiyellerini vurgu yapan daha önceki süreçlerde var olan klinik ve yetişkin gelişim psikolojisi kuramlarına dayanmaktadır. Bu iki yaklaşım da iyi bir yaşam için nelerin gerekli olduğunu araştırmak adına bireylerin var olan potansiyellerini üstün tutan hümanistik değerleri bünyesinde barındırmaktadır (Telef, 2013).

Günümüzde, psikoloji alanında iyi oluşu açılmaya yönelik iki yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar hedonik ve eudaimonik yaklaşım olarak adlandırılmaktadır. Hedonizm (hazcılık), Yunan filozoflarından birisi olan Aristoteles'in hayat amacının haz ve mutluluğu en üst seviyeye taşımak olduğu fikrine dayanmaktadır (Dodge et al., 2012). Hedonik yaklaşımın bakış açısına göre iyi oluş kavramı, mutluluk ve yaşam doyumunu ifade etmektedir. Burada iyi oluşun amacı, mutluluğu en üst noktaya taşımak için yaşamın iyi ve kötü unsurlarının neler olduğunu bulmaktır. Hedonik iyi oluş, öznel iyi oluş (subjective well being) şeklinde kavramsallaşmıştır (Deci & Ryan, 2000).

İyi oluşu açıklamaya yönelik diğer kavram olan Psikolojik İşlevsellik (eudaimonism) de bireylerin gizil potansiyellerini, güçlerini gerçekleştirmesi olarak açıklanmaktadır (Ryan & Deci, 2001). Psikolojik işlevsellik bakış açısı, iyi oluşu, bireylerin kendini gerçekleştirmesi ve tam işlevselliği olarak tanımlamaktadır. Bu bakış açısına göre psikolojik iyi oluş, kendini gerçekleştirme, anlam, canlılık, kişinin potansiyelini tam anlamıyla kullanabilmesi yeteneğine dayanmaktadır. Bu perspektifte bireyin sübjektif değerlendirmelerinden ziyade, teorilerin belirlediği sağlıklı davranış kriterleri, iyi oluşun temel göstergesi olarak kabul görmektedir. Bu açıdan bakıldığında psikolojik iyi oluşun objektif verilere dayandığı söylenebilir (Polatcı, 2011). Psikolojik işlevsellik açısından iyi oluş, yaşamı tam ve derinden tatmin edici bir şekilde yaşamaya odaklanmakta ve kavramsal olarak “psikolojik iyi oluş” terimine karşılık gelmektedir (Deci & Ryan, 2008). Öznel iyi oluş genel olarak mutluluk, rahatlama ve sorunların göreceli olarak yokluğu anlamını taşıırken, psikolojik iyi oluş mücadele, çaba gösterme, kişisel gelişim için bir yapılan şeyler olarak ifade edilmektedir. (Waterman, 1993).

Psikolojik iyi oluş kavramını ilk kez 1969 yılında Bradburn ortaya atmıştır. Bradburn'e göre, olumlu ve olumsuz olarak nitelendirdiğimiz duygular birbirinden bağımsızdır ve bu duyguların bireylerdeki var olan düzeyi psikolojik iyi oluşu açıklamaktadır. Başka bir deyişle iyi oluş kavramı, duyguların olumlu taraflarının olumsuz taraflarına göre daha üstün olması şeklinde tanımlanmaktadır. Ancak

Bradburn'un psikolojik iyi oluş tanımı günümüzün öznel iyi oluş tanımıyla örtüşmektedir (Akdoğan & Polatçı, 2013).

Günümüzde kullanılmakta olan psikolojik iyi oluş kavramı Ryff'in tanımladığı haliyle kullanılmaktadır. Onun bakış açısına göre iyi oluş bir mutluluk olarak değil de kişinin kendisini gerçekleştirmesi olarak düşünülmelidir (Kuyumcu, 2013). Ryff'a göre psikolojik iyi oluş, " bireyin kendisini olumlu değerlendirmesini, çevresini kişisel ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde şekillendirmesini, sınırlılıklarının bilincinde olduğunda dahi kendisinden memnuniyet duymasını, başkalarıyla güvenli ve sıcak ilişkiler kurabilmesini, bağımsız ve özerk bir şekilde hareket edebilmesini, kişinin hayatta bir amacının ve hedefinin olmasını, potansiyelinin farkında olmasını ve aynı zamanda potansiyelini geliştirmek için çaba göstermesini içermektedir (Özen, 2010).

2.2.2. Psikolojik İyi Oluş (PİO) /Gelişme (Flourish) Kuramları

Literatürde eudaimonia kavramına ilişkin psikoloji alanına hâkim iki temel teori bulunmaktadır. Bunlar; Deci ve Ryan'ın Öz-Belirleme Teorisi (Self Determination Theory) ile Ryff'in (1989a) Psikolojik İyi Oluş Teorisi (Psychological Well-Being) olarak belirtilmektedir. Bu her iki kuram da "iyi yaşam nedir?" sorusuna, insan olmanın bilindik amacının gerçekleşmesi şeklinde cevap vermektedir. Bu amaç, bireylerin yaşamı süresince optimum pozitif işlevselliğini sağlamaktır. Bu iki teori arasındaki fark, nihai hedefe ulaşmak için neyin gerekli olduğuna dair anlayışlarında yatmaktadır (Vitterso, 2016).

2.2.2.1. Deci ve Ryan'ın öz-belirleme teorisi (self determination theory)

"Öz belirleme" kavramını ilk ortaya atan kişi White (1959) olmuştur. Bu kavram, kişinin hedeflerini, isteklerini, içsel yargılarını kendi istekleriyle geliştirme gücünü belirtmektedir (White, 1959). Daha sonrasında ise öz belirleme kavramı Deci & Ryan'ın (1985) çalışmaları sonucu geliştirilmiş ve ortaya öz belirleme kuramı çıkmıştır.

Öz belirleme kuramının (Self-Determination Theory-SDT) dikkate aldığı bazı psikolojik ihtiyaçlar vardır. Bunlar; özerklik (autonomy), içsel-dışsal motivasyon, ilişkili olma durumu (relatedness), yetkin olma (competence), özerk benlik yönetimi (self-determination)'dir. Bu psikolojik ihtiyaçlar sosyal ve davranış bilimciler tarafından ilgi görmüştür. Bunun temel sebebi, self-determinasyon teorisinin ortaya koyduğu kavramların pozitif psikoloji dalındaki çalışmalara bir zemin oluşturduğu

düşüncesidir (Ryan & Deci, 2000).

Öz belirleme, dış etkenlere (toplumsal normlar, akran baskısı vb.) bağlı olmaksızın, bireyin kendi kişisel inanç ve değerlerine göre davranış belirlemesi ve karar vermesi olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle kişilerin kendi seçim duygusuyla hareket etmesi, davranışlarını kendi seçimleriyle yönetmesi olarak ifade edilmektedir (Budak, 2000). Self-determination teorisine göre, kişiliğin gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bu kişilik gelişim sürecinde bireylerin içsel kaynaklarını düzenlemesi ve düşünce, duygu, davranışlarını yönetme becerisinin de önemi vurgulanmaktadır (Ryan & Deci, 2000).

Öz belirleme kuramı ile öncelikli olarak içsel motivasyonun kavramsal özelliği üzerinde durulmuş ve içsel motivasyonu artıran faktörlerin neler olduğu anlaşılmaya çalışılmıştır. Bu kurama göre, bir kişinin içsel motivasyonu varsa dışsal bir uyarana ihtiyaç duymayacaktır. Sanat, spor gibi kişi gerçekleştirdiği şeyleri kendi sevmesi sebebi ile yapmaktadır. Dışsal motivasyon da ise dış etkilere bağlı olma durumu vardır. Kişi davranışları sonucunda bir ödül alacağı veya yapılması gerekeni yapmadığında karşılaşılabileceği tehdit ve cezalardan kaçınmak için yapmaktadır (Budak, 2000).

Deci ve Ryan tarafından geliştirilen öz belirleme teorisi, insanları çevresiyle aktif ilişkiler içerisinde olan canlılar olarak ifade etmektedir. İnsanların topluma entegre olabilmesi, iyilik hallerinin geliştirilmesi adına özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma olarak belirtilen üç önemli psikolojik ihtiyacın giderilmiş olması gerekmektedir (Sevinçli & Eğer Aydoğmuş, 2022). Bahsedilen bu üç psikolojik ihtiyacın karşılanması psikolojik iyi oluş düzeyini yükseltirken karşılanmama durumunda ise iyi oluşu düzeyini olumsuz etkilemektedir (Ryan & Deci, 2000).

Özerklik ihtiyacı, kişinin eylemlerinin yönlendirildiğini veya eyleme zorlandığını hissetmekten çok, kişinin kendi kararlarını verebileceği duygusuyla ilgilidir (Kocayörük, 2012). Başka bir ifadeyle, kişi davranışlarını tümüyle kabul eder, onaylar ve yapmış olduğu her davranışının arkasında durur (Deci & Ryan, 1985a). Çeşitli biçimleriyle "özerklik" ilişkileri, kimlik duygusunu, ruhsal açıdan uyumu, psikopatolojiyi etkiler. Yapılan çalışmalar özerkliğin iş motivasyonu ve performansını, iş doyumunu, iyi oluşu ve çeşitli durumları etkilediğini ortaya koymuştur (Taştan vd., 2017).

Bireylerin kendilerini alanında aktif ve yeterli bulması durumunda yetkinlik denilmektedir. Belli bir yetkinliği kazanmış olduğunu düşünen bireyler içinde bulundukları sosyal ortamlarda değişiklik yaratabileceklerinin farkındadırlar. Gelişim

ve başarı için yetkinlik önemli bir faktördür (Sevinçli & Eğer Aydoğmuş, 2022). Yeterlilik konusunda kendini tamamlamış hissiyatındaki kişiler hedeflerine ulaşmada başarılı olacaklarına inanmaktadırlar (Cihangir Çankaya, 2009).

Bireyler için insan ilişkileri her daim gerekli bir ihtiyaç olmuştur. İlişkili olma, kişilerin çevresindeki insanlar ile bağ kurabilme ihtiyacını vurgular. Self-determination teorisine göre, diğer bireyler tarafından önemsenmek kadar onları önemsemek de ilişkili olma ihtiyacının sağlanması açısından önemlidir (Ryan & Deci, 2000).

İlişkili olma ihtiyacının desteklenmesi için kişilerin çevresi tarafından olduğu haliyle kabul görmesi ve ihtiyacı olduğunda çevresinden gerekli desteği, tavsiyeleri alabilmesi gerekmektedir (Ntoumanis et al., 2009).

Ana boyutları belirtilen self-determination teorisi farklı kültürlerde araştırılmakta, psikolojik ihtiyaçların tatmininin ortaya çıkardığı sonuçlar incelenmektedir. Bireyin iyi olma halinin, her kültürdeki kişi için içinde yer aldığı çevrenin ihtiyaçlarını karşılama düzeyine bağlı olduğu vurgulanmaktadır. Kısacası bu teori, üç temel ihtiyacın tatmininin iyi oluş açısından gerekli olduğunu, ihtiyaçların tatmini ile iyi oluş arasında doğru orantı olduğunu belirtmektedir (Ryan & Deci, 2001).

2.2.2.2. Ryff'in çok boyutlu psikolojik iyi olma modeli

Ryff (1989a) iyi oluş kavramından farklı olarak psikolojik iyi oluş kavramını, yalnızca mutluluk ve yaşam doyumundan oluşan bir kavram olarak tanımlamamıştır. Ryff psikolojik iyi oluş tanımında mutluluğu yalnızca kendini iyi hisseden bir birey olarak değil, kendisi için işlevsel olarak çalışan bir birey olarak tanımlamaktadır. Psikolojik iyi oluş için hayattan haz almak yeterli olmamaktadır. Psikolojik iyi oluş, bireyin yaşam sorunları, kendisi ve sosyal çevresi arasında dengeli bir psikolojik yapı oluşturabilme becerisine sahip olması anlamına gelmektedir (Ryff, 1989a). Psikolojik iyi oluş kavramı ile ilgili tanımlara bakıldığında, bireylerin karakter yapısıyla, bireylerin psikolojik iyi oluşlarıyla ve kişilerin kendisini gerçekleştirme koşullarıyla ilgilenmektedirler. Psikolojik iyi oluş kavramına göre psikolojik iyi oluş, bireyin yalnızca mutlu bir yaşam sürmesi ve sorunlardan arınmış olması değildir. Bireyin sorunlara rağmen hedeflerine doğru ilerleyebilmesi ve işlevselliğini kaybetmemesidir (Ryff & Singer, 1998).

Yaşam boyu gelişim teorileri ve pozitif işlevsellik doğrultusunda ortaya atılan kuramlar iyi oluş kavramının farklı yönlerini ortaya koysa da Ryff'in yorumuna göre

bu kuramlar bir araya getirildiğinde karmaşık bir yapı ortaya çıkmaktadır (Timur, 2008). Ryff'a göre bu teoriler üç açıdan yetersizdir. Birinci yetersizlik nedeni bu teorilerin güvenilir ölçme ve değerlendirme aşamalarının az bir süreç içerisinde gerçekleşmiş olması, ikincisi psikolojik iyi olma için belirledikleri kriterlerin her teori için farklı anlam ifade etmesi, üçüncü yetersizlik sebebi ise her teorinin fazla kuramsal ve yüzeysel olması şeklindedir (Akın, 2009). Ryff, Bradburn ve öğrencilerinin benimsedikleri yaklaşıma karşı eleştiride bulunmuştur. Bu eleştirinin sebebi ise mutluluk kavramının yerine getirilmesindeki sorunlar ve duygu, yaşam tatmini konularında pozitif işlevselliğin göz ardı edilmesi olmuştur. Bu nedenle Ryff psikolojik iyi olma kavramını önermiş bulunmaktadır. (Ryff, 1989a) (Ryff, 1989b). Psikolojik iyi olmanın; depresyon, anksiyete ve ruhsal sorunların olmayışı ile birlikte ruhsal sağlığın sağlanacağı düşüncelerinin aksine Ryff (1995) iyi oluşu olumlu niteliklerin varlığı açısından ele almamız gerektiğini öne sürmüştür. Çünkü psikolojik iyilik, olumsuzlukların yokluğundan daha fazlası anlamına gelmektedir. Ryff, psikolojik iyi oluşun yapısal durumunu geniş bir çerçeveden değerlendirmek ve açıklamak adına mevcutta olan psikolojik iyi oluş literatürünü birleştirerek işlevselliğin olumlu yönlerine ışık tutmuştur (Akın, 2009).

Ryff (1989a)'ın "Çok Boyutlu İyi Oluş Modeli"ni geliştirmesinin sebebi iyi oluş kavramının açıklanmasının kuramsal düzeyde yetersiz kalmasıdır. Bu modelin temelini oluşturan bazı unsurlar bulunmaktadır. Bunlar; Klinik psikoloji, kişisel gelişim, psikolojik bütünlük ve gelişim alanlarıdır. Ryff'ın modeline göre "psikolojik iyi oluş doğrudan mutlulukla ilişkili değildir. Daha ziyade mutluluk, iyi yaşanmış bir yaşamın ödülüdür (Ryff & Singer, 1998)." Ryff'ın modeline göre bireyler mükemmellik için çabalamalı ve potansiyellerini bulup onu en üst düzeyde harekete geçirmek için çalışmalıdır (Ahmet & Ümran, 2015).

Ryff, kendi modelini geliştirmek adına bir dizi gelişim teorilerini incelemiş ve bu teorilerden yararlanmıştı. Bunlar; Maslow'un geliştirmiş olduğu kendini gerçekleştirme kuramı, Junh'un bireyselleşme modeli, Erikson'un psikososyal gelişim teorisi, Rogers'ın tam işlev kuramı Jahoda tarafından tanımlanan pozitif psikolojik sağlık kriterleri, Buhler'ın temel hayat eğilimleri, Alport'un ise olgunlaşma teorisidir (Ekşioğlu, 2011).

Olumlu psikolojik sağlık kriterleri psikolojik iyi oluş modeli için temel oluşturmaktadır. Psikolojik iyi oluş modelindeki boyutlar bireylerin pozitif işlevselliğe ulaşmak için göstermiş oldukları mücadelede karşılarına çıkan güç durumları belirtir

(Ryff, 1989a). Boyutları incelediğimizde bunlar; özerklik, çevresel hâkimiyet, kişisel gelişim, diğerleriyle olumlu ilişkiler, yaşam amacı, kendini kabuldür. Psikolojik iyi oluş, kendisini ve geçmişini kabul etmesi, bireysel gelişim yeteneği, anlamlı hedeflerle yaşamı sürdürebilme yeteneği, insanlarla ilişkilerin kalitesi, çevresini kontrol etme yeteneği ve davranışlarının özerkliği olmak üzere altı farklı boyutta pozitif psikolojik işleyişin kapsamlı bir değerlendirmesidir (Ryff & Keyes, 1995). Bireyler hayatta varoluşsal bazı güçlükler yaşamaktadır. Psikolojik iyi oluş bu güçlükler karşısında kişilerin gözlemlenen gelişimini inceler (Keyes et al., 2002).

Özerklik (Autonomy):

Bireyin kendi kararlarını alabilmesi, bağımsız bir birey olduğunu hissetmesi olarak değerlendirilen özerklik psikolojik iyi olma modelinin unsurlarındandır (Göcen, 2012). Birey kendisini gerçekleştirebildiyse ve işlevselliğine tam anlamıyla ulaştıysa toplumsal yapıdan bağımsız bir şekilde yaşama ve kendi tutum, davranışlarını düzenleyebilme yetisine sahiptir (Ryff & Essex, 1992). Tam işlevsel olan bir birey, çevresindekilerin onayını beklemeden iç izleme ve değerlendirme yapar. Kişiler küresel inanç ve kurallara, ortak korkulara bağlı kalmayarak geleneklerden uzak bir şekilde bireyselleşirler (Burger, 2006). Maslow'un kendini gerçekleştirme anlayışı, Rogers'ın içsel değerlere odaklanma yaklaşımı, Jung'un düzenden kurtulma görüşü, bireylerin duygularını, düşüncülerini, davranışlarını yönetirken kolektif inançlar, gelenek ve göreneklerin belirleyici olmaması özerklik boyutunun kuramsal temelini etkileyen faktörlerdir (Karaçam, 2016).

Çevresel Hâkimiyet (Enviromental Mastery)

Çevresel hakimiyet, kişinin çevresinde bir değişim yaratma, çevresini geliştirme yetilerini ifade etmektedir. Aynı zamanda kişinin, kendi kriterlerine ve ruhsal koşullarına uygun ortam belirleme becerisini ifade etmektedir. Çevresel hakimiyet, kişinin fiziksel ve zihinsel davranışlarıyla çevresini etkileme gücünü içerir. Çevre yönetimi, işlevsellik anlayışına dayalı psikolojik iyi oluş modelinde önemli bir boyuttur (Ryff, 1989a).

Kişisel Gelişim (Personal Growth)

Bu kavram, bireyin gelişim potansiyelini kullanıp geliştirebilmesi, büyüme ve gelişme yeteneğini sürdürebilmesi anlamına gelmektedir. Bir kişinin yalnızca temel becerilere sahip olması yeterli değildir. Potansiyelini ortaya çıkarmalı ve kendini geliştirmeye devam etmelidir (Ryff, 1995). İnsanların psikolojik iyilik halinin temel koşulu, ulaşılan hedeflerden yeterlilik duymayarak mevcut potansiyellerini sürekli

geliştirmek istemeleridir. Kişisel gelişim, kendini gerçekleştirmeyle ilişkili olup, psikolojik iyi oluşun Aristoteles'in "eudaemonia" tanımına en yakın alt boyutudur (Kuyumcu, 2012).

Diğerleriyle Olumlu İlişkiler (Positive Relations With Others)

Psikolojik iyi oluşun bu boyutu diğer insanlarla kaliteli ilişkilerle ilgilidir. Samimiyet, ilişkilerde güven, empati kurma, memnuniyet, yakın ilişkilerden kaçınmama ve başkalarına yardım etme gibi nitelikleri tanımlar. Jahoda'ya göre başkalarını sevmeye yeteneği ruh sağlığının önemli bir unsurudur. Maslow'un kendini gerçekleştirme yaklaşımı, Alport'un olgunlaşma kuramı, Rogers'ın empati, Erikson'un yetişkin gelişimi dönemi özellikleri başkalarıyla pozitif ilişkiler kurabilme yetisi ile yakından ilgilidir (Karaçam, 2016).

Yaşam Amacı (Purpose In Life)

Ryff & Keyes (1995), bu boyutu kişinin yaşam içerisinde bir hedefi olması, yön ve anlam hissiyatına sahip olabilmesi olarak ifade eder. Çünkü insanların pozitif işlevselliğe sahip olması aynı zamanda bir amaç belirleyebilmesi, plan yapabilmesi ve yön duygusunun olması becerine de bağlıdır (Ryff, 1989a). Bir kişinin yaşam amacı yüksek ise hayatının her döneminde yaşadığı şeylerin bir anlamı olduğuna inanırlar, bu kişilerin hayata geçirmek istedikleri hedefleri vardır. Tam tersi bir durumda kişinin yaşam amacı düşük ise hayatı anlamlı hale getiren inançlardan ve yaşadıklarına dair anlam duygusundan yoksundurlar (Ryff, 1989b). Olumlu işlevselliği olan bir kişinin, yaşamın anlamlı duygusuna katkı sağlayacak amaçlara, yön duygusuna sahip olması gerekmektedir (Ryff & Singer, 1996).

Kendini Kabul (Self-Acceptance)

Bu boyut, kişinin iyi oluşunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Bununla birlikte kişi başarısızlığını ve başarısını fark eder ve kendisini bu hali ile kabul eder. Bu yaklaşım ile bireylerin psikolojik iyilik hallerinin daha fazla olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Maslow, kendini kabul boyutu ile kişinin yalnız kendisini değil, doğayı ve başkalarını da kabul etmesi, kucaklaması ve sevmesi olarak tanımlamaktadır (Ryff, 1989a).

2.2.2.3. Diener'in sosyo-psikolojik iyi oluş modeli

Diener (1984) tarafından yapılan çalışmalar, psikolojik sağlık üzerine odaklanmıştır ve mutluluğu ile yaşam doyumunu temel değişkenler olarak ele alarak öznel iyi oluş kavramını tanımlamıştır. Diener ve arkadaşları (1999), öznel iyi oluşun

insanların yaşamlarını değerlendirmesi olduğunu belirtirler ve bu değerlendirmelerin duygusal ve bilişsel yönleri içerdiğini vurgularlar. Dolayısıyla, öznel iyi oluş, yaşam doyumu, pozitif duyguların varlığı ve negatif duyguların eksikliği gibi üç temel bileşeni içerir (Diener, 2000).

Duygusal boyutu oluşturan bileşenler; negatif duygulanım (negative affect) ve pozitif duygulanımdır (positive affect). Bu boyut, kişinin mutluluğunu ve iyi oluş düzeyini ifade eder. Bilişsel boyut ise, kişinin yaşam doyumuna life satisfaction) ilişkin kendi görüşlerini içermektedir. (Türkmen, 2012).

Diener'e (1984) göre öznel iyi oluşun üç unsuru vardır. Öncelikle öznel ve kişinin tecrübeleriyle ilgilidir. İkincisi, pozitif ölçümleri içerir; yani sadece negatif unsurların yokluğunu değil, aynı zamanda ruh sağlığı ölçümlerinin fazla oluşunu da kapsar. Üçüncüsü, öznel iyi oluş kapsamındaki ölçümler genellikle hayatın tüm yönlerini içeren bir değerlendirmedir. Doyum alanları ise öznel iyi oluşun deneyimlenebileceği yaşam alanlarını temsil eder, örneğin iş ve aile gibi. (Özen, 2010).

Diener (2009), psikolojik iyi oluş çalışmalarında, Ryff (1984) ve Deci ile Ryan'ın (2001) modellerini kabul etmekle birlikte, onların psikolojik iyi oluş modellerinin eksik olduğunu düşünerek yeni bir sosyo-psikolojik iyi oluş modeli geliştirmiştir. Bu modelin oluşturulması sırasında, öncelikli olarak Ryff'un (1989a) ve Deci ve Ryan'ın (2000) hümanistik teorilerini temel alarak geliştirdikleri psikolojik iyi oluş ve temel psikolojik ihtiyaçlar modellerindeki olumlu sosyal ilişkiler, ilişkili olma, anlamlı ve amaçlı yaşam, öz saygı, çevresel hakimiyet, kendini kabul ve yeterlik bileşenleri dikkate alınmıştır. (Diener, et al., 2009; 2010).

Diener ve Scollon, (2003), genellikle demografik faktörlerin kişinin iyi oluş düzeyinin %20'si açıklayabildiğini ileri sürmektedir. Ryff ise, öznel iyi oluşun ve psikolojik iyi oluşun çoğunlukla kişilik özelliklerine bağlı olarak geliştiğini ifade etmektedir (Libran, 2006). İfade edilen bu temel iki iyi oluş perspektifi arasında hangi bakış açısının kişinin iyi oluş düzeyini en doğru biçimde temsil ettiği konusunda yapılan araştırmalar ve tartışmalar hala devam etmektedir. (Göcen, 2012).

2.3. İş Doyumu Kavramı ve Önemi

İş, örgütsel alanda belli bir süre zarfını kapsayan, bir dizi insan ilişkilerini içeren, belli bir ücret karşılığında gerçekleştirilen, mal ve hizmet üretme girişimidir. Doyum kavramı ise bir çeşit duygusal tepkidir. Çalışma hayatındaki bireylerin yapmış

oldukları işe, çalıştıkları iş yerine dair birçok tecrübesi bulunmaktadır. Çalışma hayatı içerisinde bireyler çeşitli kazanımlar elde etmekte aynı zamanda algıladıkları mutluluk, üzüntü gibi çok fazla duyguyu deneyimlemektedirler. İş doyumu, iş görenin bedensel ve zihinsel sağlıklarıyla ilgili olup aynı zamanda tutumların genel bir sonucudur (Sevimli & İşcan, 2005).

“Satis” sözcüğü Latince’de yeterli anlamına gelmektedir. İş doyumu da bu sözcükten türetilmiştir. Doyum kişisel, duygusal, sosyal çok boyutlu bir kavramdır. Başka bir kişi tarafından gözlemlenmeyen sadece yaşayan kişi tarafından algılanabilen ve tanımlanabilen içsel refahı tasvir eden, geçişli, sabit olmayan ve karmaşık bir kavramdır. Doyum yerine “iş tatmini” kavramı da kullanılmaktadır (Şencan, 2011).

İş tatmini ile ilgili ilk çalışmalar 1920’li yıllarda ABD’nin Chicago kenti yakınlarındaki Wester Electric Company’nin Hawthorne tesislerinde Harvard Üniversitesi’nden F. Roethlisberger ve E. Mayo liderliğindeki bir araştırmacı ekibi tarafından örgütteki verimliliği artırmak hedefi ile başlamış ve çalışmalar 1934 yılına kadar devam etmiştir. Bu bilim insanları, ortamın aydınlatılması, ısı düzeyi, yorgunluk faktörü, çalışma ortamının fiziksel düzenlenme durumunun iş görenler üzerindeki verimlilik etkilerini incelemek için araştırmalarına başlamışlardır. Yapılan çeşitli deneyler sonucunda, çalışma ortamının fiziksel koşullarından çok sosyal faktörlere dikkat etmeleri gerektiği fark edilmiş ve bununla birlikte insan unsuru çalışmalarda önem kazanmıştır. Hawthorne deneylerinden elde edilen bilgilerden yola çıkarak çalışanları motive etme ve mutlu etmede moral faktörünün maddi ödüllendirmelerden daha çok önem taşıdığı, iş görenlerin sosyal ve psikolojik ihtiyaçları giderildiği takdirde verimin sağlanabileceği sonucuna varılmıştır (Akbulut, 2015). Böylece iş tatmini ilk kez 1920’li yıllarda ortaya koyulmuş, önemi ise 1930’lu ve 40’lı yıllarda benimsenmeye ve üzerinde çalışılmaya başlanmıştır. Önem kazanmaya başladığı yıllardan itibaren endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanında, sağlık ve eğitim dallarında en çok çalışma yapılan konu haline gelmiştir. Çeşitli mesleklerde ve ekonomik sektörlerde bu kadar önem gösterilmesinin ve üzerinde çalışılmasının nedenleri farklıdır (Güler, 1990). Bu konunun önemli görülmesinin birden fazla sebebi bulunmaktadır. Bunlardan ilki insani sebeplerdir. Bu, bireylerin bedensel ve ruhsal sağlığını direkt olarak etkilemektedir. İkincisi ise örgütsel sebeplerdir. İş yeri açısından iş tatminsizliği sonucu yaşanan stres ve çalışma arkadaşları arasındaki uyum sorunları gibi dolaylı etkisi olan faktörler verimliliği etkilemektedir (Çimen & Şahin, 2000).

Bu konu üzerindeki önemli bilimsel araştırmalar Hoppock'un 1935'te yayınlanan "Job satisfaction" adlı makalesinden itibaren devam etmiştir (Erşan vd., 2013). 1954 yılında Maslow'un "İnsan İhtiyaçları Hiyerarşisi" ve 1959 yılında Herzberg'in "İkili Faktör Teorisi" ile iş tatminin temelleri atılmıştır. Bu konu sosyal bilimler konusunda çalışma yapan araştırmacıları büyük ölçüde etkilemiştir. 1970'li yılların başına kadar iş tatmini konusunda dört binden fazla makale çalışması yayını yapılmıştır (Ardıç & Baş, 2001). Cranny ve arkadaşlarının yaptığı bir araştırma, 1992 yılında iş tatmini üzerine 5.000'den fazla çalışmanın bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Oshagbemi'nin araştırmasında ise bütün yayın ve bildirileri göz önünde bulundurulduğunda bu sayının 7.000'e çıktığı ifade edilmektedir (Kök, 2006). Endüstri psikolojisi dalındaki 1991-1994 yılları arasındaki dönemde yayınlanmış bilimsel dergiler incelendiği zaman; iş tatminin araştırmacılar tarafından en çok incelenen ilk 10 konusu arasında yer aldığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple iş tatminin iş yeri açısından da ne kadar önemli olduğunu anlayan kurumlar iş görenlerin iş tatminini ölçmeye çalışmaktadırlar. İnsan bir kaynak olarak ön planda olmaya başladığından itibaren, iş tatmini araştırmaları önemi giderek artan konulardan biri haline gelmiştir (Telman ve Ünsal, 2004).

İş tatmini açıklamak için geliştirilen birçok teori, iş tatmini ile motivasyon arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır. Maslow, Herzberg, Adams ve Wroom tarafından bu ilişki incelenmiştir. İnsanın ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapısı olduğunu Maslow, "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi"nde vurgulamaktadır. Her ihtiyacın önemli olduğunu ve belirli ölçüde giderilmesi gerektiğini, bunların karşılanması halinde iş tatminin yaşanacağını belirtmiştir. Wroom, insanların sosyal ihtiyaçlarında farklılıklar olduğunu ve ancak bu farklılıklar göz önünde bulundurulduğu zaman iş doyumunun gerçekleşeceğini ifade etmiştir. Adams, "Eşitlik Teorisi"nde bireylerin kendilerini aynı çalışma şartları içerisinde çalıştıkları kişilerle karşılaştırdıklarını ve bunun sonucunda alınan ücret ve fırsatlar açısından eşitliğin var olma durumuna göre iş tatmini ya da iş tatminsizliğinin meydana geldiği belirtilmektedir. Salancik ve Pfeffer (1977) tarafından geliştirilen "Kişilerarası Karşılaştırma Teorisi"nde de iş tatminin kişilerin kendileri ile aynı koşullardaki kişiler ile karşılaştırma yapmaları sonucu iş tatminin meydana geldiği ifade edilmektedir (Okpara et al., 2005).

Çalışma hayatı insan yaşamının önemli bir parçası olmakla birlikte günlük yaşamın yaklaşık olarak 1/3'ünü içermektedir. Çalışan ve kurum açısından önemli olan, iş yeri personellerinin yaptıkları iş kapsamında ne düşündükleri, hangi duyguları

hissettikleri, iş yerindeki pozitif veya negatif duygularının düzeyini ne olduğu, işlerini anlamlı bulup bulmadıklarıdır (Işıklar Pürçek, 2015). Fromm (1981) çalışma alanındaki ortamın psikolojik yönünü vurgulamaktadır. Ona göre, bireylerin mutlu olmasına etki eden iki faktör “üretmek” ve “sevmek-sevilmek”tir. Kişinin iş tatmini ile işteki verimliliği arasında doğru orantı vardır. İş tatmini arttıkça verimlilik de artar. Bireylerin başarılı olma ve verimli olma yönündeki ihtiyacı doyuma ulaşırsa bu bireyler daha sağlıklı sosyal ilişkilerinde bulunacak ve bu sayede daha olumlu davranışlarla da birlikte sevmek, sevilme ihtiyacını da gidermesi sağlanacaktır (Kağan, 2010).

Kişilerin işlerine karşı tutumu ve işten duyduğu tatminin üç unsuru bulunmaktadır. Bu öğeler; bireylerin işiyle ilgili duygusal, bilişsel ve davranışsal yönelimlerini ifade eder. Duygusal unsur, bireyin objeye yönelik duygularını içerir ve görünmez fakat anlaşılabilir. Bilişsel unsur, objeye yönelik bilgi ve inançlardan meydana gelir. Bununla birlikte bu bilginin ampirik olarak doğru veya doğru olmaması önemli değildir. Davranışsal unsur, bireyin objeye davranma şeklini belirtir (Karababa, 2012).

İş doyumunun pozitif veya negatif çıktıları hem kurumları hem de personeli etkilemektedir (Demir, 2007). İş tatminin çalışanlar için önemli olmasının nedenleri şu şekilde ifade edilebilir:

1. İş tatmini ile yaşam tatmini birbiri ile ilişkili kavramlardır. Kişinin yaşam doyumunu yüksek olsa dahi iş tatminin yetersiz olması kişinin genel yaşam doyumunu olumsuz etkiler.

2. İş tatmini, kişilerin hayat felsefesi ile ilişkilidir. Kişilerin hayata dair ve kariyere yönelik hedefleri, kişilerin çalıştıkları işler vasıtası ile ihtiyaçlarını karşılama beklentisi, bu ihtiyaçlarının önceliğini belirtir.

3. İş tatmini kişisel kariyer yönetimiyle de ilgilidir. Kişinin ilgi alanlarına, beklentilerine, yeteneklerine uyumlu iş alanlarında çalışmaları hem örgüt hem de kişi için oldukça önemlidir (Yıldızhan, 2011).

İş yeri açısından iş tatminin sağlanması sonucunda ne gibi faydalar elde edilebileceği incelendiğinde, iş doyumunu arttıkça bireylerin motivasyonun da arttığı, iş doyumuna ulaşmış personelin görevlerini yerine getirmede daha azimli oldukları ve bununla birlikte çalışma performanslarının da daha yüksek olduğu tespit edilmektedir. Çünkü; ruhsal olarak daha dingin, hayat tatmini ve mutluluk seviyesi fazla olan kişiler işlerini tamamlamak için ihtiyaç duydukları gücü ve heyecanı kendilerinde

görmektedirler. Kriz halinde bile bu kişiler üstün gayret içerisinde problemleri aşmada başarılı olmaktadır (Şimşek vd., 2003). Şirketler çalışma koşullarını iyileştirerek çalışanların iş yerinde daha uzun süre çalışmaya devam etmesini sağlayabilirler. İş yeri koşulları çalışanları tatmin etmesi durumunda kişiler görevlerini mümkün olan en iyi şekilde yapmaya motive olurlar (Güney, 2001). Tam tersi durumda ise iş tatmini azalacaktır. Çalışma ortamında yaşanan iş tatminsizliği bireylerde fiziksel, zihinsel ve sosyal uyumsuzluğa neden olmaktadır. Bunun sonucunda kişilerde işe yabancılaşma, işe karşı ilgisizlik, işten kopma ve çalışma arkadaşları arasında anlaşmazlıklar ortaya çıkmaya başlar. Yaşanan bu tatminsizlik iş yerlerinin sunmuş olduğu hizmetleri de etkilemektedir (Çarıkçı, 2004). Personelin iş doyumlarının artırılması için yapılması gerekenler iş yerlerinin sosyal görevleri içerisinde (Toker, 2007).

Rekabetin giderek arttığı kurumsal yaşam ortamında, kurumlar sürekliliklerini sağlamak adına mevcut kaynaklarını etkin ve verimli kullanma gerekliliği duyabilirler. Teknolojik gelişmeler her ne kadar insan gücünü geri plana atsa da etkin ve verimli ürün elde etmek için insan kaynağı önemli bir unsur olmaya devam etmektedir. Bu nedenle iş yerlerinde insan hem bir kaynak hem de kaynakları kontrol eden unsur olarak düşünülebilir. İnsanın (bedensel, ruhsal, zihinsel) çeşitli güçlere sahip olduğunu anlayan kurumlar, bu potansiyelleri birleştirerek kendi hedeflerine ulaşmak için kullanabilirler (Tarhan, 2016). İş Doyumu, örgütlerin kurumsal gelişiminin ve personel verimliliğinin istenilen hedeflere ulaşabilmesi için gereklidir (Siegel & Lane, 1974).

1970'lerin sonlarında Freeman, iş tatmini kavramını geniş bir bakış açısı ile değerlendirerek onu ekonomik bir değişken olarak ele almış ve çalışmalarında işgücü pazarındaki hareketliliğin ana sebebi olarak nitelendirmiştir. Araştırmalar, bireylerin iş tatminin yüksek olması durumunda, istifaların azaldığını, motivasyonun arttığını, kişilerin kendisine güvenin arttığını, çalışanların daha verimli olduklarını, stres ve kaygılarının azaldığını göstermektedir (Gedik vd., 2009).

Özetle; "İş tatminin hem kişisel hem de kurumsal sonuçlarının, örgütün hedeflerine ulaşabilmesine temel oluşturması bakımından önemli rolü bulunmaktadır. İş doyum, toplumda zihinsel, ruhsal ve fiziksel açıdan iyi oluşu yüksek kişilerin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Kurumsal açıdan değerlendirildiğinde ise, iş doyumunun yüksek olması personelin işine olan bağlılığını yükseltmekte, personel devir hızı oranının düşmesini sağlamakta, örgütsel performansı yükselmesi için zemin hazırlamaktadır (Arık, 2015).

2.3.1. İş Doyumu Kavramının Tanımlanması

Çalışma hayatı birçok insanın hayatının temelini oluşturmaktadır. Bir kişi gün içerisinde zamanın çoğunu işte ve meslektaşlarıyla geçirir. Bu nedenle insanların hayattan genel bir doyum elde edebilmeleri, işindeki güdülenme düzeyi ve iş tatmini ile yakından ilişkilidir. İş doyumunu, bireysel davranışların incelenmesi yoluyla kişilerin çalışma yaşamının kalitesini ve örgütsel verimliliği artırmayı amaç edinen çeşitli kuramları, yaklaşımları temel alan nesnel verilere ve deneye dayanan birçok araştırmanın konusunda yer almaktadır (Erdal & Turan, 2017).

İş doyumunu genellikle işe verilen duygusal bir tepki olarak tanımlanır. Ancak çoğunlukla işin kavramsal bir özelliği olarak yorumlanmıştır. En genel anlatım ile bireylerin işlerine yönelik tutumları olarak açıklanan iş doyumunu kavramı birçok şekilde tanımlanmaya çalışılmıştır (Eker, 2006). İş doyumunu, kişilerin işleri ile ilgili hissettikleri olumlu duyguların toplamıdır. Bir kişinin iş doyumunu yüksekse o kişinin işinde mutlu olduğu, yaptığı işle ilgili olumlu duygulara sahip olduğu söylenebilir (Özpehlivan, 2015). Allred'e (2001) göre, çalışan memnuniyeti çalışanın işine karşı hissettiklerinin bütünüdür. Çalışan bireyin negatif veya pozitif duygularının toplamı doyum düzeyini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, iş doyumunu, kişinin işinin karşılığı olarak aldığı maddi geliri, uyumlu çalıştığı iş arkadaşları ve yaptığı işin çıktılarının kendisini mutlu etmesi (Eren, 2006: 2002) olarak tanımlanmaktadır. Silvestro (2002) çalışanın işten aldığı doyumunu, fiziksel ve sosyal koşullara karşı gösterilen duygusal bir yanıt olarak görmektedir (Karakuş, 2011).

İş doyumunu kavramının ilk tanımlarından birini yapan Hoppock “iş tatmini nedir?” sorusunu; bir kişiyi “işimden oldukça memnunum” diyebilmesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların bir bütünü olarak yanıtlamıştır (Rinehart & Short, 1994). Bu yaklaşım, çalışanların iş doyumuna ilişkin hissiyatlarına ve bu duyguların hangi koşullardan etkilendiğine odaklanmaktadır. Çalışanın işi hakkındaki başarı ve başarma duygusu ortaya çıkmaktadır. Bu anlamda üretkenlik kadar bireylerin iyilik haline de önem verilmektedir. Çalışanların işini zevk ile yapması, kendisini huzurlu hissetmesi, enerjisini ve heyecanını kaybetmemesi, yaptığı işin karşılığını hem maddi hem de manevi olarak alması iş doyumunun kritik unsurlarındandır (Başol & Çömlekçi, 2020). Literatürde birçok araştırmacı iş tatmini kavramını çeşitli şekillerde tanımlamıştır. Bu farklı tanımlar içerisinde örgüte dair araştırmalar için en sık kullanılan iş tatmini tanımının Locke'a (1976) ait olduğu görülmektedir (Judge &

Klinger, 2008).

İş tatminin epistemolojik köklerine bakacak olursa Locke’a göre (1983); tatmin kavramı duygulara dayandığı için ancak kişinin içsel gözlemi ile bulunabilir. Bu durum da bireylerin zihinsel yapılarının gelişimini kapsayan bir faaliyeti ifade eder. İş tatmini, çalışanın işinden elde ettiği tecrübelerinin değerlendirilmesi ile birlikte meydana gelen pozitif bir durum şeklinde tanımlanabilir (Güllü, 2009).

“Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü” adlı kitabında Başaran, iş tatminini şu şekilde tanımlamıştır: Kavram olarak iş doyumunu İngilizce “job satisfaction” sözcük öbeğine karşılık gelmektedir. İş tatmini, bireyin yapmış olduğu işe yönelik bireysel değerlendirmesini içermektedir. İş doyumunu, bireylerin işinden memnun olma durumlarını ifade etmektedir ve çalışma koşulları ile çalışanın taleplerinin birbiri ile örtüşmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Başaran, 2008). Ugborne ve Obenge’e göre iş doyumunu, çalışanların iş yerlerindeki çalışma ortamından memnun olmaları ve yapmış olduğu işe dair olumlu bir tutumdur (Gazioğlu, 2017). Smith ve Wakely (1972) iş doyumunu, kişilerin işleri ile ilgili yaşadığı olumlu veya olumsuz deneyimlerinin sonucunda elde edilen ortalama bir duygusal durum şeklinde ifade etmektedir. Çalışanların işine yönelik bakış açıları ve iş yerinde yaşadıkları iş doyumunu ve doyumsuzluğunu etkilemektedir (Özpehlivan, 2015).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) tanımlamasına göre iş tatmini, çalışanın işini gerçekleştirme sayesinde ihtiyaçlarını karşılayabilme düzeyinin bir sonucudur (Çalışkan, 2014). İş tatmini, aynı zamanda kişinin işe yüklediği anlam, işte öğrenme imkanları ve becerilerin kullanımı şeklinde de tanımlanmaktadır (Karaca, 2001). Bir kişi yaptığı işin önemli olduğunu düşünüyorsa, bu işi için bilgi ve yeteneklerini kullanabiliyorsa ve bireysel gelişimine katkı sağlıyorsa tatmin duygusu oluşmaktadır (Güllü, 2009). Eren (1998)’e göre; iş doyumunu denildiği zaman, kazanılan maddi gelir, çalışmaktan memnuniyet duyulan iş arkadaşları ve bir şey üretmenin vermiş olduğu mutluluk akla gelmektedir.

Cranny, Smitg ve Stone, kitaplarında iş tatmini ile ilgili ortak bir tanım sunmaktadırlar. Yapmış oldukları tanıma göre iş tatmini; “bir kişinin hedeflediği sonuçları gerçekleştiren sonuçlarla karşılaştırarak hissettiği duygusal tepkidir.” Bu tanımlama esasen, iş tatminini duygusal bir tepki olarak ele alan bir tanımdır. Diğer tanımlarda da iş tatmini bir tutum olarak görülmektedir. Bunun en yaygın tanımını ise Miner yapmıştır. Miner, iş tatminini “kişilerin davranışlarına etki eden bir tutum” olarak görmektedir. İş doyumunu, işi cazip bulma, motivasyon, işe bağlılık kavramlarıyla

yakından ilişkilidir; fakat onlardan farklı bir anlamı vardır (Çonkar vd., 2003).

Schultz ve Schultz (1990) iş tatminini, çalışanların işlerine yönelik besledikleri duygu ve tutumları kapsayan psikolojik eğilimi olarak ifade etmektedir (Schultz & Schultz, 1998). Bullock'e göre iş tatmini, işle ilgili arzu edilen veya istenilmeyen pek çok tecrübenin toplamı ve bunların bir denge içerisinde olmasıyla ortaya çıkan bir tutum olarak ele almaktadır. Davis iş tatminini, işleri hakkında hissettikleri memnuniyet durumu olarak tanımlarken Hackman ve Oldham, iş doyumunu işle ilgili hissedilen mutluluk şeklinde tanımlamıştır (Ardıç & Baş, 2001). Robbins (2000) ise iş tatminini, kişinin işine karşı genel tutumu olarak tanımlamaktadır. Böylece iş tatmini yüksek olan kişiler işlerine karşı pozitif bir tutum içinde olurken, iş tatmini düşük olan kişiler işlerine karşı olumsuz bir tutum geliştirirler (Robbins, 2000).

Specktor (1996) iş doyumunu “en basit tanımı ile kişilerin işlerinden hoşnut olma düzeyidir” olarak tanımlamıştır. Barutçugil (2004) iş doyumunu, “bir çalışanın, işinden ve başardıklarının kendi ihtiyaçlarını ve kişisel değer algısını karşıladığını veya karşılamasına imkân sağladığını anlaması sonucunda hissettiği duygu” olarak tanımlamıştır. Bingöl'e göre ise iş doyumunu, çalışanın işinden elde ettiği toplam ekonomik faydadan kaynaklanmaktadır. Çalışanların iş doyumunu, büyük oranda işin ve onunla ilgili her şeyin ihtiyaç ve taleplerini ne ölçüde karşıladığıdır (Bingöl, 1997).

Lawler iş tatminini açıklamaya yönelik en önemli unsurun, kişinin yaptığı işten beklentileri ile işin kişiye gerçek anlamda sağladığı şeyler arasındaki ilişki olduğunu savunmuştur. İş tatmininin, çalışanın hak ettiğine inandığı şey ile elde ettiği arasındaki farktan kaynaklandığını belirtmektedir (Pinar, 2008). Galbraith'e göre iş tatmini; kişinin örgütsel davranışları ve kurumsal alanda deneyimlediği pozitif veya negatif duygulardan kaynaklıdır. Yaşanılan bu duygular iç ve dış kaynaklardan meydana gelmektedir. İş tatmini yaşayabilmenin içsel kaynağı içsel ödüller olarak ifade edilir. Örneğin; kişinin istediği işte çalışıyor olması durumu çalışan için bir doyum sağlamaktadır. Öte yandan dışsal kaynaklar iş tatminini artırmaya yönelik kurumsal teşvikler olarak değerlendirilmektedir (Akgündüz, 2006). Vroom (1964) ise iş tatminini, “bireyin yaptığı işi veya iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda bir hoşnut olma duygusu, pozitif hissiyat durumu” olarak açıklamıştır.

Fred Luthans'a göre iş tatminin üç önemli yönü bulunmaktadır (Fred, 1995).

İş tatmini, duygusal tarafı yoğunlukta olan bir kavramdır. Çünkü görülemez ancak hissedilebilir.

İş tatmini, yoğunlukla alınan sonuçların beklentileri karşılama düzeyi il

açıklanır.

İş tatmini, birçok ilişkisel tutumu içerir. Bu tutumlar genel olarak; maaş, iş, yükselme imkanları yönetim şekli ve iş arkadaşlarıdır.

Görüldüğü gibi iş tatmini, çalışanların işinden beklentilerini alabilmesi, yalnızca kendisi tarafından algılanan, çalışanın yapmış olduğu işe yönelik oluşturduğu, kesin bir şekilde ölçülemeyen tepkiler sonucu meydana gelen duygusal bir tutumdur. Yapılan tanımlar da incelendiğinde, iş tatmininin kişinin işine negatif ya da pozitif bir tutuma sahip olmasında etkisi bulunduğu, yaptığı işten memnun olma, hoşnut olma, başarı hissini yaşama gibi işe yönelik psikolojik unsurları etkileyen bir kavram olduğuna dikkat çekilmektedir. İş tatmini kavramının bu denli önemli olmasının ana nedeni, işe yönelik iyi sonuçlar elde etmenin büyük oranda iş tatmininin sağlanmasına bağlı olmasıdır (Sevimli & İscan, 2005). İş tatminiyle ilgili kesin olan taraf dinamik olmasıdır. Yöneticiler iş tatminini bir kez sağlayıp daha sonra uzun yıllar bu konuyu gözden uzak tutamazlar. İş tatmini hızlı bir şekilde sağlanabilse de daha hızlı bir şekilde tatminsizliğe doğru değişebilir. Bir kurumda var olan koşulların kötüleştiğinin temel göstergesi düşük iş tatminidir (Akıncı, 2002).

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışma hayatı, kişilere işine yönelik tecrübeler elde etmesini sağlamasının yanı sıra, her gün işinde yaşadığı farklı duyguların birikimine de sebep olmaktadır. Bu tecrübe ve duygu birikimleri sonucunda çalışanın işine karşı duygusal ve zihinsel bir tutumu gelişir. Eğer bu birikimler olumsuz değerlendirilebilecek bir durumda ise yaptığı işten ve çalıştığı kurumdan memnuniyet duymayan, tatminsiz çalışanlar karşımıza çıkmaktadır. Asıl ulaşılmak istenilen ise; kişilerin işinden ve iş şartlarından hoşnut olmaları ve iş tatminine sahip olmalarıdır. Bir bireyin iş tatminine ulaşması çok çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Bu faktörleri değerlendirme ve işine yönelik bir tutum oluşturma ise tamamen kişinin kendisine bağlıdır. Dolayısıyla aynı kurumsal yerde çalışan iki kişiden biri işinden tatmin duyuyorsa diğerrinin tatminsizlik yaşaması olası bir durumdur (Eğinli, 2009).

Yeni bir işe başlarken iş yeri ile çalışma şartlarıyla ilgili yazılı veya sözlü bir anlaşmaya varılır. Hatta karşılıklı sözleşme imzalanmaktadır. Ayrıca çalışanın çalıştığı yerden, iş yerinin ise çalışandan beklentilerini ifade eden ve psikolojik sözleşmeler de bulunmaktadır. Yapılan bu sözleşmeye uyulmayarak çalışanın talepleri ve beklentileri karşılanmadığı takdirde çalışanlar işyerine karşı olumsuz bir tutum

içerisine girerler (Eğinli, 2009).

Çalışanın iş tatmini etkileyen unsurların yanı sıra; iş tatmini ile doğrudan ilişkili olmasa da tatmin düzeyine etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, statü, kıdem, kişilik yapısı ve kültür farklılıkları olarak ifade edilebilir. Anlaşıldığı üzere, bu unsurlar bireyin kendisinden veya çevresinden kaynaklanan çeşitli özelliklerdir (Keser, 2006).

Hoppock'a (1935) göre; işin kendisi kadar kişilerin psikolojik ve bireysel durumunun iş doyumunu üzerinde etkisi olduğunu ifade etmiştir. Çalışma koşulları ve iş ortamı kişinin iş doyumunu etkileyen faktörler olmakla birlikte bireyin psikolojik ve sosyal koşulları da iş doyumunu üzerinde oldukça etki etmektedir. Bu durum aynı kurumda çalışan kişilerin birbirinden farklı iş doyumunu hissetmeleri ile açıklanabilmektedir.

Farmer ve Richman (1975) çalışanların iş tatmini üzerinde bireysel özellikler bakımından yetenekleri, hedefleri, başarı durumu, özsaygı, kişinin kendi ihtiyaçları, düşünce yapısı gibi faktörlerin etkili olduğunu ifade etmektedir. Bu açıdan, benlik kavramı gelişmiş, kendine güven duygusuna sahip bireylerin daha fazla iş doyumunu sağlayabilecekleri belirtilmiştir. Yapılan iş açısından ise; kazanılan maddi gelir, kıdem olanakları, çalışma arkadaşları, yöneticinin tarzı, işin niteliği etkili olmaktadır. Böylece iş doyumunu, bireyin işini ve iş çevresi, yöneticilerinin hedefleri, aldığı ücretin getirisini nasıl algıladığı, iş arkadaşlığı ilişkisi ile yakından ilgilidir. Genel olarak işin öğrenme fırsatı sunması, yöneticinin çalışana karşı davranışları, terfi olanakları, ücretin dağıtılma şekli gibi unsurlar etkilemektedir (Kök, 2006).

Parke (2018), ilhamı, iş tatminin önemli bir parçası ve bireylerin hedeflerine ulaşırken aynı zamanda isteklerini de daha yakından tanımasını sağlayan, kişinin içsel etkinliği olarak ifade etmiştir. İlham için önemli sayılan öz saygıyı, iş doyumunu, yöneticiden duyduğu memnuniyeti, işe yönelik tutumunu iş tatmini için önemli unsurlar olarak ele almıştır. Çalışma ortamının fiziksel koşullarının uygunluğunun ve lider ilişkilerinin iş tatminin artması noktasında ilham verdiğini belirtmiştir. Bununla birlikte örgütsel bağlılığın ve hesap verilebilirlik durumlarının iş doyumunu ile arasında olumlu bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

İş tatminin sağlanabilmesi bir bakıma örgütün çalışanlarına sağladığı imkanlar önemli olmaktadır. Bu imkanlar genellikle çalışma ortamı ve işin gereklilikleri ile alakalıdır. Fakat, çalışanların kurumsal imkanlardan yararlandırılma girişiminin, iş tatminini kesin olarak arttıracığı anlamına gelmemektedir. Yukarıda da ifade edildiği

şekliyle bireysel özellikler birbirinden farklı olmaktadır. Çalışanların eğitim düzeyi, tecrübesi, sosyal ortamı gibi unsurlar etkileyicidir. Bu nedenle iş tatmini ve tatminsizliğin sebep olan faktörler incelenmelidir (Eğinli, 2009).

İş tatminini etkileyen unsurlar, yani iş tatmini boyutları iki temel başlıkta toplanabilir (Sun, 2002). Bu araştırma kapsamında da iş tatminine etki eden faktörler 1.Bireysel faktörler 2.Çevresel ya da örgütsel faktörler başlıkları altında incelenecektir (Derin, 2007). Birinci grup, çalışanların bireysel özellikleri ile açıklanmaktadır. İkinci grup ise, bireye işiyle ilgili verilen rollerin özelliklerini, çalışma arkadaşları ile ilişkilerini, ödüllendirilme durumunu, iş yerinde kişiye gösterilen muameleyi ve benzeri özellikleri içermektedir (Sun, 2002).

2.3.2.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler

İş doyumunun elde edilebilmesinde büyük etkiye sahip olan bireysel faktörler, bireylerin doğduğundan itibaren taşıdığı özellikler ve yaşamı süresince edindiği tecrübelerle göre belirlenmektedir (Eğinli, 2009). Bu faktörler, bireyler arasında farklılık göstermekle birlikte bireylerin kişilik özelliklerinden veya demografik koşullardan etkilenmektedir. Başka bir ifadeyle, herkeste ortak olmayan kişiden kişiye değişen nitelikler bireysel faktörlerdir. Bir kişi çalıştığı kurumdan beklentilerini öncelikli olarak bireysel özelliklerine göre oluşturmaktadır (Telman & Ünsal, 2004). Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, kişilik yapısı, meslek, hizmet süresi gibi faktörler kişinin mevcut durumuna yönelik yapacağı değerlendirmeleri doğrudan etkileyen bireysel faktörlerdir (Serinkan & Bardakcı, 2007).

İnsanların kişilik özellikleri yaşamı boyunca hedeflerini, beklentilerini büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışmalar sonucunda; otoriter ve baskıcı kişilik özelliklerinin bireylerin iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu, tatmin duygusunu azalttığı, tatminsizlik nedeniyle iş yerinde çatışma ortamının oluşmasına zemin hazırladığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda, yeniliklere karşı dirençli, stres düzeyi daha fazla, problem çözme yeteneği zayıf, liderlik becerileri gelişmemiş bir kişilik yapısına sahip olmanın da iş tatminini azalttığı belirtilmektedir. Bununla birlikte kişinin özsaygısının düşük olmasının, çalışma arkadaşlarını ve yöneticilerini saldırgan ve düşmanca görmesine neden olduğu, bu durumun da iş tatminini azalttığı bilgisi ortaya çıkmıştır. Benlik saygısı yüksek, kendisine güveni tam, olumlu kişisel kimliği olan, girişken kişilik özelliklere sahip bireylerin iş tatmininin daha yüksek düzeyde olduğu ifade edilmiştir (Karababa, 2012).

Çalışanların bireysel özellikleri, değer yargıları, tutumları ve davranışları iş tatminleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle, iş yerleri iş tatmini anketlerini tasarlarırken personellerin çalışanların farklı kişisel özelliklere, değerlere, tutumlara ve beklentilere sahip olduğunu göz önünde bulundurmalıdır (Türkoğlu, 2012). Kuruluşlar, iş görenlerin cinsiyet, yaş, bireysel özellikler, eğitim durumu ve medeni durumlarını dikkate alarak iş tatmin düzeylerini anlamak amacıyla araştırmalarda bulunmalıdır. Bu araştırmalar sonucunda, iş tatmini düşük çalışanların hangi kişilik özelliklerine sahip olduğunu belirleyebilir ve iş tatmini yüksek çalışanları yetiştirmek için önemli ipuçları sağlayabilirler (Albayrak, 2020).

İş doyumunu en çok etkileyen kişisel faktörler aşağıda belirtilmiştir. Açıklanan bu faktörler aynı zamanda örgütsel bağlılığa da etki eden faktörlerdir (Şencan, 2011). Kişinin yaşam tarzını da belirleyen bu kişisel faktörler, isteklerin karşılanmasını, çalışanın iş yerine karşı tutumunu olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir (Akıncı, 2002).

Cinsiyet

Cinsiyet değişkeni, iş tatmini etkileyen bir faktör olmasına rağmen, hangi cinsiyetin daha fazla tatmin duyduğu hususunda çalışmalar birbirinden bağımsız sonuçlar ortaya koymakta ve bu sonuçlar karşılaştırıldığında birbirleri ile tutarlı olmadıkları görülmektedir (Kurtar, 2020). Bazı araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalar cinsiyetin iş tatmini için önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Bazı araştırmacılar ise bu faktörün iş tatminin sağlanmasında önemli bir faktör olmadığını belirtmişlerdir (Derin, 2007). Bireysel faktörler içerisinde iş tatmini üzerinde etkisi açısından çalışmalar arasında en tartışmalı ve farklı sonuçlar ortaya koyan faktör cinsiyet olmuştur. Çalışanların iş tatminine ulaşabilmelerinde cinsiyete göre farklılıklar olsa da bazı araştırmalar farklı cinsiyetteki çalışanlara eşit ve elverişli koşullar sağlandığı zaman iş tatminin sağlanmasında ciddi farklılıklar oluşmadığını öne sürmektedir (Eğriboyun, 2015). Aynı zamanda sayısal açıdan değerlendirildiğinde iki cinsiyetin iş yerinde dengeli dağılım göstermesi durumunda çalışanların iş tatmini bir cinsiyetin daha baskın olduğu iş yerlerine göre daha yüksektir (Fields & Blum, 1997).

Maaş, iş unvanı, iş güvenliği, öğrenme ve kendini geliştirme fırsatları, prestij ve özerklik hem kadın hem de erkek tüm çalışanlar için önemli iş tatmini faktörleridir. Ancak toplumun kadın ve erkeğe farklı sorumluluklar yüklemesi nedeniyle kadın ve erkek çalışanların yaptıkları işe ilişkin farklı duygu ve düşünceleri bulunmaktadır.

Erkekler eve maddi gelir sağlamak için almış olduğu maaşı önem verirken, kadınlar ise ev içi sorumlulukları, çocukların bakımı, ailesine karşı yerine getirmesi gerektiğini düşündüğü görevleri nedeniyle daha rahat çalışma koşullarına sahip, sorumluluk düzeyi yüksek olmayan işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bu tür işlerde kadınların yetenek ve becerilerini tam anlamıyla kullanma olanağı bulunmamaktadır (Çimen & Şahin, 2000). Bununla birlikte kadınların iş hayatları dolayısıyla ailesine, çocuklarına, evine yeteri kadar zaman ayıramaması, mesai saatinden sonra ev içi işler ve çocukların bakımı, ihtiyaçları ile ilgilenmek zorunda kalması zamanla yorgun olmalarına, mutsuzlaşmalarına yol açabilmektedir. Bütün bunlar kadın çalışanların iş tatmin düzeylerinin erkek çalışanlar ile karşılaştırıldığında daha düşük düzeyde olmasına yol açabilmektedir (Poyraz & Kama, 2008).

İş tatmini ve cinsiyet üzerine yapılan bazı araştırmalar daha olumsuz iş şartlarında çalışan kadınların erkeklere göre daha çok iş tatmini elde edebildiklerini göstermiştir. Öte yandan kadınların daha düşük iş tatmininin olduğunu gösteren çalışmalarda, kadınların eş ve anne olma rollerinin daha ön planda olması nedeniyle iş hayatında üst düzey ihtiyaçlarını gidermek temel amaçları olmadığı, iş hayatında maddi veya fiziksel ödüllerin ön plana çıktığı sonucu ortaya koyulmuştur (Derin, 2007).

Spector'a (2003) göre; bazı araştırma bulguları kadın ile erkek çalışanlar arasında iş tatmini açısından bazı farklılıklar olduğunu gösterse de bu hususta yine de kesinlik gösteren bir sonuç elde edildiği söylenemez. Ancak erkek çalışanlarla aynı iş pozisyonunda çalışan kadınların daha düşük maaş ve daha az sorumluluk ile iş tatmine sahip olabilecekleri söylenebilir. Bu durumun sebebi ise erkek güzünün hâkim olduğu ve kadınların fırsatlardan eşit bir şekilde yararlanamadığı iş hayatında, kadınların beklentilerinin düşük olmasından kaynaklanmasıdır. Davis'e göre, cinsiyet faktörü açısından elde edilen bulgulardan birisi de sosyal ve kültürel normlar sebebiyle kadınların işlerine karşı çok yüksek beklentiye sahip olmaması ve dolayısıyla iş tatminlerinin erkeklere göre nispeten daha yüksek olduğu da ifade edilmektedir (Davis & Wilson, 2000). Maktalan'a göre, çalışma hayatında belli bir kariyere ulaşmak için yer alan kadınlar ile ailesine bakmak için yani maddi nedenlerle çalışan kadınların iş doyumlarının tamamen farklı olduğu gözlenmiştir (Maktalan, 1997).

Toplumsal cinsiyet rollerinin var oluşu, iş ortamında kadın ve erkek çalışanların farklı iş doyumları içerisinde olmasını belirleyen sebeplerdendir. Erkeklerin çalışma hayatında daha fazla katılımının olması, erkeklerin iş tatminini artırdığını gösteren

kaynaklar bulunmaktadır (Sığrı & Basım, 2006). İş tatmini açısından bakıldığında bireysel faktörlerin erkekler için bir etki mekanizması, örgütsel faktörlerin ise kadınlar için bir etkileme mekanizması olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (García-Berna et al., 2005). Bütün bunları göz önünde bulundurarak toplumda cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkini incelerken, toplumdaki sosyal roller, ülkelerin kültürel yapıları ve gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınmalıdır (Bülbül, 2006).

Yaş

Bir kişinin yaşı ve yaşam dönemi, bireyin tutum, davranış ve kararları üzerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Dolayısıyla kişinin yaşına bağlı olarak işe karşı düşünce ve tutumlarında bazı farklılıklar görmek mümkündür (Okpara, 2006). Herzberg, yaş faktörü ile tatmin kavramı arasındaki ilişkiyi “U” şeklinde düşünülen bir eğri olarak tanımlamıştır. Çalışma hayatına daha erken başlayan genç yaştaki kişilerde iş tatminin daha yüksek olduğu, orta yaşlara doğru tatminin azaldığı, daha sonraki süreçte yaş ilerledikçe çalışma hayatının sonuna kadar iş tatmin düzeyinin arttığını ifade etmiştir (Durmaz, 2003). Bu noktada şunu belirtmekte fayda var ki, insanların işlerinin ilk dönemlerinde heyecan içerisinde olmalarına rağmen tecrübelerinin daha az olması ve bu nedenle iş tatminlerinin daha yüksek düzeyde olabileceği doğal karşılanmakta olup sonraki çalışma yıllarında insanların çalışma hayatında birçok şeyin rutine bağlanması nedeniyle işlerinin monotonlaşması ve bu nedenle iş tatmininde azalma gerçekleşmektedir (Yıldırım, 1999). Özellikle sıradanlığın hâkim olduğu ve yeniliğe kapalı örgütlerde, insanlar orta yaşlara geldikçe iş tatmini önemli ölçüde azalmaktadır. Bu düşüş aynı zamanda çalışanın kendisiyle ve iş tatmin duygusuyla da mücadelesini meydana getirmektedir. Kişi bu mücadelesinden başarılı bir sonuç aldığı anda ise iş tatmin düzeyinde yeniden bir artış görülmektedir (Eğinli, 2009). İş tatmininin, ileriki yaşlarda alınan terfi, kariyer basamaklarının görünürlüğü, işini yapmanın sonucunda aldığı çıktılardan dolayı memnuniyet duygusu, bireysel deneyimlerin paylaşılması yoluyla geri kazanıldığı görülmektedir (Yıldırım, 1999).”

Çalışanların yaşı ile iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında genç çalışanların iş tatmininin, kendileriyle aynı işte çalışan yaşlı çalışanların iş tatmininden daha düşük olduğu görülmektedir (Canbaz, 2007). Yaş ilerledikçe iş tatmininin artması iki nedenden kaynaklanmaktadır. Birinci neden, ödüller ve maaşlar gibi daha iyi fırsatların memnuniyeti arttırmasıdır. Bir diğer neden ise insanların yaşlandıkça beklentilerini daha gerçekçi düzeyde tutarak işlerine uyum sağlamaları ve daha mutlu olmalarıdır. Öte yandan, yaş ilerledikçe istenilen tefinin alınmamış olması ve

emeklilik sürecinin yaklaşması sebebiyle tatmin azalmaktadır. Yaşı daha ileri çalışanların iş tatmini, daha yüksek maaşlar, şirkette uzun süreli çalışma, kıdemli ve sorumluluk sahibi olma veya daha düşük beklentiler, daha fazla özgüven ve deneyim nedeniyle daha yüksek olabilir (Dorsan, 2007). Genç yaştaki bireyler için de terfi ve çalışma koşulları konusunda aşırı beklentilerinin olması ya da iş tercihi ve çalışma güvencesi konusunda şüpheleri olması nedeniyle, iş tatminlerinin daha düşük düzeyde olduğu savunulmaktadır (Aksayan S, 1990; Gezer, 1998).

Eğitim Düzeyi

Eğitim düzeyi, iş tatmini düzeyini etkileyen bir diğer bireysel faktördür. Araştırmalar, eğitim seviyesinin artmasıyla kişinin iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir. Çalışanın eğitim düzeyi ne kadar üst seviyede olursa iş tatmini de o kadar fazla olmaktadır (Akşit Aşık, 2010).

Genelde yapılan çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, yeterli eğitim seviyesine sahip çalışanların genel iş tatmininin, daha düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışanlar iş yerlerinde eğitim seviyelerine ve tecrübelerine uygun bir pozisyonda çalışmadıkları zaman mutsuz hissetmekte ve iş tatminleri düşmektedir (Eğinli, 2009). Bazı çalışanlarda ise eğitim seviyesinin artması kişinin çalıştığı yerden beklentilerini de artırması nedeniyle iş tatminsizliği kaçınılmaz olabilmektedir (Maden Turgut, 2010). Çalışanın eğitim düzeyi ve yetkinliğinin artması kişinin kıdem, maaş, yetki ve sorumluluklarında olumlu değişiklikleri beraberinde getirmesi durumunda ise iş tatmin düzeyinde yükselme söz konusu olmaktadır (Polat, 2008). Bunun yanı sıra, var olan yetkinliğinden daha fazlasını gerektiren bir pozisyonda çalıştırılan bir kişide ise kaygı ve stres düzeyinde artış meydana gelmekte, bunun sonucunda da iş tatmininde azalma görülmektedir (Akşit Aşık, 2010).

Çalıştığı kurumda eğitim ve gelişim fırsatlarının olması çalışanın iş tatmin düzeyini artırabilmektedir. Alanında uzman kişilerce toplantı, seminer, konferans vb. faaliyetler ile eğitimlerin etkinlikler yoluyla sağlanması kişilerin iş tatminini artırmaktadır. Stres yönetiminde de genellikle yüksek eğitimli çalışanların stresle baş etme mekanizması olarak bilinçli araçlar kullanabilmeleri stresin olumsuz etkilerini daha kolay atlatabilecekleri düşünülmektedir (Polat, 2008).

Medeni Durum

Medeni durum faktörü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Pek çok çalışma evli olan çalışanların evli olmayanlara göre iş tatminlerinin daha fazla olduğunu gösterse de literatürde bunun tam tersi

sonuçlara da rastlanmaktadır (Canbay, 2007).

Evliliğin iş tatminini olumlu yönde etkileyen bir değişken olduğu ifade edilmektedir. Evliliğin insanlara daha düzenli bir hayat sağladığı, dolayısıyla bu durumun iş tatmin düzeyini yükselttiği düşünülmektedir (Saygılı & Çelik, 2011). Evliliğin bireylere düzenli bir yaşam tarzı sağlamasının yanında kişi evlendiğinde üstlendiği sorumlulukların artması nedeniyle düzenli bir iş hayatına da ihtiyaç duymaktadır (Keser, 2006). Bununla birlikte çalışanlar arasından evli olanlar daha az devamsızlık yapmakta, işlerini bırakma olasılıkları daha düşük olmakta ve daha fazla iş tatmini duymaktadırlar (Özkalp & Kirel, 1996). Evli kişilerin iş hayatından daha fazla tatmin olmalarının nedeni aile hayatlarındaki tatmin duygularının olumlu oluşunun iş hayatına yansımaları veya mesleki beklentilerinin evlendikten sonra değişmesi sonucunda olabilmektedir (Telman & Ünsal, 2004). Yapılan diğer araştırmalarda ise evli çalışanların iş hayatının getirmiş olduğu zorlukların yanı sıra evliliklerinin de getirdiği güçlükler ve sorumluluklar nedeniyle iş durumlarında azalma olduğu görülmektedir (Erbil & Bostan, 2004).

Çalışan bekar bireylerin çalışan evli bireylere göre iş tatmininin daha fazla olduğunu gösteren çalışmalarda bulunmaktadır. Toplumun yüzyıllardır kadın ve erkeğe farklı roller atfetmiş olması, kadın ve erkeğin iş hayatına farklı perspektiflerden bakmasına neden olmaktadır. Evli ve aynı zamanda çalışan bir kadının işteki sorumlulukları dışında ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içi görevleri de üstlenmesi beklenirken, erkekten beklenen genelde bir işte çalışarak ailesinin geçimini sağlamasıdır. Kadınlar ve erkekler aynı işte aynı pozisyonda çalışsalar dahi kadının hem iş hem ev içi görevlerinin fazlalığı nedeniyle iş tatmin düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Izgar, 2003).

Literatürde evli veya bekar çalışanların iş doyumlarının fazla olduğu iddia edilmekte ve bunun olası nedenleri konusunda çeşitli tartışmalar yapılmaktadır. Bunlardan bazıları, bekar çalışanların işlerine daha fazla zaman ayırabilme fırsatlarının olduğu ve dolayısıyla mesleki gelişimlerinin daha hızlı ilerlediği, evli çalışanların ise ailelerinin manevi desteği sayesinde işte yaşadıkları stresleri daha çabuk atlatabildikleri yönündeki argümanlardır. Dolayısıyla iş tatmini ile ilgili faktörlere bakıldığında bekar ve evli her iki grubun da iş hayatı için medeni durumunun fayda sağladığı, fayda sağlamadığı taraflarının da birbirini dengelediği, bu sebeple medeni durum faktörünün iş tatmininde bir farklılığa neden olmadığı ileri sürülmektedir (Kurtar, 2020).

Kişilik Yapısı

Kişilik, bireyin hem iç hem de dış çevresi ile oluşturduğu, kendisini diğer bireylerden farklı olmasını sağlayan yapılaşmış ve birbiri ile uyumlu düşünme, hissetme ve davranış biçimidir (Ceylan, 1998).

Araştırmalar kişilik faktörünün iş tatmini algısı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiş olup, bireysel beceri ve yetenekleri sınırlı olan ve topluma uyum sağlayamayan kişilerde iş tatmininin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Kendisine güvenen, benlik saygısı yüksek, güçlü ve ne istediğini bilme konusunda kararlı kişilerin işlerinden daha fazla doyum aldıkları görülmüştür (Çalışkan, 2005).

"Kişilik özellikleri" ile iş tatmini arasında var olan ilişki durumunu belirlemeye yönelik çalışmalar; rekabetçi, kendisine yönelik beğeni duygusu olan ve kontrol odağı dışsal olan kişilerin iş tatmin düzeylerinin daha fazla olduğunu belirtmiştir. Buna karşı; "aceleci" ve "öfkeli" bir kişilik yapısına sahip olma ile iş tatmini arasında negatif, "yüksek iş motivasyonu" iş tatmini arasında ise pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Diğer araştırma bulguları, A Tipi kişilik yapısına ve güçlü olumsuz duygulara sahip kişilerin, olumsuz duyguları çok fazla yüksek olmayan kişilere göre daha düşük iş tatminine sahip olduğunu göstermektedir (Sığırı & Basım, 2006).

Holland'ın kişilik- iş uyumu teorisindeki bulgularından biri, bir çalışanın kişiliği ile işi arasındaki uyumun fazla olmasının iş doyum düzeyini arttırdığı yönündedir. Böylece kişilik yapıları seçtikleri işe uygun olan çalışanlar, yapmış oldukları işin gerektirdiği beceri ve yeteneklere sahip oldukları için kolaylıkla başarıya ulaşabilirler ve bu başarı beraberinde iş tatminini de getirmektedir (İnce, 2003).

Meslek

Yapılan çalışmalar, bağımsız çalışma ve insanlarla doğrudan ilgilenme fırsatı sunan, sosyal prestiji yüksek olan meslek gruplarında iş tatmininin yüksek olduğunu göstermektedir (Derin, 2007).

Hizmet süresi

Hizmet süresi, bir çalışanın kuruluşa katıldığı günden beri geçirdiği süreyi ifade eden bir kavramdır. Hizmet süresi ne kadar artarsa çalışanların maaşlarında, görev ve sorumluluklarında da bir artış olması beklenmektedir (Polat, 2008). Çalışma yaşamında geçirilen süre de iş tatmin düzeyinin ölçmede önemli görülen bir faktördür. Uzun süre aynı kurumda çalışmaya devam eden kişilerin iş tatmin düzeyleri daha

yüksektir. Böyle bir durum genellikle kişilerin çalıştıkları kurumu daha iyi tanınması, kurumuna karşı bağlılık hissetmeleri, kurumlarındaki tecrübeleri ve kurumdan beklentileri arasında bir uyum durumunun var olması ile açıklanmaktadır (Eğimli, 2009; Erdoğan, 1999). İş hayatına yeni başlayan kişilerin iş tatmin düzeyleri, daha uzun süre çalışma imkânı bulmuş kişilere göre daha azdır. Bu durumun sebepleri incelendiğinde, çalışma hayatına yeni giren bireylerin çalıştıkları kurumdan ve işlerinden beklentilerinin daha fazla olması ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Öte yandan, uzun süre aynı işte çalışmaya devam eden fakat terfi imkânı olmayan kişilerin iş tatmin düzeylerinde bir farklılık olmadığı, hatta iş tatminsizliği yaşadıkları görülmektedir (Eğimli, 2009).

Pearson vd. (2005) Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan öğretmenlere yönelik yapmış oldukları çalışmalarında, iş tatmini ve görev süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Volkwein ve Zhou (2003) ise araştırmalarında iş tatmin düzeyini etkilediğine inanılan kişisel faktörlerden birisi olan hizmet süresi ile arasında doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Özpehlivan, 2015). Okpara'nın Nijerya'daki petrol işçileri üzerinde yapmış olduğu bireysel özellikler ile iş tatmini ilişkisini araştıran çalışmasından elde ettiği bulgulara göre, 10 yıldan fazla bir süredir hizmet veren yöneticilerin, 10 yıldan daha az hizmet veren yöneticilere göre yapmış oldukları işten daha tatmin sağladıkları görülmüştür (Okpara, 2006).

2.3.2.2. İş doyumunu etkileyen çevresel ya da örgütsel faktörler

Kişilerin iş tatmin düzeylerindeki değişiklikler kişisel özellikler, çalışma ortamı ve şartlarının etkileşimi sonucunda meydana gelmektedir (Muslu, 1999). Yaş, cinsiyet, medeni durum vb. bireysel faktörle birlikte gerçekleştirilen işin içeriğinin ne olduğu, alınan ücret, çalışma şartları gibi örgütsel ve çevresel faktörler de iş tatmini etkilemektedir (Musal & Elçi, 1995). Çoğu çalışan evde bulunduğu zaman diliminden daha fazla çalıştığı kurumunda vaktini geçirmektedir. Çalışanların bu kadar çok vaktini harcadığı bir ortamda, örgütün iş görenler ve iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi vardır. (Akşit Aşık, 2010). Akkoç vd. (2012) gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışanların algıladığı örgütteki destek ve gelişim kültürünün, çalışanların iş tatmini ve performansını etkilediği ortaya çıkmıştır.

İş, belirli bir kurumsal ortamda ve belirli bir süre zarfında yapılan bir görev olarak görülebileceği gibi, aynı zamanda bir çalışanın işyerine sağladığı değer veya katkıyı da ifade eder. Burada iş tatmini, çalışanın işine ve çalışma ortamına karşı

tutumunu etkileyen çeşitli değişkenlerin etkileşimi ile oluşur. Bu değişkenlerin listesi ifade edilecek olursa, işin gerekli kıldığı bilgi ve beceri seviyesinden, işçiye sağladığı sosyal ve ekonomik faydalara kadar uzundur (Eğinli, 2009).

Örgüt kültürü ve örgüt kuralları, çalışanların iş tatminini olumlu ya da olumsuz etkilemesi nedeniyle iş tatmin düzeyinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanların iş tatmini elde edebilmeleri için örgütsel şartlara karşı uyum sağlayabilmiş olmaları, çalışma yaşamında mutlu ve huzurlu olmaları önemlidir. İş yerinin koşullarının çalışanların isteklerine, ihtiyaçlarına ve gereksinimlerine göre organize edilmesi, çalışanların üretkenliğini sağlanması ve geliştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir (Top, 2012).

Çünkü bir kişi çalıştığı kuruma uyum sağladığında, örgütün hedeflerini ve yöntemlerini kabul etme eğiliminde olacaktır. Bir çalışan, çalıştığı kurumun hedeflerini ne kadar benimserse, bu hedeflere bu hedeflere ulaşma noktasında o kadar çok katkı sağlayacaktır. İşte yaşanacak aksamalar, iş yavaşlatmalar, departmanlar arası dengenin bozulması gibi sorunlar ortadan kalkacaktır. Örgütte istenilen verimlilik ve etkinlik de bu şekilde artacaktır. Aynı zamanda, yönetici ve yönetilen gruplar arasındaki uyum artacak, bu da çekişme ve çatışmaların azalmasına katkı sağlayacak ve bunun sonucunda örgüt sürekliliği sağlanmış olacaktır (Erdoğan, 1983).

İş tatminini artıran örgütsel koşullar genellikle şöyle ifade edilmektedir: (Başaran, 2008).

1. Çalışanların, örgütün hedeflerine ulaşmasında kendi rollerinin ve yaptıkları işin önemli bir rolü ve değeri olduğunun bilincinde olmaları.
2. Çalışanlara görevlerini yerine getirirken etkin liderlik sağlanması.
3. Kuruluş ortamının çalışanlara destekleyici bir iletişim yapısı sağlaması.

Bu sebeple işin doğası, yönetim ve kontrol tarzı, maaş, güvenli hissetme, iletişim, terfi imkanları, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, iş birliği ve örgütsel şartlar olarak kategorileştirilen faktörlerin analiz edilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir (Özaydın & Özdemir, 2014).

Sosyo-Kültürel Çevre

İş doyumu düzeyi aynı zamanda sosyo-kültürel ortamdan da etkilenmektedir. Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda özellikle evli çiftlerde sosyo-kültürel çevre faktörünün etkisinin daha fazla olduğu görülmektedir. Eşlerin çalıştıkları örgütlerdeki statü durumları, aile gelir düzeyi, çalışan kadınların çocuklarının yaş durumları,

Çalışanların içinde büyüdüğü aile ortamı, yaşanılan yer gibi değişkenlerin iş doyumunu seviyesinde farklılıklara yol açtığı tespit edilmiştir (Aksayan, 1990).

Kişi, işten elde ettiği maddi gelirin dışında mutluluk, başarılı hissetme, tanınma, takdir edilme, kendini onaylama gibi psikolojik faydalar elde etmektedir. Yapmış oldukları işi anlamlı bulan örgüt çalışanları, kendilerini daha iyi hissettiklerini, yapmış oldukları işe değer gösterdiklerini ve işlerinden daha memnun olduklarını belirtmektedirler. İşlerini gerçekleştirirken yüksek bir amaca hizmet ettiklerini hisseden kişiler, daha uyumlu bir performans sergilemekte ve daha fazla iş tatmini duymaktadırlar (Keleş, 2017).

Xu Huang ve Evert Van De Vliert'e (2003) göre; sosyo-kültürel çevrenin iş tatmini üzerinde etkisi olduğu ancak bu etkinin toplumdan topluma değiştiği belirlenmiştir. Örneğin, bireyci toplum yapısında kendini gerçekleştirme ile yaşam tatmini arasında doğrudan bir ilişki varken, kolektivist kültürlerde iş güvenliği ile sosyal ilişkiler daha çok dikkate alınmaktadır. Sertçe'ye (2003) göre, düşük iş tatmini, mutsuzluğa, çalışmaktan uzaklaşmaya, üretkenliğin azalmasına dolayısıyla sağlıksız bir topluma yol açmaktadır. İş tatmini; çalışan bireylerin çevresiyle uyum içerisinde olmasını, güvenilir bir kişilik olmasını, iş birliğine açık olmasını, iş yerinin hedeflerine uygun şekilde çaba göstererek istekle ve verimlilikle çalışmasını sağlar. Örgütsel bakış açısında ise, sistemin güçlü bir şekilde ilerlemesine, örgütün verimliliğinin yükselmesine yardımcı olmaktadır.

cret

İş tatminin en temel ve önemli faktörlerinden birisi maaştır. Alınan maaş çalışan için yalnızca maddi bir ödül değil, bunun yanı sıra kişinin çalıştığı kuruma katkılarının ve emeğinin bir değeri olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla cret faktörü iş tatmini ile doğrudan ilişkilidir. alışan, maaş beklentisini tam anlamıyla karşılayamıyorsa, hatta aynı işi yaptığı ve aynı kıdeme sahip kişilerden daha az maaş alıyorsa bu durum iş tatminini olumsuz etkilemektedir. Öte yandan, çalışanların almış oldukları maaşın yeterliliği hususundaki değerlendirilmesi yapmış olduğu iş karşılığında hak ettiğini alabilmesi ile doğru orantılıdır (Eğinli, 2009).

Çalışanlara verilen ücretlerin adil bir şekilde belirlenmesi ve ödenmesi önemli konulardan biridir. Alınan ücretin memnuniyet sağlaması ve iş başarısını artırması için kişinin beklentileri, performansı ve piyasa standartları göz önünde bulundurularak adil bir ücret politikası oluşturulmalıdır. Örgütler için maliyetli bir faktör olarak görülen

ücret çalışanlar için tatminin sağlanmasında önemli bir ölçüdür. Kişi, maaşı ile gerçekleştirdiği iş arasında bir denge hissediyorsa tatmin düzeyi daha yüksektir (Bozkurt & Bozkurt, 2008). Ücret, çalışanlar için yaptıkları işin değeri ve verdikleri emeğin karşılığı olarak algılanır. Kişi göstermiş olduğu çabanın çalıştığı kuruma nasıl yansıdığını gözlemlemektedir. Çalışanlar aldıkları maaşı emekleri ve görevleriyle karşılaştırırlar (Köroğlu, 2011).

Statü

Bireyin iş doyum düzeyini etkileyen kişisel faktörlerden birisi de örgüt içindeki statüsüdür. Statü, kişinin toplum içerisindeki konumunu ve bu konumunun beraberinde getirdiği hak ve yükümlülükleri ifade eder. Statü biçimsel ya da biçimsel olmayan şekilde ortaya çıkabilir. Biçimsel statü, iş yerinin belirlediği derecelendirmeye göre şekillenirken, biçimsel olmayan statü ise toplumun bireye gösterdiği saygı ve sevgi düzeyine göre değişen, toplumsal dinamiklerin etkisi sonucunda oluşan bir konumu belirtir. Biçimsel ya da biçimsel olmayan fark etmeksizin statü kişinin iş doyumunu için önemli bir faktördür (Güney, 2008).

Mesleki statülerde yapılan iyileştirmelerin çalışanların iş tatmininin yükselmesine katkı sağladığı bilinmektedir. Daha düşük statüde çalışan kişilerin yüksek statülü kişilere göre daha az iş tatminine sahip oldukları ifade edilebilir. Bununla birlikte, örgüt içerisinde üst pozisyonundaki çalışanların alt pozisyonundaki çalışanlara kıyasla daha fazla ücret alması, iş tatminlerinin de genellikle yüksek olmasını sağlamaktadır (Gözen, 2007). Öte yandan bir çalışanın eğitim seviyesine uygun olmayan bir statüde görev alması iş tatminin düşmesine neden olmaktadır (Akşit Aşık, 2010).

Güvenlik

Çalışanların iş tatminini faktörlerden biri olan güvenlik; iş sağlığı ve güvenliği gibi çalışanın kendisini güvende hissetmesi için ihtiyaç duyulan gerekliliklerdir (Şen Bezirci, 2012). İş güvenliğinin sağlanması çalışanlar için başlı başına bir tatmin unsurudur. Kişi, çalıştığı yerde kendisini güvende görüyor ve iş yeri açısından değerli olduğunu hissediyorsa bu durum iş tatminin artmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca iş güvenliğinin sağlanması iş kazalarının da önüne geçer. Çalışmalar iş tatmini ve iş kazaları arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş güvenliğinin varlığı iş tatminin artmasının yanı sıra yönetimi de kolaylaştırmaktadır (Eker, 2006).

İş güvenliği konusu, günümüzde yasalar ile güvence altına alınmıştır. Amirler, örgüt içerisinde meydana gelebilecek kazalar, şiddet olayları, mobbing gibi durumlarda sorumluluk taşımaktadır. Bahsedilen bu tarz olayların daha çok yaşandığı örgütlerde çalışanların isteksizliği, motivasyon düşüklüğü, dikkat dağınıklığı, işi benimseyememesi gibi durumlar ile karşılaşılabilir. Bu durumlar da iş tatminin düşmesine neden olmaktadır (Ergün, 2016).

İletişim

Örgütte iletişimin olmayışı veya yetersizliği, çalışma ortamında bir belirsizlik ortamı yaratabilmektedir. Bu durum, işe karşı güven ve bağlılık eksikliği, stres, iş tatminsizliği, düşük verimlilik, işe devamsızlık ve işten ayrılma eğilimini artırabilir. Ancak sağlıklı iletişim ortamının kurulması halinde belirsizlik durumunun ortadan kalkma şansı olmaktadır (Schweiger & Denisi, 1991).

Turhan, araştırmasında iş tatminini yükselten faktörlerden biri olan iletişimi şu şekilde değerlendirmektedir: “İletişimin bozulması ve veya iletişim eksikliği iş ortamında çatışma yaratabilmektedir. Bu durum aynı zamanda performans düşüşüne de sebep olabilmektedir. Örgütlerde çatışma sebepleri genellikle çalışanların birbirlerini yanlış anlamaları, ön yargılı davranışlar sergilemeleri sonucunda olmaktadır. Yaşanan bu durum, çalışanların iş birliği içerisinde çalışılması gibi durumlarda çatışma halinin büyümesine, tatmin düzeyinin azalmasına, çalışma verimliliğinin düşmesine neden olabilmektedir (Turhan, 2010).”

İş yeri içerisinde iletişimin zayıf olması veya yaşanan çatışmaların memnuniyetsizliğine yol açmaktadır. Bu memnuniyetsizlik daha da artarak tüm kurum çalışanlarını etkileyebilmektedir. Sağlıklı bir örgüt içi iletişim hali, kurum içerisinde güven ortamı oluşturarak iş yerinde yaşanan memnuniyetsizlik durumunun zamanla azalmasını ve yok olmasını sağlamaktadır (İbicioğlu & Çağlar, 1999).

İşin Niteliği

Bir örgütteki çalışanların iş doyumu, o işin niteliğine ve çalışanlar tarafından nasıl algılandığına bağlıdır. İş tatminini etkileyen temel faktörler işin içeriğinin ilgi çekici ve keyifli olması, çalışanın yetenekleriyle uyumlu olmasıdır (Sarıkaya, 2002). İş niteliği değişkeni temelde bağımsızlık, çeşitlilik ve yetenekleri kullanabilme olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Altundaş, 2000). Bağımsızlık çalışırken özerk olabilme durumunu, çeşitlilik yapılan işin tekrarlayan ve monoton olmaması

durumunu ifade eder (Özkalp & Kirel, 1996). Tekdüzeliliğin neden olduğu monotonluk hali genellikle iş doyumunu olumsuz etkilerken; esnek çalışma saatleri, alternatif çalışma programları, iş yerinde gerçekleştirilen rotasyonlar, işe katkı değer sağlama ise iş tatminini artırmaktadır. Ayrıca işin yaratıcılık, yetenek ve özel bilgi gerektiren bir niteliğe sahip olması da çalışanların iş tatminini artırabilir. Fakat yeteneklerinin ötesinde çok fazla görev sorumluluk vermenin, stres ve tükenmişlik hissine neden olabileceği, bu durumunun da iş tatminini düşürebileceği bilinmesi gerekmektedir (İşcan & Timuroğlu, 2007).

Yükselme Fırsatı

Terfi, bir çalışanı kurum içerisinde daha üst bir pozisyona yükseltme sürecidir. Bu süreçte, bir çalışan daha fazla sorumluluk, artan ücret, genişleyen ayrıcalıklar, daha fazla güç ve hareket özgürlüğü, daha az denetim gerektiren bir pozisyona atanır. Bu durum, çalışanın kariyerinde ilerleme ve daha önemli roller üstlenme fırsatı olarak değerlendirilir (Bingöl, 1998).

Terfi, çalışanların motivasyonunu artıran önemli bir unsurdur. Kişi çalıştığı kurumda yükselme fırsatının olmadığını ve maaşının artmayacağına dair bir algıya kapıldığında çabalarını gereksiz bulabilir ve işine karşı negatif bir tavır geliştirebilir. Bu durumda işten hoşnutsuzluk durumu ortaya çıkabilmektedir. Çalışan işinde başarılı olduğunda terfi beklentisi doğar ve bu daha fazla motivasyon sağlar (Bozkurt & Bozkurt, 2008). Terfi sürecinde ilk dikkat edilmesi gereken şey, kimin yüksek pozisyona terfi ettirildiğidir. Etkin çalışan ve o pozisyonu hak eden kişilerin bu terfi olanağını elde etmesi yani liyakat odaklı tefinin sağlanması, tüm örgüt çalışanlarının iş tatminini artırır (Özpehlivan, 2018). Terfi sürecinin dürüst ve adil bir şekilde uygulanması, çalışanların göstermiş oldukları performansın adaletli bir şekilde değerlendirilmesi, çalışanlar arasındaki birlik duygusunun gelişmesine katkı sağlamakta, çalışma ortamında huzur ve barışı, insan ilişkilerinin gelişmesini sağlamakta ve aynı zamanda iş tatminini olumlu yönde artırmaktadır. Sınırlı ve adil olmayan terfi imkanları iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Şengül, 2008).

Her çalışanın ilerleme fırsatı yakalamak, etkin bir hayat yaşamak arzusu ve istediği bulunmaktadır. Terfi şansı elde eden bir çalışanın yükselme ile birlikte özgüveni artar, yeteneklerine olan güveni artar, kişiliği gelişir ve gücü artar. Bunun sonucunda, çalışanların işlerine karşı bağlılık düzeyi artar ve terfi ile birlikte çevresinden gördüğü takdir çalışan üzerinde pozitif bir etki yaratır. Sonuç olarak, terfi

imkanının sunmuş olduğu faydalar iş tatmin düzeyini artırmaktadır (Özgen vd., 2002).

Takdir Edilmek ve Ödüllendirmek

Takdir edilme duygusu kişinin kendisini değerli hissetmesi açısından çalışanlar için önemli bulunan faktörlerden birisidir. Değerli hissetmek, başarılı olmanın önemli yollarından bir tanesidir. Yapılan işin doğru zamanda ve yerde değerlendirilmesi, iş tatminini olumlu etkilemektedir. Takdir görme, iş tatmin düzeyi için önemli bir değişkendir (Erdil vd., 2004). Çalışma ortamında sunulan ödüllendirme imkânları çalışanların takdir görmelerini ve motivasyonlarının artmasını sağlayarak iş tatminini yükseltmektedir. Ödüller çalışanlara adil bir şekilde dağıtıldığında bu durumun iş verimliliği ve performansını artıran bir etkisi olduğu çalışanların işteki yeteneklerini daha kolay bir şekilde ortaya çıkardıkları görülmektedir (Yılmaz, 2013). Ödüllendirme yapıldıkça iş tatmininde genellikle artış görülmektedir. Çalışanlara yetkin görevlerin verilmesi, takdir edilme, maaş artışları, teşekkür etmek amacıyla verilen hediyeler, iş güvenliği, dinlenme olanakları gibi ödüller çalışanların motivasyonunu ve genel iş memnuniyetini artırır (Küçükkendirci vd., 2017).

Çalışma Koşulları

Bu terim ile bir örgütteki sağlık, güvenlik ve konfor seviyesini gösteren çalışma ortamı ifade edilmektedir. İş hayatında yaşanan değişimler işverenlere, çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini koruyan bir çalışma koşulları yaratma yükümlüğü getirmektedir. Bu yükümlülük, işverenin çalışanlara karşı sosyal sorumluluğundan hem de işgücünde verimliliğin artırılması hedefinden kaynaklanmaktadır (İşcan & Timuroğlu, 2007).

Çalışma ortamı, iş verimliliğini ve etkinliğini doğrudan etkileyen bir faktördür. İş ortamının uygun koşullar taşıması verimliliği artırırken aynı zamanda çalışanın motivasyonun ve iş doyumunun artmasında etkili olmaktadır (Eğinli, 2009). Rahat, sakin, sessiz, ısınmanın sağlıklı sağlandığı, mobilyaların çalışanlar için konforlu olması, iş tatminini büyük ölçüde olumlu etkilemektedir (Eğriboyun, 2015). Çalışma ortamının fiziksel koşullarının kötü olması ise tatminsizliğe neden olmaktadır. Bunun yanında çalışanlar sağlığını ve güvenliğine tehlikeye atacak iş koşullarında çalışmak istemezler (Dorsan, 2007). Fazla gürültülü ortam, çalışılan yerin çok soğuk veya sıcak olması, fiziksel gücün aşırı kullanılması, güvenli olmayan çalışma koşulları en yaygın iş tatminsizliğine neden olan çalışma koşullarıdır (Küçükkendirci vd., 2017).

Birçok araştırmada çalışılan yerin fiziksel koşullarının iş tatmini için önemli bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Çalışma ortamının fiziksel koşullarının iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen bu çalışmaların öncüsü olan Herzberg teorisi, motivasyon kavramı ve hijyen koşullarına odaklanmaktadır. Motivasyon unsurları; işin kendisi, sorumluluk alma, başarılı olma, ilerleme gösterme gibi daha soyut motivasyon araçlarını içerirken; hijyen unsurları ise, çalışma koşulları, bireyler arası ilişkiler, maaş, iş güvenliği gibi somut etkilere sahip faktörlerdir (Fındıkçı, 2001).

Yönetim Tarzı ve Yönetici

İş hayatında yönetici-ast ilişkilerinde yöneticinin asta karşı davranışı, iş tatmini düzeyi için önemli bir etkiye sahiptir. Yönetici grubun çalışanlara adil ve eşit yaklaşım göstermesi, anlayış üzerine kurulu açık iletişim tercih etmeleri çalışanların iş tatminin arttırmada büyük önem taşımaktadır (Eğinli, 2009). Çağdaş yöneticilerden, iş tatminin oluşması ve artırılmasına yönelik gerekli koşulların sağlanması için çalışmalar yapması beklenmektedir. Bunun başında yöneticilerin öncelikli olarak ön yargılarını yıkması gerekmektedir. Astların sadece ekonomik durumu ifade etmediği, çalışanların sosyal varlıklar da olduğu, çalıştıkları kurumlardaki beklentilerinin ekonomik koşullardan ibaret olmayıp sosyo-psikolojik beklentilerinin de olduğu ve bu nedenle örgütte çalışmaya devam ettiklerinin yöneticiler tarafından anlaşılması önemlidir. Dolayısıyla, çalışanların iş memnuniyetinin sağlanması kuruluşların sosyal sorumluluğudur (Akıncı, 2002). Bazı kurumlarda çalışanların yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretin düşük olmasına rağmen yönetimin çalışanların fikirlerine değer veren, ekip çalışmasını teşvik eden, işbirlikçi bir tutum sergilemesi sonucunda çalışanlar bulundukları örgütlerde çalışmaya devam etmekte ve işten ayrılmalar daha az yaşanmaktadır (Orhaner Gündüz, 2016). İş tatmin düzeyini etkileyen diğer unsurlar olan işi yerinin fiziki koşulları, mesai saatleri, işin niteliği, kariyer olanakları yönetimin önerileri doğrultusunda belirlenir. Yönetimin davranış şekli, tutumu ve çalışanlara karşı değer göstermesi, çalışanın memnuniyetinde ve iş tatmininde belirleyici rol oynamaktadır (Balcı, 1995).

Kararlara Katılma

Örgüt içerisinde alınan kararlara katılma durumunun çalışan performansı üzerinde olumlu bir etki yarattığını belirten araştırmalar bulunmaktadır. Ancak bu katılımın etkili olabilmesi için katılımcıların değerleriyle uyumlu şartlara sahip olması

gerekmektedir (Bursalıoğlu, 1999). İş yerinde kararlara katılımın özsaygı ve tanınma ihtiyacını karşıladığı ileri sürülmektedir. Bu ihtiyacı çalıştıkları yerde sağlanamayan çalışanlar başka yerde arama eğilimde olacaktır. Çalışanın karar alma sürecine katılmasını sağlamak genellikle iş tatmini artışıyla sonuçlanmaktadır (Sapancalı, 1993).

Çalışma Arkadaşları

Kurumsal yaşam ölçülebilir ve maddi değerden ziyade sosyal etkileşim ihtiyacını içermektedir. İnsanlar birbirlerine etkileşim içerisinde olma gereksinimi duyan sosyal varlıklardır. Hiçbir birey diğer insanlardan etkilenmeden tek başına var olamaz. Birçok insan için yaptıkları iş, maddi gelir elde etmenin ötesinde sosyal etkileşim için fırsat sağlamaktadır (Duman, 1997). Çalışma ortamının rolü, insani ilişki ihtiyaçlarını karşılamaktır ve bu sebeple birlikte çalışılan kişilerle ilişkiler iş tatmini üzerinde önemli bir faktör olmaktadır. Kurumsal ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmete dayalı işlevsel bir yapıya sahiptir. İşlevsel ilişkilerde, her ilişki birbirine karşı yapılan dayanışma, yardım ve hizmete dayanmaktadır (Kurtar, 2020).

Eğer bir kişinin birlikte çalıştığı grup destek sağlama, tavsiyede bulunma, rahatlatma ve işle ilgili diğer yardımları sağlayan unsurları içeriyorsa, bunun iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisi vardır. Kişi, yapmış olduğu işini çok sevmese bile iş arkadaşlarını sevdiği için çalıştığı yerden memnun olabilmektedir. Çalışma arkadaşlarının iyi oluşu çalışma ortamını daha keyifli bir hale getirebilmektedir. Fakat, böyle bir iş grubu söz konusu değilse ve durum tam tersi ise iş tatmini bu koşullardan olumsuz etkilenebilmektedir (Özalp & Kirel, 2001).

2.4. Psikolojik İyi Oluş ile İş Doyumu İlişkisi

Günümüzde insanların zamanlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirdikleri bilinmektedir. Bu sebeple çalışanların iş performansını artırmak için fizyolojik durumlarıyla birlikte psikolojik durumlarına da odaklanmak önemlidir (Yüksekbilgili & Akduman, 2016). Kavramsal olarak iyi oluş; öznel iyi oluş, mutluluk ve huzur hali, psikolojik iyi oluş, yaşam kalitesi gibi alanlarda ifade edilirken, psikososyal yaklaşım iyi oluşu, psikolojik sağlık temelinde değerlendirerek yaşamın doyumla olan ilişkisi üzerinde inceler ve genel olarak psikolojik iyi oluş olarak tanımlanmaktadır (Ramadan & Yakout, 2017).

İş hayatında artan sorumluluk, dikkat gerektiren çalışma hayatı, müşteri

ilişkileri, değişimle gelen belirsizlikler ve yaşam koşullarındaki zorluklar çalışanın potansiyelini olumsuz yönde etkiler ve potansiyelinin tam anlamıyla göstermelerine engel olabilmektedir. Psikolojik iyi oluş, bu zorluklarla karşılaşıldığında çalışanın kendi benliğini ortaya çıkartması ve pozitif bir yaşam için çalışanın var olan potansiyelini vurgulayan bir kavramdır (Telef, 2013). Psikolojik iyi oluş, olumlu fonksiyona sahip çalışanın özelliklerini inceleyen teorilerin birleşimi olup (Özen, 2010) birey açısından pek çok olumlu sonuç doğurabileceğine dair önemli bulgular bulunmaktadır. Son on yılda yapılan araştırmalara göre, yüksek psikolojik iyi oluşun kişinin performansı üzerine pozitif etki yaratacağı öngörülmektedir (Polatçı, 2011). Deci ve Ryan (1985) çalışanların iş ortamındaki verimini ve performansını arttırmak için karşılanması gereken üç temel psikolojik gereksinimin olduğunu belirtirler. Bu ihtiyaçlar, istenilen hedefe ulaşma konusundaki güven ihtiyacı, kişisel inisiyatif kullanabilme özgürlüğü ve saygı duyulma ihtiyacıdır. Bu gereksinimler karşılandığında iş doyumuna ulaşmanın mümkün olabileceği düşünülmektedir (Ryan & Deci, 2000).

Aile, okul, çeşitli oluşumlar ve iş hayatı ile ilgili kurumlar içinde yaşamlarını sürdüren kişiler, bu ortamların durumuna göre gereksinimlerini kolay veya zor olsa da karşılamak için çaba gösterirler. İhtiyaçlarını karşılayabilecek imkanlara ulaşan kişiler doyuma ve psikolojik olarak huzura kavuşurlar (Eren, 1998). Bireylerin duygusal durumları bir noktadan sonra olumludan olumsuza değişebilir. Bu değişimde etkili olan unsurlar bireyin içsel ve dışsal değişkenleri olabilir. Örneğin kişinin kendisini kötü hissetmesinin sebebi kötü bir rüya olabileceği gibi yakınından gelebilecek olumsuz bir söylem de olabilir. İş hayatındaki gelişmeler de kişinin duygusal hayatına etki eden dışsal faktörler arasındadır. Buradan yola çıkarak kişinin iş ve iş ortamındaki duygusal durumunun etkileneceği düşüncesi iş doyumunu araştırmalarının temelini oluşturmaktadır (Dikmen, 1995).

Bireyler yeteneklerini ortaya koymak ve bunları gerçekleştirmek isterler. Bu hedeflerini gerçekleştirme noktasında karşılaştıkları olumsuz bir durumda ya da gözlemde çalışanların işlerinden tatmin olmamalarına neden olabilir. Ayrıca bu durum psikolojik olarak sorun ve şikayetlere de sebep olabilir. İş tatmini sağlanamayan bireyler psikolojik olgunluğa ulaşmakta zorlanırlar ve bu durum genellikle hayal kırıklığına neden olur. İş yerinde tatmin duygusuna ulaşmak çalışanın verimliliğini ve performansını artırırken tatminsizlik süreci olumsuz etkileyebilir. Bu psikolojide olan çalışan işini ihmal edebilmekte hatta işten ayrılabilir. Mutlu ve üreten birey

sadece mesleki anlamda değil aynı zamanda sosyal hayatında da doyum noktasına ulaşmıştır. Çalışanların iş tatminlerinin yetersiz seviyelerde olması yalnızca bireysel anlamda negatif sonuçlar doğurmaz. Kurumsal açıdan bakıldığında, çalışanın iş konusunda arzusuz ve isteksiz olduğu, işten ayrılmaya yatkın olduğu, yetersiz hissettiği, hatalara sebep olduğu, kararsız ve organizasyondan uzaklaşmayı düşündüğü bir durum söz konusu olabilmektedir (Akbudak, 2013).

İş, insan hayatında önemli bir yere sahiptir. Bireyin işten aldığı doyum hayatını büyük oranda etkilemektedir (Karahaliloğlu, 2013). İş tatminsizliğine sebep olacak çalışma şartları bulunmaktaysa bu durum bireyi fiziksel ve psikolojik olarak olumsuz etkileyebilmektedir. Bu durum çalışanın olumsuz tutum ve davranışlarında bulunmasına, kişinin kendisine dönük olumsuz algı geliştirmesine ve iş ortamından yararlanana karşı olumsuz düşünceler hissetmesine neden olmaktadır (Aktaş, 2001).

Çalışanların iş hayatında doyuma ulaşabilmeleri özel yaşamlarındaki doyumunu da etki edebilmektedir. Çalışanların sağlıklı bir çalışma yaşantısına sahip olmaları iş doyumunu doğrudan etkiler. İş ortamında yaşanan olumsuz durumlar farkında olunmadan aile ortamında huzursuzluğa sebep olup eşe ve çocuklara yansıtılabilmektedir. Çalışanlar iş yerindeki olumsuzluktan, sorunlardan kaçmak amacıyla çeşitli bahaneler üretebilir ve işe gitmekten kaçınarak iş ortamından uzaklaşmaya çalışabilirler. Bu durum çalışanın sağlığını kötü etkileyebilmekte ve toplumsal problemlere yol açabilmektedir. Çalışanların duygusal durumunu yansıtan iş doyumunu, bireylerin yaşam doyumunu ile ilişkilidir (Turunç & Erkuş, 2010).

Son dönemlerde iş ile yaşam arasındaki tatmin arasındaki bağlantıyı araştıran bilim insanlarının (Judge and Locke, 1993; Schmitt and Mellon, 1980 vb.) odaklandığı önemli bir konu, iş tatmininin yaşam tatminiyle karşılıklı etkileşimi üzerinedir. Bu perspektife göre, iş yerinde tatmin olan bireylerin genellikle iş ortamı dışında yaşamlarında da tatmin edici deneyimler yaşama eğiliminde olacakları kabul edilmektedir. Ya da tersi bir durumla, işinden tatmin olmayan kişilerin ise bireysel yaşamlarında da tatmin olma şanslarının azaldığı düşünülmektedir. Iverson'a göre, iş tatmininin genel yaşam doyum düzeyi üzerindeki etkisinin, genel yaşam doyumunun iş tatmini üzerinde bıraktığı etkiden daha belirgin olduğudur (Iverson & Maguire, 2000). Bununla birlikte, yapılan çalışmalarda, çalışanların işlerinden tatmin olmalarının sadece iş ve iş ortamıyla sınırlı kalmadığı aynı zamanda özel hayatlarındaki kaliteye ve/veya kalitesizliğe de bağlı olduğu vurgulanmaktadır (Newstrom & Davis, 1997).

2.5. Benlik Saygısı Kuramsal Çerçeve

Psikolojinin temel hedeflerinden birisi de insan davranışlarının nedenlerini anlamak ve sonraki adımları tahmin etmektir. Bireysel davranışların karmaşık ve değişken yapısını kavramak, bireylerin gelecekteki davranışlarına ilişkin tahminler yürütmek amacıyla kişilik, tutum, motivasyon gibi birçok anahtar kavram önerilmektedir. Benlik kavramı, özellikle sosyal psikoloji ve kişilerarası araştırmalarda olmak üzere psikoloji alanındaki araştırmalarda önemli bir yer tutmaktadır (Cevher & Buluş, 2007).

İnsan, doğuşundan itibaren sosyalleşme içerisine girer ve davranışlarına yönelik çeşitli tepkiler alır. Bu tepkilere karşılık kendisi hakkında olumlu ya da olumsuz düşünceler geliştirebilmektedir. Bu gelişim süreci içerisinde kendisi için biçilen rolleri hangi şekilde yerine getirebileceğine karar verir. Kendisine yönelik yaptığı değerlendirmeler, kişinin alacağı rolde nasıl davranacağını belirler (Cevher & Buluş, 2007). Dünyaya ve insanlığa dair algımız, başkaları hakkında yapmış olduğumuz çıkarımlarımız bütünüyle kendi görmek istediklerimiz, kendi bakış açımızla ilgilidir. Benlik, içinde yer aldığımız toplum ve kültürden etkilenmektedir. Aynı zamanda sosyal çevremiz tarafından da şekillenmektedir. Bireyin öz farkındalığı ve değerlendirmesi üzerinde aile ve sosyal çevrenin etkisi büyüktür (Dökmen, 2014).

Benlik saygısı, benliği oluşturan temel unsurlardan birisidir. Benlik saygısının bireylerin hayatında önemli bir yeri vardır. Kendisine saygısı olmayan birinin çevresine, topluma, dünyaya saygı duyması beklenemez. Birçok araştırmacı benlik saygısı konusuna ilgi göstermektedir. Düşük benlik saygısının kişilerin yaşadıkları sorunların kaynağı olduğu söylenebilmektedir (Mehel, 2019). Benlik saygısı, bireyin öz farkındalığı olarak da ifade edilmektedir. Bu kavram, kişinin yaşam tecrübelerini, bakış açısını, deneyimlerini içermektedir (Özer & Özer, 2019).

Benlik saygısı, sosyal hayatta başarılı olunmasına yardımcı olan bir olgudur. İyi şeyler yaşandığında benlik saygısı artmakta, olumsuz şeyler yaşandığında ise azalmaktadır. Bu perspektiften değerlendirildiğinde, benlik saygısının pozitif bir duygulanım etkisi yarattığı sonucu ortaya çıkmaktadır (Trzesniewski et al., 2006).

Bireyin yaşadığı sosyal çevrenin benlik saygısının gelişiminde etkisinin büyük olduğu gözlemlenmektedir. Toplumun kişiden beklentileri bireyin davranışlarını etkilemekte; kişilerden ekonomik durumlarına, cinsiyetlerine, mesleklerine, arkadaşlık, aile, çalışma grubu gibi kurumların beklentilerine uygun davranışlar

sergilemeleri beklenmektedir. Belirlenen bu rollere uygun davranıp davranmamak kişilerin kendisini değerli görme algısını etkilemektedir (Kabalıcı, 2008).

Bireyler sürekli değişim içerisinde olan bir çevrede yaşarlar. İnsanın çevresinde yaşanan değişimler, sağlık sorunları, toplumdan aldığı tepkiler farklılaştıkça kişinin benlik saygısı ve özgüveni de değişir. Bu nedenle benlik saygısı sabit olmayıp sürekli değişim halindedir. Benlik saygısı günlük olarak bile değişime uğramaktadır. Çünkü bireyin psikolojik durumu ve bazı fiziksel faktörler kişinin düşüncelerinin yanı sıra benliğinde de tutarsız durumlara sebep olabilmektedir (Ulusoy, 2013).

2.5.1. Benlik Kavramı

Benlik, bir kişinin bütün özelliklerinin kompleks bir örüntüsünü oluştururken; benlik kavramı (self concept), kişinin kendisine ilişkin değerlendirmesini, görüşünü içermektedir (Yenidünya, 2005). Psikoloji alanında önemli görülen bir kavramdır. İnsanlar doğduğu andan itibaren yaşadığı sayısız deneyim ve diğer kişiler ile ilişkiler gibi yaşam deneyimleri sonucunda benlik kavramını kazanır ve geliştirirler (Baymur, 1985). Kişinin kendi hakkındaki algısı, kendine dair yargısı, gelecek hedefleri, geçmiş tecrübeleri ve sosyal davranışları gibi unsurların zihinsel düzlemde temsilini içerir (Aydın, 2005).

Çoğu kişi, benlik ve “kişilik” terimlerini birbirinin yerine kullanmaktadır. Ancak benlik ve kişilik terimleri birbirlerine bağlı ve kompleks kavramlar olmalarına rağmen birbirinden farklı özelliklere sahiptirler (Baymur, 1978). Benlik, kişilik kavramının bir alt bileşenini oluşturur. Kişilik, sosyal ve psikolojik tepkilerin toplamını kapsamaktayken benlik, kişinin kendisine yönelik algısı ve değerlendirmelerinden oluşur (Kımtır, 2008). Benlik, kişiliği ve insanın davranışlarını etkileyen bir faktördür. Bu açıdan değerlendirildiğinde benlik, kişiliğin öznel yönünü ifade etmektedir. Benlik yapısının çerçevesi, çocukluk yıllarında oluşmaya başlamakta, ergenlik döneminde daha da gelişmekte ve yaşamı süresince kişiye rehberlik etmektedir. Benlik kavramı ilk kez psikanalizin ilk zamanlarında ortaya çıkmıştır. İlk başlarda çok fazla ilgi gösterilen bir kavram olmamakla birlikte zamanla araştırmacıların çalışmalarında ilgi alanı haline gelmiştir (Karahana & Sardoğan, 2004).

Benlik, kişiliğimize yönelik ve kendimizi nasıl gördüğümüz hakkındaki fikrimizdir. İçsel var oluşumuzun bütününe meydana getiren benlik, “ben neyim?”, “neler yapabilirim?”, “yetenekli olduğum alanlar neler?”, “nasıl değerlere sahibim?”, “yapmam ve yapmamam gereken şeyler neler?” gibi sorulara pozitif veya negatif

yönde yanıt verebilme durumumuzu ifade eder (Şimşek vd., 2008).

Psikoloji alanyazında benlik (self) sıkça karşılaşılan ve psikolojinin araştırma alanında bir öneme sahiptir. 1890'lı yıllarda William James'in öncülüğünde başlayan benlik araştırmalarında önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Fakat, benlik kavramının terminoloji ve fonksiyonel bir tanımı hususunda hala nihai bir birlik bulunmadığı görülmüştür (Korkmaz, 1996). "Self" teriminin Türkçe karşılığı olarak genelde "öz", "kendilik", "benlik" kelimeleri öne sürülmektedir. Benlik, kişilik sözcükleri çoğu zaman birbirini yerine kullanılmaktadır. Bu kavramlar, kişiyi kendisi yapan ve diğer insanlardan ayıran duygu, davranış ve tutumlarının bütünlüğünü ifade eder (Yörükoğlu, 1989). Benlik terimi bazı zamanlar self yerine ego sözcüğü ile eş anlamlı olarak kullanılmıştır. Fakat bu terim "self" kavramını daraltabilmektedir. Çünkü benlik, id, ego ve süper ego unsurlarını kapsayan bir yapıdır. Benlik kavramı kişinin bilinçli ve bilinçsiz yönlerini birlikte içerirken, ego ise sadece bilinçli olan kısmı kapsamaktadır. (Çuhadaroğlu, 1986; Yörükoğlu, 2004).

İnsanın doğumdan itibaren "ben kimim" sorusuna cevap arama mücadelesi, kendilik kavramının önemli bir noktaya taşınmasına katkı sağlamıştır (Derincegöz, 2019). Benlik kavramı; bir kişinin yetenekleri, ilgi alanları, gereksinimleri, tutumları ve diğer karakteristik özellikleri hakkındaki tüm algı ve yargılarını içermektedir. Ayrıca bu kavram, kişinin başkalarından farklı olan yanlarını olmasının yanı sıra, bireyin kendisi hakkında oluşturduğu düşünceleri ifadesiyle de tanımlanmaktadır (Berns, 1993). İnsan kendisini daha iyi tanıdıkça kendi hakkında algısı değişmektedir ve bununla birlikte bireyin kendi benliği hakkında bazı yargılara bulunmaya başlar. Benliğin oluşumu hayat boyu devam etmektedir ve kişinin kendisini daha çok tanımasıyla da gelişmektedir (Tözün, 2010).

Birey hayatı boyunca kendisi ve diğer kişiler ile etkileşim halindeyken benliğin farklı tabakalarıyla karşılaşır. İlk önce kişinin pozitif ve negatif bütün duygu ve düşüncelerini kapsayan gerçek benlik ifade edilir. Diğerisi ise kişinin arzularını gösteren, ulaşılmak istenen ideal benliktir (Tolan, 1991). Benlik kavramının üç boyutu vardır. Bunlar bilişsel boyut, duygusal boyut ve davranışsal boyuttur. Bu kavram aynı zamanda özsaygı, ideal benlik ve benlik imgesi olmak üzere bu üç alanda da gelişmektedir. Benlik kavramını bu üç alanı içerisine alan şemsiye kavram olarak ifade edebiliriz. Bahsedilen üç kavramın gelişimi şemsiye kavram yani benliğin gelişimi ile ilişkilidir (Kuzgun, 2002). İdeal benlik kişinin ulaşmak istediği benliğini, benlik imgesi bireyin kim olduğunu, özsaygı ise kim olduğu ve ne olmak istediği arasındaki

farka yönelik bir değerlendirmeyi içermektedir (Pişkin, 2003).

Benlik çalışmalarının öncüsü olarak bilinen William James (1890), *The Principles of Psychology* isimli eserinde; benliğin iki boyutta ele alınması gerektiğini belirtmiş olup bu boyutları “bilen benlik (self as knower)” ve “bilinen benlik (self as known)” olarak ifade etmiştir. Bilimin konusunu oluşturan benliğin ise “bilinen benlik” olmasının zorunluluğunu dile getirmiştir. Çünkü bilen benlik (I) özne iken bilinen benlik (me) nesnedir (Bacanlı, 2004). Benliğin öznel tarafı, aktif bir şekilde algılayan, tecrübe ede, hayal eden, anımsayan, hisseden, seçen ve planlayan yanıdır. Nesne tarafı ise; bilinen ve deneyimlenen bir bilinç olarak kabul görmüştür. Nesne olarak ifade edilen ben, yaşananların ve tecrübe edinilen şeylerden etkilenen taraf iken, özene “ben”, aktif olan ve etkileyen taraftadır (Arıcak, 1995). Benlik, James’in tanımı ile kişinin benim diyebileceği ve kendisinin ne olduğunu söyleyebileceği her şeyin bir toplamıdır. Bu konuda işim, ailem, arabam vb. örnekler verilebilir (Armutlu, 2008).

Benlik kavramı ile William James’ten sonra ilgilenen önemli insanlardan birisi de Charles Horton Cooley’dir. Cooley (1968), “ayna benlik” diye ifade edilen bir kavram geliştirmiştir (Polat, 2007). Ayna benlik kavramını, diğer kişilerin gözünden bakıldığında ne olduğumuza dair algımızı ifade eder. Benlik gelişimi bireyin adını ilk algılamaya başladığı andan itibaren başlamaktadır. Çocuklukta başlayan bu gelişim, zaman içerisinde insanların farklı sosyal gruplara katılmasıyla birlikte daha önemli hale gelir. Cooley’e göre yetişkinlikte bireyin kendisini bir nevi aynada görmesi yoluyla benlik gelişiminin sağlandığı belirtilir. İfade edilen bu duruma “ayna benlik” denilmektedir (Cooley, 1992). Bu kavram, kişinin diğer insanların gözünden kendisini nasıl değerlendirdiklerini yansıtır. Kişi, davranışının başka birinde uyandırdığı yargıyı anladığında, bu yargı biçimine göre utanç ya da gurur hissiyatına kapılabilir. Kişinin çevresindeki insanların düşüncelerinde nasıl bir yansıma yaptığını gösterir. Kısaca ifade edilirse Cooley, benliği kişi için özel anlamı olan, diğer insanları da içine alan, kişinin davranışlarını birleştiren ve motive eden bir süreç olarak tanımlamıştır (Korkmaz, 1996).

Bacanlı (2001)’ya göre, benlik; insanın sosyal çevresini algılayışı, algıladığı şekli ile bir değerlendirmede bulunması ve bu değerlendirme sonucunda yine aynı çevresine yönelik tepkiler vermesinin önemli bir dayanağı olarak belirtilmektedir. Rogers’a göre benlik; insanın kendini algılayış biçimiyle meydana gelen gerçek benlik (real-self) ve sahip olmak istediği özellikleri içeren ideal benliği (ideal-self) kapsamaktadır. Rogers, bu kavramı ele alırken kişiyi çevresiyle olan ilişkileri

içerisinde değerlendirir. Kavramın gelişim sürecinin kişinin çevresi ile ilgili deneyimleri nasıl gördüğüne göre şekillendiğini belirtmektedir. Bu gelişim sürecinde özellikle kişinin çevresinden yapılan olumlu değerlendirmelerin ve onay ihtiyacının önemli bir rolü olduğunu vurgulamaktadır. Benlik gelişimi dinamik bir süreci kapsamaktadır (Rogers et al., 1978).

Rosenberg'e (1956) göre benlik; kişinin nesne gibi düşünerek kendisine yönelik duygu ve düşüncelerin bütünüdür. Benlik kavramı, kişinin kendi anlayış şekline göre kendisini nasıl gördüğü ve diğer kişiler ile benzer ve farklı yanlarını ifade eder (Tatlı, 2012). Rosenberg bu kavramı üç ana bölümde değerlendirmiştir. Bu bölümler; mevcut benlik, arzu duyulan benlik ve sunulan benliktir. Mevcut benlik, kişinin kendisini nasıl gördüğüne odaklanır. Arzu edilen benlik, ulaşmak, sahip olunmak istenen benlik için kişinin algısını ifade eder. Sunulan benlik, bireyin çevresindeki insanlara kendisini ne şekilde tanıtmak istediğine göre şekillenmektedir (Çiğdemoğlu, 2006).

Jung'a göre; benlik kişiliğin bütünüdür. Kişi aslında bütünlüğü doğuştan sahiptir, bunun için bir mücadele içine girmez fakat hayatı boyunca bu bütünlüğü yeni boyutlar ekleme ve bu bütünlüğün birbirine karşıt çalışan parçalar haline gelmesini önlemeye çalışır. Jung, benliğin egoyu kapsadığını, egonun tamamen kişisel ve bilinçle alakalı olduğunu oysa benliğin kişilik dışı ve daha kapsayıcı olduğunu belirtir (Korkmaz, 1996). Jung'a göre benlik, bütün zıtlıklardan öte kişiliğin her yönünün eşit tezahürünü simgeler. Artık cinsiyet ayrımı, ego ya da gölge, iyi veya kötü, bilinçli ya da bilinçsiz gibi karşıtlıkların ötesindedir. Bütün hepsini bir arada deneyimlersiniz (Onur, 1987).

Freud psikanalitik yaklaşımında benlik kavramı; id, ego, süperegö şeklinde tanımladığı yapısal model içerisinde değerlendirmiştir. Bu yapısal modelde, kişiliğin bilinçli yanını ego temsil ederken, doğuştan gelen ve haz odaklı olan id, alt benlik olarak ifade edilir. Üst benlik olarak tanımlanan süperegö ise benliğin gelişen son kısmıdır. Süperegö, kişi ile toplum arasında bir köprü oluşturulmasını ve bireyin içinde bulunduğu toplumun normlarına göre şekillenmesini sağlar. Psikanalitik kuramda, ego, id ve süperegö arasında denge kurmaya çalışan bir yapı vardır (Geçtan, 1996).

Strong (1957); sosyal benlik, bütünsel benlik, değişken benlik, ideal benlik olmak üzere dört temel benlik kavramını ifade etmiştir. Bütünsel benlik, kişinin benlik algısını, içinde bulunduğu rolleri, yaşamdaki yeterliliği ile ilgili değeri olarak belirtilmiştir. Değişken benlik, geçici ve duruma bağlı olan olumlu veya olumsuz durumlarda kendini gösteren benlik şeklindedir. Sosyal benlik, bireyin çevresi tarafından

kabul edilme halini, etkileşimine dayanan benlik algısını ifade eder. İdeal benlik, insanın arzularının, içindeki istekler doğrultusunda oluşan benlik algısını tanımlar (Kuru Örgün, 2000).

Alport (1961), ego ve benlik bileşimi olarak ortaya çıkan “proprium” kavramını ortaya atmıştır. Bu kavram, kişiye özgü ve içsel bütünlük oluşturan bütün yönlerini içine almaktadır. Alport, yedi proprium duygusunu benlik kavramına karşılık gelen duygular olarak ifade eder. Benliğin bu yönleri; benlik imgesi, fiziksel benlik, rasyonel olma, kendini tanıma, ego sınırlarının genişletilmesi, benlik yapısını geliştirme ve kendini keşfetme (kendini bulma) olarak adlandırılır. Bunlar bir bütün halinde çalışırlar. Bu bütünlüğün içinde bireyin duyguları dahil edilir ve proprium sayesinde kişi anlamlı bir hayat sürmesine fırsat yaratılmış olur. Böylece bireyin benliği bütünlük kazanır (Geçtan, 1997).

Adler, yaratıcı benlik kavramını ortaya atmıştır. Ona göre; benliğin yorumlama yetisi vardır ve kişinin bütün davranışları onun yaşam şekline göre belirlenir. Yaşam şeklinin temel dayanakları; benlik, kişinin dışında kalan dünya, benlik ideali ve dış dünyanın kişiden beklentilerine ilişkin görüşler ve insanın kendisinin oluşturduğu doğru-yanlış kalıplarına dayanan inançlarıdır. Benlik kavramı, yorumlama yeteneği ile birlikte, insanın anlamlı bir hayat yaşamasına yönelik düzenin oluşturulması ve devam ettirilmesidir (Geçtan, 2002).

Açıkgöz’ e (2003) göre; benlik, kişinin kendisini görme biçimi ve kendisiyle ilgili düşüncelerini içermektedir. Kendimize yönelik oluşturduğumuz algı, düşünce, duygular benliğimizi meydana getirmektedir. Örneğin; bir kişi kendisini başarılı, güçlü, doğru bir kişi olarak görüyorsa olumlu bir benlik algısına sahip olmakta, beceriksiz, başarısız olduğunu düşünen kişi de olumsuz bir benlik imajına sahip olduğunu belirtmiştir.

Erikson, benlik kavramının gelişiminde toplumun etkisinin önemli olduğunu vurgulamış ve benlik gelişiminin sekiz aşamada gerçekleştiğini öne sürmüştür. Her aşamada benlik, belirli gelişim görevlerini tamamlayarak kişinin takıntı ve saplantı yaptığı noktaların çözümlemekte ve bir sonraki aşamaya geçiş yapmaktadır (Köknel, 1989).

Leary ve Tangle’ e (2003) göre; benlik aşağıda ifade edilen üç ana süreci ifade eder;

1. Dikkat Süreci: Kişinin kendisine yönelik farkındalığını ifade eder.
2. Bilişsel Süreç: Kişinin kendisine yönelik algısını, duygu ve düşüncesini

belirtir.

3. Yönetmel Süreç: Bu süreçte ise kişinin karar verebilme yeteneğini, kontrol edebilme yetisini kullanarak kendini yönlendirme çabasıdır (Çağlayan, 2011).

Yukarıda bahsedilen benlik kavramı tanımları arasında belirli farklılıklar olsa da hepsinde ortak bir nokta dikkat çekmektedir. Bu benzerlik, kişinin kendisini nasıl gördüğüne, algıladığına yönelik bir vurgudur. Böylece benlik kavramı, kendisine ilişkin algısı yani kendi “Ben” inin farkındalığı olarak özetlenebilir (Pişkin, 2003).

2.5.2. Benlik Saygısı Kavramı

Benlik, bireyin kendisini tanımladığı bir kavram olarak düşünülürken, benlik saygısı ise bireyin kendisine ilişkin pozitif ya da negatif tanımlamalarını içermektedir. Benlik, insanların kendilerini has bir ifade ediş şekli iken benlik saygısı genel bir değerlendirmeyi tanımlar (Cobb, 2007). İnanc (1997)’e göre, benlik saygısı kavramı ile benlik kavramı birbirinden farklıdır ancak benlik saygısı benlik kavramının bir parçası olarak kabul edilir. Benlik, bireyin yaşam içerisinde kendisini nasıl gördüğünü açıklarken, benlik saygısı ise bireyin kendisi hakkındaki duygu ve düşünceleridir. Benlik kavramı, benliğin bilişsel boyutunu ifade ederken, benlik saygısı ise duygusal boyutu olarak ifade edilmektedir. Kişinin kim olduğunun yanında belirli duygu ve düşüncelerinin de olduğu vurgulanmakta ve benlik saygısı bireyin kendisini ne kadar değerli gördüğü ile ifade edilmektedir (Adams, 1995).

Benlik saygısı konusunda farklı çalışmalara bakıldığında, kavramın evrensel bir tanımının yapılmadığı, kavrama birbirinden farklı anlamlar yüklendiği görülmektedir. Bu kapsamda kendini sevmek, kendini kabul etme ve yeterlilik olmak kavramın üzere üç anlam taşıdığı ifade edilmektedir (Wells & Marwell, 1976).

Benlik saygısının ifade edildiği farklı terimler bulunmaktadır. Bu terimler arasından en çok kullanılan kavramlar; özsaygı (Self-respect), benlik değeri (self-worth), özgüven (Self-confidence), benlik imgesi (self-image), kendini değerlendirme (self-evaluation)’dir (Korkmaz, 1996).

Bu terim, “self-esteem” kelimesinden türemiş olup Türkçe’de genellikle “öz saygı” ve “benlik değeri” şeklinde tanımlanmaktadır. Benlik kavramıyla ilişkisel olan benlik saygısı insanın kişiliğine yönelik olumlu tutumunu ifade etmektedir (Ulusoy, 2013).

Benlik saygısı iki temel türde ortaya çıkmaktadır. Bunlar genel ve özel benlik

saygısıdır. Genel benlik saygısı, algılanan benliğin ne ölçüde beğenildiği ve kabul edildiğinin derecesini yansıtır. Özel benlik saygısı, kişinin kendisinde belirli bir yönün sevilme ve kabul edilme derecesini ifade eder. İnsan bir yanını (örneğin dürüstlüğü, zekâsı) çok önemsiyorsa bu alandaki öz saygısı genel benlik saygısını büyük oranda etkilemektedir. Ancak kişi belli bir yanından (örneğin; araba sürme yetisi) memnuniyet hissetmezse, al belirli alandaki özel benlik saygısını çok fazla etkilemez. Benlik saygısında genel bir azalma; güçlü ve hayatı kontrol ediyor gibi hissedememe, depresyon eğilimi, kendini gerçekteki gibi yetkin ve becerikli görememe gibi durumlarla ilişkilendirilir (Yıldız, 2006).

Benlik saygısı üzerine birçok çalışma yapılmasına rağmen literatürde yaygın bir tanımının olmadığını ifade etmiştik. İlk tanımı 1892 yılında William James “benlik saygısı=başarı/beklentidir” olarak yapmıştır (Aktaş, 2011). James’in bu tanımda kastettiği, kişinin başardığı şeylerin başarmak için hedeflediklerine oranı o kişinin benlik saygısını belirlediğidir. Dolayısıyla kişinin hedeflediklerine kıyasla başarıya ulaştığı konular ne kadar çoksa benlik saygısı da yüksek olur. İnsan, gerçekleştireceğini ifade ettiği şeyler, gerçekleştirdiğini karşılaştırarak benlik saygısını belirler. Bu James’e göre, benlik saygısındaki birinci kaynak olarak değerlendirilmektedir (Topsever, 1995). İkinci kaynak, bireyin kendi değer algısının toplumdaki başarı ve statü standartlarına göre şekillenmesidir. Bireyler kendi değerini için bir değerlendirme yaparken genellikle toplumun kabul ettiği başarı ölçütlerini referans alırlar (Korkmaz, 1996). Benlik saygısının üçüncü kaynağı ise, kişinin benliğin uzantılarına yüklediği değer olgusudur. Kısacası benlik, kişinin eşyaları, evi, mesleği, arkadaşları, ailesi, kendisine ait her şeyin toplamıdır. Bu şekilde, bu uzantıların değeri arttıkça benlik saygısı da artacaktır (Aktaş, 2011).

Benlik kişiliğin önemli bir ögesidir. Kişinin benlik kavramını beğenip beğenmeme değerlendirmesi benlik saygısını meydana getirir. İnsanın kendisini değerlendirmesi sonucunda oluşan beğeni halidir. Lewin benlik saygısını şu şekilde tanımlamaktadır. “Hayat bir sahne olarak hayal edildiğinde bireyin içinde bulunduğu oyunun özelliğinden ve kendisine atfedilen rolden aldığı tatmindir” (Temel & Aksoy, 2001). Benlik saygısı, bireyin kendisini iyi ya da kötü görmeden gerçek değerini kabul eden, kendisini değerli, sevilen, beğenilen birisi olarak görmesiyle karakterize edilen, kendisinden hoşnut olma duygusuyla ilişkilendirilen içsel bir durumdur (Yörükoğlu, 1986). Benlik saygısı, kişinin kendini değerlendirmesi ve kişisel memnuniyeti doğrultusunda şekillenen subjektif bir kavramdır. Pozitif veya negatif olabilir. Bunun

yanında sabit değildir ve koşullara göre değişebilir. Bireyin benlik saygısının düşük veya yüksek olması olaylar karşısında duygu ve davranış tepkilerini farklı şekillerde etkiler (Oktan & Şahin, 2010).

Farklı bir bakış açısına göre; benlik saygısı, bireyin hedeflediği ideal benliği ile benlik imgesi arasındaki farka yönelik yapılan bir değerlendirmedir. Bu tanıma göre, bir kişinin kendisini nasıl gördüğü ve ulaşmak istenilen nokta arasındaki fark benlik seviyesini belirler (Pişkin, 2003). Bu değerlendirme yapılırken farkla karşılaşılması kaçınılmaz bir durumdur. Bu nedenle bu durum normal karşılanmalıdır. Aslında önemli görülen bir kişinin gerçek benliği ile ideal benliği arasındaki farkın mümkün olduğunca az olmasıdır. Kişinin ulaşmak istediği benlik ile sahip olduğu benlik arasında fazla bir fark varsa, kişi benliğinden memnuniyet duymaz. Bu durum benlik saygısının azalmasına neden olabilmektedir (Kuzgun, 2002).

Kişinin kendisini nasıl, ne şekilde algıladığı, kabul edilme ya da reddedilme beklentileri benlik saygısının temelini oluşturur. Bireyin kendisini değerli görüp görmediğini yansıtan bir kavramdır. Hayat boyu devam eden ve öğrenilen bir deneyimdir. Benlik saygısı, İnsanın sosyal çevresi ile sağlıklı iletişim kurması, bağımsızlığını kazanması, tatmin edici bir hayat sürmesi, uyumlu olması, başarılı olması, gelecek olanlarını doğru yapması açısından önemli görülmektedir. Kaplan (1995)'a göre de bu kavram için en uygun tanım, kendi değerimiz hakkındaki duygu ve düşüncelerimizin, başarılı, sorumluluk sahibi, becerikli bir kişi olduğumuza yönelik hisleri içermelidir (Aktaş, 2011).

Benlik saygısı, kişinin sadece yapmış olduğu öz değerlendirmeleri değil, bununla birlikte karşı karşıya kaldığı durumları ve bunları iç, dış nedenleriyle değerlendirmesi, diğer bir ifadeyle denetim odağı ile alakalıdır. Bu kavram, Rotter'in sosyal öğrenme teorisinden kaynaklıdır. Rotter, denetim odağı kavramını “insanların olumlu ya da olumsuz olsun kendisine etki eden olayları şans, kader gibi kendisi dışındaki faktörlerin sonucunda olduğu yönündeki algısı” şeklinde tanımlamaktadır. Kişilere etki eden olayların çoğunlukla kendi kontrollerinde olduğu inancını taşıyanlara “içten denetimliler” olayların kontrolünün dış etkenlere bağlı olduğuna inanlara “dışsal denetimliler” denilmektedir (Uğurlu vd., 2003; Rotter, 1966).

Benlik saygısı hakkında farklı iki kuramsal yaklaşım vardır. Bunlardan ilki, William James'ın yukarıda da tanımı yapıldığı gibi kişinin bir konudaki algıladığı başarısının derecesi olarak nitelendirilir ve başarıya odaklanma durumu vardır. İkinci ise, Cooley'in görüşü olup bu bakış açısına göre benlik saygısı, kişinin, çevresi

tarafından nasıl değerlendirildiğine dair algısıdır (Harter S, 1990).

Benlik saygısının dört temel unsuru vardır. Bunlar; duygusal, fiziksel, toplumsal, bilişsel faktörlerdir. Kendisini değerli bir birey olarak görme, yetenek ve becerilerini gösterme, başarılarıyla gurur duyma, sevilme, toplumda kabul görme, fiziksel özelliklerini kabul etme ve beğenme, benlik saygısı gelişimi için önemli faktörlerdir (Özkan, 1994).

Maslow, tam ve ruhsal sağlığı iyi bir birey olabilmek için ihtiyaçların aşamalı olarak karşılanması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu hiyerarşik sistemin dördüncü basamağında saygı ve değer görme gereksinimidir. Benlik saygısı, bireyin kendisini geliştirmesi ve sağlıklı yaşam tarzının ön koşullarından birisidir (Schultz, & Schultz, 2007). Maslow, kişinin saygı görme gereksinimi karşılanmadığında kendisini çaresiz ve aşağılık kompleksi içerisinde göreceğini ifade etmiştir. Ray ise, kişinin rolleri ve benliği arasında bir denge olmasının önemli olduğunu, olumlu benlik saygısını olumlu bir kavramla paralel görmüştür (Harputlu, 2005).

Taforodi ve Swann'a göre benlik saygısı iki ana kategoride incelenir. Bunlar; "öz yeterlilik" ve "kendini sevmedir." Öz yeterlilik, bireyin hedeflerini belirleme ve bu hedeflere ulaşmak için gereken yetkinlikleri tanımlar. Bir başka ifadeyle bireyin kendi isteklerini gerçekleştirmek adına yapabileceklerini anlatır. Bireyin kendisine olan saygısı, kendisini değerlendirme durumu ise kendini sevme başlığı altında yer alır. Birey değerlendirmesi sonucunda sevilen ve kabul gören bir kişi olduğunu hisseder. Birey kendisiyle ne kadar barışık olursa çevresinde de o kadar olumlu etkiler alır. Fakat kendisine atfettiği değer düşükse sosyal çevresinde yetersiz hissetmesi söz konusu olacaktır. Özetle, kendini sevme bireyin kimliğini ortaya koyar (Tafarodi & Swann, 1995).

Ericson bireysel gelişiminin aşamalarını değerlendirirken, ilk adım olan kazanımın benlik saygısının oluşmasında önemli olduğunu belirtmiştir. Kimlik oluşturmak, davranışlarında ve duygularında tutarlık göstermek, başarılı kişileri rol model seçmek, diğer kişilerle iletişim halinde olmak, kendi yeteneklerinin farkında olmak gibi kazanımların benlik saygısı geliştirebileceğini ifade etmektedir (Eriş, 2013).

Coopersmith benlik saygısını, insanın sürekli kendini değerlendirmesi olarak tanımlamaktadır. Kişinin kendisinin kabul ettiği ya da etmediği bazı nitelikleri bu değerlendirmenin içeriğini oluşturur. Subjektif olan bu değerlendirme tutumlar ya da sözel bir şekilde sosyal çevresine aktarılır. Benlik saygısının sağlıklı olması için

kişinin kendini az değerli hissetmeden gerçekçi amaçları olan, kendisine hata yapma payı veren, davranışlarının sorumluluğunu üstlenen, kendisinden memnun bir tutum içinde olması gerekmektedir (Başer vd., 1998; Ünsar ve İşsever, 2003).

Benlik saygısı düzeyini etkileyen faktörler kişiden kişiye değişmektedir. Örneğin, bazı insanlar öz saygıyı maddi imkânlar ile özdeşleştirirken bazıları ise sağlıklı yaşam tarzı ile özdeşleştirebilir. Veya bazı insanların matematiği çok iyidir, bazıları ise başarılı olamamaktadır. Kişi benlik saygısını bu başarısızlık ile ilişkilendirmese benlik saygısı da bu durumdan olumsuz etkilenmeyecektir. Dolayısıyla kişinin benlik saygısını etkileyen faktörler öznel bakış açısıyla doğru orantılıdır. Rosenberg'e göre de kişi etrafındaki nesnelere karşı nasıl bir tutum geliştiriyorsa kendisiyle de ilgili de bir algısı, tutumu vardır (Aydemir, 2014).

Rosenberg benlik saygısını kişinin kendisini değerli görmesi, kendisiyle ilgili pozitif ya da negatif değerlendirmeleri gibi faktörler ile ifade etmiştir. Kişilerin karakter özelliklerini, yetilerini, fiziksel özellikleriyle ilgili olumlu olumsuz taraflarını tanıyabilmeleri ve kabul etmeleri benlik saygısını etkilemektedir (Yörükoğlu, 1986). Benlik saygısının farklı bileşenleri olduğunu belirtmektedir. Bunlar; yeterlilik, bireysel değer, beden imajı gibi faktörlerdir. Kişi öz saygısı ile ilgili bilgi edinmek için bu unsurları incelemesi gerekmektedir. Bu inceleme sonucunda kendisi hakkında pozitif bir çıkarımda bulunuyorsa benlik saygısı yüksek olacaktır (Kadıoğlu, 2014).

Chrzanowski (1981) benlik saygısının temelinde kişisel saygınlık, kişinin varlığını kabul etmesi, kabul görme gibi temel insani değerleri içerdiğini belirtmektedir. Bir diğer önemli hususun da insanın bireysel ihtiyaçlarını bilmesi ve bu ihtiyaçlarını temin etme özgürlüğü içerisinde olması gerektiğini savunmaktadır. Chrzanowski' ye göre, kişinin zekâsı, fiziksel görünümü, sağlık durumu gibi doğal özellikleri benlik saygısını oluşturan unsurlardır. Bu kavramın yapılanmasında Kültür düzeyi, hayat tecrübesi, toplumsal normlar, çevresel faktörler de önemli bir rol oynamaktadır.

Hornay (1945, 1950) benlik saygısı konusunda, bireyler arası ilişkileri ve aşağılık duygularını engellemeye yönelik çözümleri ele almıştır. Hornay, insanın yeteneklerine ve hedeflerine uyumlu bir ideal benliğe sahip olmasının kaygı düzeyi için önemli olduğunu vurgular. Kişinin hedefledikleri ile gerçekte yapabilecekleri arasında bir tutarlılık yoksa başka bir ifadeyle ideal benlik ve gerçek benlik birbirine uygun düşmüyorsa anksiyetesi artar. Kişinin var olan kapasitesine uygun bir ideal benliği olması gerekmektedir (Tufan & Yıldız, 1993). İçinde bulunduğu koşulları

benimseyip ideallerini bu koşullara göre belirleyen, kendisini kabul eden bir kişinin gerçek benliği ve ideal benliği arasında bir tutarsızlık olmayacak ve istenilen uyum sağlanacaktır (Ersanlı, 1996).

McMahon'a (1997) göre benlik saygısı; kendini ön planda tutmak, kendisini sevmek, gereksinimlerini karşılayabilmek, kendi saygınlığını kazanabilmektir. Bu kavramın kesinlikle bencillik anlamına gelmediğini bir durum değil de bir süreç olduğunu ifade etmiştir. Çuhadaroglu benlik saygısını; insanın kendisini olduğu gibi tanıması, değerlendirmesi, güçlü ve yetenekli yönlerini olduğu şekliyle kabul etmesiyle birlikte kendisine duyduğu sevgi, saygı ve güven hissiyatı olarak tanımlamıştır (Çuhadaroglu, 1986). Yavuzer bu kavramı; insanın kendisini değerlendirmesi sonucunda hissettiği beğeni hali ve bir diğer tanımla kişinin kendisi ile barışık olma durumu olarak ifade etmiştir (Yavuzer, 2000).

Ünivar'a göre nasıl ki insanın sosyal çevresinde yansımalarının farklı yanları varsa benlik saygısının da farklı boyutları bulunmaktadır. Bir insan şarkı söylemek için iyi bir sese sahip olmadığı zaman o konuda benlik saygısı zayıftır. Aynı birey şiir alanında oldukça başarılı olabilir. Bu konuda da benlik saygısı yüksektir. Dolayısıyla benlik saygısının boyutları birbirinden bağımsızdır. Bu boyutların tümü benlik saygısını meydana getirmektedir (Ünivar, 2003).

Adler'e göre davranışa yön veren en önemli motivasyon gücü, aşağılık duygusunu azaltarak üstünlük duygusunu geliştirmektir. İnsanın davranış biçimi, zayıf bir konumdan güçlü bir konuma ulaşma mücadelesi olarak görülmektedir. Bu mücadele belli bir amaca ulaşmak amacıyla yapılmakta, amaca ulaşmada başarılı olma benlik saygısını olumlu ya da başarısızlık hali ise benlik saygısını olumsuz etkilemektedir (Yenidünya, 2005). İnsan, psikolojik olarak ruhsal ve bedensel eksiklerini ve bunu sonucunda oluşan yetersizlik hissini gidermek ister. Benlik saygısı, kişinin bilhassa çocukluk döneminde yaşadığı bazı eksiklik duygusundan uzaklaşmasına yardımcı olur. Adler'e göre; benlik saygısı aynı zamanda ailenin rolü ve çocuğun doğum sırasından da etkilenir (Çevik Demir, 2013).

Mead (1934), insanın üyesi olduğu sosyal grupla bütünleşme sürecinin benliğin gelişim süreci üzerindeki etkiyle ilgilenmiştir. Kişinin hayatında kilit rolü olan bazı insanların o kişinin benlik saygısının gelişimi için önemli olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle, insan önemli gördüğü kişilerin düşüncelerine, davranışlarına değer verir. Bu insanların kendisine yönelik değerlendirmelerinden etkilenerek kendisiyle ilgili bir tutum geliştirir. Birey için önemli olan insanlar kendisine saygı duyuyor ve değer

veriyorsa o da kendisini değerli hisseder.

Cüceloğlu'na (1997) göre; benlik saygısı teorisyenlerinin tanımlarında bazı ortak noktalar bulunmaktadır. Bu ortak noktalardan birincisi, insanların benlik saygısını meydana getiren olguların öznel olmasıdır. İkinci diğer nokta, benlik saygısının bir değerlendirme süreci olmasıdır. Üçüncüsü, insan kendisine yönelik değerlendirme sonucunda değerli olup olmadığı yargısına varmasıdır. Ona göre benlik saygısı, üstünlük duygusundan çok kişinin kendisini kabul etmesi, beğenmesi ve kendisine saygı duymasındır (Sarpkaya, 2017).

Genel olarak benlik saygısı, insanın kendisiyle ilgili düşünceleri ve sorgulaması sonucunda oluşan duygu ve durumlardır. Bu durum, insanın kendisini etkin, çabalarının karşılığını alabilen, değerli ve başarılı hissetmesidir. Kişinin zihnindeki benlik imgesi ve ideal benliği arasındaki farkın incelenmesidir. Bir kişinin arzu ettiği benliği ile gerçekteki benlik algısı arasındaki fark, kişinin öz saygısını yansıtmaktadır. Benlik saygısının oluşumu ve gelişimi için temel unsurlar; kişinin beceri düzeyi, toplumda beğenilme, başarı, fiziki özelliklerini kabul etme ve beğenme, tecrübelerini, bilgi birikimini ortaya koyma, kendisini değerli görmedir (Kohut, 1971).

2.5.3. Benlik Saygısının Gelişimi

İnsanlar hayatlarının her döneminde yaşadıkları toplumda yer edinme, kendi kimliklerini keşfetme, sosyal çevresine uyum sağlama ve çevresi tarafından davranışlarının kabul görmesi gibi pek çok durumu eş zamanlı olarak deneyimleyebilmektedir. Benlik gelişiminin, insanın kişilik gelişimi aşamalarında önemli bir yeri vardır. Bu sebeple benlik, kişiliği şekillendiren genetik ve çevresel faktörlerin bir sonucudur (Cevher & Buluş, 2007).

İlk çocukluk evresinde özsaygı kavramı şekillenmeye başlar. İlköğretim yıllarında ve ergenlik çağlarında da özsaygı kavramı gelişimini sürdürür (Göger, 2020). Benliğin gelişimi, kişinin doğumu ile başlar ve bu süreçte ilk deneyimler büyük bir öneme sahiptir. Çocuk, doğduğunda "ben" ve "ben olmayan" arasındaki farkı anlayamaz. Bu dönemde benliğin şekillenmesi ve gelişmesi oldukça kritiktir (Baymur, 1994). Benlik gelişimi, bireyin bedensel varlığını algılamaya ve bu farkındalığı kazanmaya başlamasıyla başlar. Kişinin gelişim dönemleri içerisinde, Fiziksel, psikolojik ve sosyal faktörlerin etkileşimiyle, benlik oluşur (Garrison & Garrison, 1981). Çocuğun tüm benlik algısını, ilk değerlendirmeler etkiler. Diğer insanlara göre kendini değerlendirme seviyesine gelen çocuk, birçok durumla yüzleşir. Çocuğun

benlik saygısını, diğer insanların değerlendirmeleri ve kendi yeterlilik ile yetersizlik deneyimlerine dayanarak yapmış olduğu kişisel değerlendirmeler oluşturur (Avşaroğlu, 2007).

Bebek, yaşamın başlangıcından itibaren kendisini annesiyle bir bütün ya da annesinin bir uzantısı olarak görme eğilimindedir. Henüz kendisine yönelik bağımsız bir değerlendirme sürecine girmediğinden, benliğine dair bir problem yaşamaz. Doğum öncesi süreçten itibaren, kişi zaman zaman kendisinden, zaman zaman dış çevreden belirli uyarımlar alır. Bu uyarımlar sonucunda kişide anlamlı bir bütünlük oluşur. Böylece kişi, kendi yaşamı içinde, kendisine ve çevresine yönelik ilk algılarını geliştirmeye başlar. Anneden bağımsız bir birey olduğunu fark etmesiyle birlikte, kişide bağımsız bir ben oluşturma ihtiyacı doğar (Bayat, 2003). Freud, çocuğun ilk yılında kendisini annesiyle bir bütün olarak hissettiği dönemi sembiyotik (bağımlı) dönem olarak tanımlar. Piaget' göre ise, bu dönemde çocuk benliğini annesinden bağımsız olarak algılamaz. İlk 6-8 ay süresince nesne kavramının gelişimiyle birlikte yavaş yavaş ayrılık ve farkındalık ortaya çıkar (Bee, 1981). Benlik gelişimine yatırım yapan çocuk, dış dünyasını algılamaya başladığından beri bu süreci sürdürür. Çocuk dış dünyasını fark etmeye, algılamaya başladığı andan itibaren kendi benlik gelişimine katkı sağlamaya başlar. İlk olarak, isminin diğer insanlardan farklı olduğunu fark ettiği evre, kendini tanımaya başladığı andır. Daha sonra, ailesini gözlemleyerek benlik gelişimini sergileyen birey, sonraki aşamalarda bağımsızlaşarak arkadaş çevresinde kendini tanır ve benliğini olgunlaştırır (Demirel, 2019).

Bebeklik dönemi içerisinde benlik gelişimini etki eden faktörlerden biri, ebeveyn veya bakım veren kişinin bebekle birlikte bir şeylere odaklanmasıdır. Bu süreç, bebeklerin etraflarında meydana gelen olaylara verdikleri tepkileri, çevresindekilerin tepkileriyle karşılaştırmalarına olanak tanır ve benlik farkındalıklarını artırır. Artan bu farkındalık, ilerleyen dönemlerde bebeklerin algı ve davranışlarında kendini gösterir (Berk, 2013). Doğum ile birlikte bir bağlanma süreci ile başlayan ve ergenlik çağına kadar süren bu dönem içerisinde bireyler kimlik duygusunu geliştirirler. Bu kimlik duygusuyla birlikte aynı zamanda benlik saygısı da şekillenir ve güçlenir (Fenichel, 1974).

Benlik saygısı, erken yaşlarda ortaya çıkmakta ve zamanla değişmektedir. Örneğin, 2 yaşındaki bir çocuk bir kule inşa ettiğinde, "Bak anne, yaptım" diyerek başarısını ifade eder veya başarılı olduğunda sevinçle gülümser, başarısız olduğunda ise üzüntüsünü gösterir (Berk, 2006). Allport, benlik saygısının üç yaş civarında

gelişmeye başladığını vurgular ve bu dönemde çocuğun, kendi başına yapabildiklerinden gurur duyduğunu belirtir (Yazgan & Yerlikaya, 2011).

Çocuğun benlik saygısı büyük oranda anne ve babanın etkisi ile şekillenmektedir. Erken çocukluk döneminde gelişen benlik saygısı, yaşamın ileri dönemlerinde daha kalıcı hale gelmektedir. Anne ve babaların sevgi dolu rehberlikleri, çocuğun içindeki potansiyeli güçlendirir ve geliştirir. Sevgiyle büyütülen çocuklar, kendi geleceklerini daha iyi kontrol edebilirler ve yüksek benlik saygısına sahip olurlar (Tözün, 2010). Maslow'a göre, çocuğun bütün temel ihtiyaçlarının giderilmesinin yanı sıra, sevgi ve saygı gereksinimlerinin de giderilmesi gereklidir. Rogers'a göre ise, benlik saygısının öncelikli ilk adımı, çocuğun koşulsuz ve karşılıksız sevgi dolu bir ortamda büyümesidir (Güngör, 1989). Rogers, bir kişinin benlik saygısının gelişiminin, yakın çevresindeki insanlarla olan ilişkilerine bağlı olduğunu belirtir. Sevgi dolu bir ortamda yetişen birey, olumlu bir benlik bilinci geliştirebilir. Bireyin olumlu ya da olumsuz yapmış olduğu her davranışında sevgi gördüğünü hissetmesi ve hata yaptığında çevresinden daha az sevgi alacağı endişesini yaşamaması, benlik saygısının sağlıklı bir şekilde gelişmesine katkıda bulunur. Ancak, koşullu sevgi, kişinin benlik saygısı düzeyinin düşük olmasına neden olabilmektedir (Yalım, 2001).

Sevgi dolu bir yaklaşımın yanı sıra, ebeveyn tutumları benlik saygısının gelişiminde kritik bir rol oynar. Çocuğun doğal haliyle kabul edilmesi ve başarılı yönlerinin teşvik edilmesi, ona değer verilmesi ve önemsenmesi, karar alma süreçlerine katılımının sağlanması, fikrini almanın öneminin anlaşılması, etkin bir şekilde dinlenmesi, empati gösterilmesi ve eğitim ve disiplin konusunda "ben" dilinin kullanılması gibi tutumlar da oldukça etkilidir. Bu yaklaşımlar, çocuğun kendine olan güvenini artırarak sağlıklı bir benlik saygısı geliştirmesine yardımcı olur (Tözün, 2010). Baldwin (1945) tarafından yapılan araştırmalar, kabul edici ve demokratik aile tutumlarının çocukların büyüme sürecini ve benlik gelişimini olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ebeveynlerin eşitlikçi ve demokratik yaklaşımları, çocukların bilişsel gelişimini, yaratıcılık düzeylerini, duygusal güvenliklerini ve kontrol yeteneklerini hızlandırmaktadır. Buna karşılık, otoriter ebeveynlerin çocukları, reddedilmiş hissederek değişken, isyankâr ve saldırgan davranışlar sergileyebilmektedirler (Pervin, 1993).

Sullivan (1953), bir kişinin sosyal çevresi ile kurmuş olduğu ilişkilerde cesaretli ve önemli olabilmesinin, erken çocukluk dönemi deneyimlerine ve bu deneyimlerden elde ettiği sonuçlara bağlı olarak şekillendiğini ifade etmiştir. Sullivan tarafından

kişiselleştirme yani personifikasyon olarak adlandırılan kavram, erken çocukluk dönemindeki yaşantılar ve bu yaşantılar sonucunda meydana gelen çıkarımlarla oluşturulan bir imajdır. Sullivan, genellikle benlik saygısıyla ilgili bu gelişim sürecini çocuklukta yaşananlar ve aile ilişkileri ile ilişkilendirmektedir. Anne ile olumlu bir ilişkiler geliştiren bir çocuğun, annesi tarafından kabul gördüğünü hissettiğinde, benliğine karşı kabul ve onaylama durumu gelişir. Bu dönemde anne, çocuk için bir rol modeldir. Eğer anne, değerli olma ve kabul edilme noktasında iyi bir rol model olamazsa, çocuk da gelecekte ebeveyni gibi hissiyatlara sahip olabilir. Bu süreç sonucunda kişi, kendisini değersiz ve yetersiz biri şeklinde tanımlayacaktır (Sullivan, 1953).

Okul öncesi dönemde yer alan çocuklar, diğer bireylerden farklı olduklarını ve kendilerine özgü özelliklere sahip olduklarını anlarlar. Benlik tanımlamalarının önemli kategorilerinden birisi de cinsiyettir. Bu dönemde çocuklar, cinsiyet farklılığını kavramış ve cinsiyetlerinin farkında olmuşlardır. Bağımsızlık isteği ve otonomi konusunda ısrarcı olmak, çocuğun benlik kavramının geliştiğini gösterir. Çocukların "Ben ne yapabilirim?", "Nereye gidebilirim?", "Eğer bunu yaparsam sonucunda ne olur?" gibi sorular sorması, yeteneklerini ve benliğini tanımlamasına, böylece benlik sınırlarının farkına varmasına yardımcı olur (Bee, 1981).

Okul öncesi dönemde, çocuğun benlik gelişimi için en etkili sosyal çevre genellikle ailedir. Çocuk, ailesindeki belirgin bir bireyin davranışlarından etkilenir. Bu belirgin kişinin eylemlerini taklit etme ve öğrenme eğilimindedir. Eğer çocuk, bu belirgin kişinin davranışlarını taklit ederken övgü alırsa veya beğenildiğini hissederse, kendine olan güveni ve yetenekleriyle ilgili olumlu bir izlenim edinir. Ancak, eğer çocuk, bu önemli kişiden onay alamaz veya yaptığı davranışın olumsuz olarak değerlendirildiğini düşünürse, kendisiyle ilgili olumsuz bir algı geliştirir (Arseven, 1986).

Orta çocukluk döneminde, çocukların sosyal çevreleri okul öncesi döneme göre daha fazla gelişirken, bu süreçte çocuklar birçok akranıyla etkileşim içerisinde bulunurlar. Bu etkileşim, kendi kişisel becerilerini ve niteliklerini diğerleriyle karşılaştırmalarına olanak sağlar. Bu karşılaştırmalar, çocuğun kendi benliğine yönelik olarak olumlu ve olumsuz taraflarını fark etmesine yardımcı olur ve bu özellikleri kendini ifade ederken ele alır. (Akgün, 2017).

Kimlik gelişimi kişinin hayatı boyunca devam etse de en önemli gelişim dönemi ergenliktir. Bu dönemde, ergeni için yeterlilik hali, tutum ve başarılı olmak için bir

gereksinim ve bir ruh sağığı göstergesi gibi çeşitli anlamlar taşıyan olan benlik saygısının gelişimi büyük önem taşır (Karadağılı, 1993). Ergenlik, çocukluktan yetişkinliğe geçişin bir aşaması olup biyolojik, psikolojik ve sosyolojik açıdan farklı özellikler gösterir. Bu dönem, bedensel, ruhsal ve toplumsal açıdan büyük bir dönüşüm ve başkalaşım sürecini ifade eder. Bu dönemde birey, birçok açıdan değişime ve gelişime maruz kalır ve ergenlik, hayatın önemli bir evresi olarak kabul edilir (Parman, 1997).

Ergenlik Dönemi, kişinin benlik kavramının ön olana çıktığı bir dönemdir. Bu aşamada ergen, kendi iç dünyasına dönerek duygularını ve bedenini değerlendirir ve kim olduğu ve hangi yönde ilerlemek istediğı üzerine düşünür. Bu dönemde benlik algısı sürekli değişmektedir. Çünkü ergen, kendi kimliğini keşfetme yolunda ilerlemektedir. Ergenlik dönemindeki kişi, kendisini sürekli olarak gözden geçirir ve kendine yönelik eleştiride bulunur. Kendisini ebeveynlerinden ve diğerlerinden ayıran özelliklerine vurgu yapar ve benliğini yeniden düzenlemeye çalışır (Yörükoğlu, 1989).

Ergenlik döneminde, bir bireyin benlik algısı, kendisiyle ilgili sorulara yanıt ararken temel bir rol oynamaktadır. İçsel ve çevresel etkenlerin birleşimi, ergenin kendisine nasıl baktığını belirler. Bu bakış açısı, benlik saygısını şekillendirir. Benlik saygısı, kişinin kendi deneyimlerine, başkalarının bakış açısına ve çevresindeki insanlarla olan ilişkilerine dayanarak gelişir. Bir bireyin kendi benlik kavramı, benlik imgelerini beğenmesi, kabul etmesi ve onaylaması, kendiyle barışık olması, kendini değerli ve sevmeye değer görmesi olarak tanımlanabilir (Beck, 1974; Onur, 2000).

Ergenlikte, meydana gelen en önemli değişiklik beden imajında yaşanan değişim olarak kabul edilir. Bu süreçte, beden yapısında, deneyimlerde ve duyumlarda oluşan değişiklikler ergenin önceden tanıdığı beden imajını alt üst eder. Beden imajı, çekicilik, denge, güven ve cinsiyet rolleriyle bağlantılıdır ve genellikle akranlar tarafından fiziksel güç, cinsel olgunluk ve çekicilik açısından değerlendirilir. Bu dönemde, ergenler dış görünüşleriyle içsel kimlikleri arasında karmaşık duygular yaşarlar. Orta ergenlik dönemi, bu değişimlerin en yoğun olduğu zamandır ve sıkça düşük benlik algıları ve depresif duygularla ilişkilendirilir (Çelen, 2007).

Çekicilik faktörü her ne kadar bireyin kendinden memnun olma duygusunu ifade etse de çevresindeki kişilerin kendisi hakkındaki düşüncelerinden ve tepkilerinden etkilenmektedir. Bu şekilde ergenin öz saygısı meydana gelmektedir. Görünümünden hoşnut olanlar, genellikle daha sağılam bir benlik saygısı geliştirme eğilimindedirler. Ancak, kendini beğenmeyen gençlerin benlik saygısı, olumlu yönde etkilenme

eğiliminde değildir. Bu dönemde, sosyal çevreden gelen beğenilme, kabul ve takdir, benlik saygısını artırabilirken; dışlanma ve reddedilme gibi olumsuz deneyimler, benlik saygısını zayıflatabilir (Kadioğlu, 2014). Başka bir ifadeyle, beden imajı, benlik saygısının fiziksel yönünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bireyin kendisine yönelik hissettikleri, bedeniyle ilgili hissettiklerine doğrudan bağlıdır (Altunay & Öz, 2006). Harter (1983)'e göre; benlik saygısını etkileyen en önemli faktör kişinin bedenine yönelik duygularının nasıl olduğudur. Yani fiziksel saygısı kişinin tüm benlik saygısını etkilemektedir. Bu faktörü kişinin akranları tarafından kabul görmesi takip eder. Akademik başarı, atletik yetenek, ahlaki değerler benlik saygısını etkileme düzeyinde daha küçük bir rol oynamaktadır.

Tablo 2.1. Benlik saygısının gelişiminin kilometre taşları (Berk, 2013)

Yaş	Kilometre Taşları
1-2 Yıl	- Hoşnutluk ifadeleri, başarı durumlarında belirgin şekilde ortaya çıkar. - Yetişkinlerin değerlendirmelerine karşı duyarlılık fark edilir.
3-5 Yıl	- Genellikle yüksek bir benlik saygısı vardır ve bu, bir dizi ayrı benlik değerlendirmesinden oluşur. - Başarıya ilişkilendirilen yargılar mevcuttur ancak bunlar farklılaşmamıştır; örneğin, çok çalışan bir kişi "zeki" olarak görülür ve başarılı olacağına inanılır.
6-10 Yıl	- Benlik saygısı hiyerarşik bir yapıda düzenlenir; farklı benlik değerlendirmeleri (akademik, sosyal, fiziksel/atletik yeterlilik, fiziksel görünüm) genel bir benlik saygısı hissi içinde entegre edilir. - Çocuklar, toplumsal karşılaştırmalar yapmaya başladıklarında benlik saygısı azalabilir, ancak daha sonra tekrar yükselir. - Başarıya ilişkin yargılar, yetenek, çaba ve dışsal faktörler olmak üzere ayrıştırılır.
11 Yıl ve Üstü	- Yeni benlik saygısı boyutları (yakın arkadaşlık, romantik çekicilik, iş yeterliliği gibi) dâhil edilir. - Benlik saygısı yükselmeye devam eder. - Başarı ile ilişkilendirilen yargılar, yetenek ve çaba arasındaki tam ayrımı yansıtır.
Kilometre taşları genel yaş eğilimlerini yansıtır; ancak her birey kilometre taşlarına tam ulaşma yaşında farklılık gösterebilir.	

Yetişkinlik dönemine ulaşmış bireyler, genellikle daha gerçekçi bir bakış açısına sahiptirler, eksiklikleriyle başa çıkmayı öğrenmişlerdir ve güçlü yönlerinin farkındadırlar ve bunları ifade ederler. Benlik saygısı yüksek olan kişiler, hayatı daha anlamlı bulur ve değer verirler. Günlük yaşamlarında, bireyler benlik saygılarını tehdit eden bazı durumlarla karşı karşıya kalabilirler. Benlik saygısının ne ölçüde etkileneceği, bireyin bu durumla nasıl başa çıktığına ve bu tür durumlarla daha önce karşılaşmış ve karşılaşmama durumuna bağlı olmaktadır. İlerleyen yıllarda, yaşlanma

süreci ve toplumsal normlar nedeniyle benlik saygısına ilişkin sorunlar yeniden ortaya çıkabilir. Bu sorunlar, yeni baş etme stratejileri gerektirir (Harputlu, 2005).

Yukarıdaki açıklamalarda belirtildiği gibi, kişinin benlik saygısının gelişiminde ilk ve en önemli etkenin aile olduğu belirtilmektedir. Ebeveyn tutum ve davranışlarının benlik saygısının şekillenmesinde büyük bir rol oynadığı bilinmektedir. Bireyin sağlıklı bir benlik saygısı ile yetişmesinde aile faktörü kritik bir öneme sahiptir. Aile dışında, toplumun bireye karşı duyduğu saygı da benlik saygısının gelişiminde önemli bir faktördür. Başkalarının bireye saygı göstermesi ve güvenmesi, bireyin kendisini değerli hissetmesinde önemli bir rol oynar (Sevim & Artan, 2021). Benlik saygısı aynı zamanda bireyin ait olduğu gruptan, çalışma ortamından ve çevreden de büyük ölçüde etkilenir. Ait olma ve statü duyguları, bireyin benlik saygısının gelişmesine katkı sağlar. Ayrıca, grubun prestiji de bireyin benlik saygısını doğrudan ve olumlu yönde etkiler (Torrance, 1965). Bireyin sosyal çevresinde gözlemledikleri ve deneyimledikleri, onun kimliğini biçimlendirir. Karşılaşılan her olay, kişinin benlik duvarına bir taş daha eklenmesini sağlar (Mehel, 2019).

Benlik saygısının oluşumunda ve gelişim sürecinde pek çok etkenin rol oynadığını belirtmiştik. Benlik saygısı, kişilerin günlük yaşantılarından ne kadar etkileniyorsa aynı zamanda gündelik yaşam üzerinde de etkisi bulunmaktadır. Coopersmith'e göre, benlik saygısı kişinin dış dünyayla ilişkilerinde önemli bir yeri vardır. Benlik saygısının sabit bir nitelikte olduğu bilinse de insanlarla etkileşim halindeyken sergilenen olumlu veya olumsuz tutum ve davranışlara bağlı olarak şekillenebileceği de ifade edilebilir (Arıcak, 1999).

Coopersmith (1967), benlik saygısını kişiliğin çok önemli bir unsuru olarak görmüş ve bireyin kendisini yetenekli, değerli, önemli ve başarılı olarak görme derecesi olarak tanımlamıştır. Coopersmith, benlik saygısının gelişimine dört ana faktörün katkıda bulunduğunu savunmuştur:

- Bireyin, başka insanlar tarafından kendisiyle ilgili yapılan değerlendirme ve yorumlara karşılık verme biçimi,
- Bireyin hayatında yer alan ve önemli bir konuma sahip insanlardan, görmüş olduğu ilgi, kabul görme ve saygının düzeyi,
- Bireyin diğer insanlar tarafından ortaya atılan ve kendisinin de kabul ettiği ideallere ulaşım ulaşmaması,
- Bireyin yaşamında daha önceden gerçekleştirdiği başarıları, mevcut durumu

ve güncel olarak sahip olduğu pozisyonu ve konumu.

Coopersmith benlik saygısının gelişimine katkı sunan bu dört ana faktörden ilk bileşende, kişi başkalarından gelen değerlendirmelere açık olmazsa bireyde savunmacı benlik saygısı ortaya çıkmakta eğer açık olursa gerçek benlik saygısına sahip olmaktadır. İkinci olarak, bireyin çevresinden gelen iletişimin kabul derecesin yüksekse kişinin benlik saygısı olumlu bir şekilde etkilenir. Üçüncü olarak, benlik saygısını artırıcı rol, bireyin başarılarının diğer insanlar tarafından tanınmasıdır. Dördüncü bileşende ise, bireyin güçlü ve başarılı olduğunu inanması benlik saygısını yükseltecektir (Kadioğlu, 2014).

Sonuç olarak, İnsanın hayatının farklı evrelerinde, benlik saygısının hayati bir rol oynadığı açıktır. Ancak bu benlik saygısını geliştirmek için, bireyin kendisine değer vermesi ve kendisini olduğu gibi kabul etmesi önemlidir. Bir kişinin kendi eksikliklerini fark etmesi ve bu eksikliklerle barışık bir şekilde yaşaması, benlik değerini artıran önemli bir faktördür. Kendi zayıf yönlerini kabullenmek, insanın başkalarının eksikliklerine karşı duyarlılığını ve hoşgörüsünü de geliştirir (Sevim & Artan, 2021).

2.5.4. Benlik Saygısı Düzeyi

Benlik saygısı, psikolojik işlevlerimizin merkezinde yer alır. Kişiliğin bütünlüğünü sağlar, davranışları motive eder ve ruh sağlığının oluşumunda önemli bir rol oynar (Muslu, 2001). Kişilik gelişiminde kilit bir role sahip olan ve bireyin algıları, duyguları ve düşüncelerini kapsayan benlik saygısı, sosyal etkileşim düzeyinde önemli bir rol oynar (Arıcak, 1999).

Benlik saygısı, yaşamın farklı evrenlerindeki değişimlerle şekillenir. Örnek olarak, bağımsız bir hayat süreci, evlenme, aile kurma, orta yaşa ulaşma durumu, fiziksel yaşlanma, sosyal bakış açısı, yaşanan duygusal farklılıklar olduğu gibi bireyin benlik saygısı da değişime uğrar. Bu değişimler, bireyin yaşamını her yönüyle etkiler (Plummer, 2005).

Bireyin kendinde bulduğu yeterlilik ve değerlilik hissi benlik saygısının temelini oluşturur. Bu duyguların ortaya çıkarttığı benlik saygısı, kişinin hem kendine hem de dış dünyaya karşı bakış açısını ve eylemlerini büyük ölçüde etkiler. Bu sebeple, bireyin benlik saygısı seviyesinin az ya da çok olması hayatını doğrudan etkileyebilir (Oktan & Şahin, 2010).

Benlik saygısının seviyesi, kişinin düşüncelerini, söylemlerini ve yaptığı birçok

şeyi, dünyayı algılama biçimini, başkalarının ona bakışını, yaşamıyla ilgili yaptığı seçimleri, sevgi gösterme kapasitesini ve değişim gerektiren durumlarda harekete geçme yeteneğini etkiler (Sanford & Donovan, 1984). Benlik saygısının seviyesi, kişinin çalışma hayatındaki başarısını ve yeteneklerini, okul hayatındaki, stresle başa çıkma şekline, arkadaşlık ilişkilerine, arkadaşlarıyla eğlenbilme ve enerjik kalma kapasitesini tümüyle etkilemektedir (Ünsar & İşsever, 2003).

Psikolojik danışma ve psikoloji alanlarında yoğun araştırılan konulardan biri olan benlik saygısı, Rosenberg (1965) kişinin kendisine karşı iyi ya da kötü tutumu olarak tanımlar. Benlik saygısının iki boyutlu olduğunu, yüksek ve düşük benlik saygısı olarak ayrıldığını belirtir (Güloğlu & Kararımak, 2010). Benlik saygısının seviyesini düşük benlik saygısı ve yüksek benlik saygısı olarak tanımlayabiliriz. Düşük benlik saygısı, kişinin kendiyle ilgili saygı ve güven düzeyinin düşük olduğunu ifade eder. Böyle bireyler kendilerini yeterli ve değerli hissetmezler. Yüksek benlik saygısı ise tam tersidir. Bireyler kendi eksikliklerini fark etmelerine rağmen, yine de değer görme ve beğenilme konusunda kendilerini önemli hissederler (Canlı, 2017).

2.5.4.1. Yüksek ve düşük benlik saygısı

İnsanlar genellikle yüksek bir benlik saygısına sahip olmayı arzu ederler çünkü bu durum psikolojik sağlık ile doğrudan orantılıdır. Yüksek benlik saygısına sahip bireyler özgüveni oldukça fazladır ve bu durum onları insanlarla iyi iletişim kurabilen iyimser ve sosyal özelliklere sahip olmalarını sağlar (Eşer, 2005).

Düşük benlik saygısı, aynı zamanda özgüvenle ilgili bir olgudur. Düşük benlik saygısına sahip bir kişi iş sürecinde genellikle başkalarının yardımına bağımlıdır. Utangaç bir tutum sergiler ve kendine güveni yoktur. Benlik kavramı kişni özgüvenini tanımlar. Bu duygu başarılı tecrübe edilen durumlarda artarken başarısızlıkta azalır. Düşük benlik saygısına sahip bireyler zorluklar karşısında pes etme eğilimindedirler (Tatlı, 2012).

Rosenberg (1965), özgüveni, bir bireyin kendiyle ilgili olumlu ve olumsuz tutumunu ifade eden bir kavram olarak tanımlamıştır. Yüksek benliği olan kişiler ‘matematikte alanın iyi olduğunu, kendisinin beğenilir gördüklerini, sosyal çevresi tarafından sevildiği’ gibi pozitif değerlendirmeler yapmaktadırlar. Düşük benlik saygısına sahip bireylerde ise bu durum tam tersi şekilde değerlendirme ile olur. Bireyin benlik saygısı ortamdan (sosyal veya yakın çevre) pozitif veya negatif olarak etkilenmektedir. Yaşanan bu durum da kişinin benliğinin güçlenmesinde etkili olabilir

(Novak & Pelaez, 2004).

Benlik saygısı yüksek olan kişiler kendilerini saygı görmeye değer ve önemli bireyler olarak görme yönünde bir eğilime sahipken benlik saygısı düşük bireyler kendilerinin çok önemli bir kişi olduğuna inanmayan, sevilebilir yönünün olmadığı, yetenek ve başarılarına güven duymayan bireyler olarak görme eğilimi içerisindeyler (Temel & Aksoy, 2001). Bu durum, bireylerin karşısına çıkan sorunları çözme yeteneklerini olumsuz etkileyerek engel olarak görülür (Yıldız, 2012).

Yüksek benlik saygısı, kişinin kendiyle barışık olması, kendini sevmesi ve kendini değerli hissetme durumunu ifade eder. Bu durum dolayısıyla kişinin kendi zayıf yönlerini kabul eder, hatalardan ders çıkarır ve kendini kıyaslamak yerine kendi benliğini başarılarını ön plana çıkarmasını sağlar. Bu şekilde karşına çıkan güçlüklerle mücadele edebilir (Maxwell & Dornan, 2000).

Yüksek benlik saygısına sahip olan bireylerde, kendi yetenekleri ile ilgili beklentileri yüksektir. Kendi benlikleri hakkındaki olumlu bakış açılarından ve başarımlarından dolayı kendi düşüncelerini inanır ve sonuçlarını kabul edip güvenirlir (Tufan & Yıldız, 1993).

Bireylerde hedeflenen şeylere ulaşamama sonucunda yaşanan başarısızlık hissiyatı benlik saygısını olumsuz etkilemektedir. Kişiler, belirledikleri standartların davranışları ile uyum içerisinde olması halinde kendini değerli hissetmekte, uyuşmaması halinde ise kendisini değersiz ve yetersiz görme duygusu yaşamaktadır. Bu nedenle standartlarını çevresel koşullara göre değil kendi isteklerine göre belirleyen bireylerin özsaygısı daha yüksek olacaktır (Tatlı, 2012).

Bireyin benlik saygısının seviyesi, sosyal hayatı ile oluşturduğu ilişkilerin kalitesini etkileyebilir. Yüksek benlik saygısına sahip bireyler, olumlu tutumlarıyla bulundukları ortama fayda sağlayabileceklerini ve değer göreceklarine inanırlar. Bu etkileşim bireyin isteğinin artması katkı sağlar. Düşük benlik saygısı olan bireyler sahip oldukları özelliklerin olumsuz olduğunu düşünürler. Bu yetersizlik duygusuyla gelen isteksizlik, yeni ilişkilerden ve kendilerini ifade etmekten kaçınmalarına yol açmaktadır. Yetersizlik duygusu sürekli endişeli olma haline neden olmaktadır. Bu değersiz hissetme duygusu hem kendi hayatını hem de sosyal hayatını da olumsuz etkileyebilir (Zaman, 2021).

Yüksek benlik saygısına sahip bireyler, genellikle daha yüksek beklentilere ve tutuma sahiptirler. Bu durum, onları bağımsız düşünmeye ve yaratıcı çözümler bulmaya yönlendirir. Böylece bireylerin daha istekli sosyal etkileşime geçmelerine

yardımcı olur. Yüksek benlik saygısı, kişinin kendine güvenini, pozitif olmasını, başarıya olan isteğini ve zorluklarla başa çıkma yeteneği gibi olumlu özelliklerin yanı sıra diğer insanlar tarafından önemli olduğuna inanma duygusunu da içerir (Tukuş, 2010). Yüksek benlik saygısına sahip olan bireyler, kendilerinden yüksek beklentilere sahiptirler. Olumlu bakış açılarıyla, elde ettikleri başarıları sayesinde fikirleri değerlendirme eğilimindedirler. Elde ettikleri sonuçlara ve davranışlarına güven duyarlar. Bu sayede farklı görüşe karşı düşüncelerini ifade ederler ve yeni fikirlere açık olma eğilimindedirler (Turanlı, 2010). Düşük benlik saygısına sahip bireylerde durum biraz daha farklıdır. Bu bireylerin güven eksikliği vardır. Bu noktada fikirlerinin önemszenmeyeceği düşünerek endişe duyarlar ve düşüncelerini söylemekten ya da dikkat çekecek davranıştan kaçınırlar. Topluluklarda aktif olmaktan kaçınırlar daha çok dinleyici olarak kalmayı ve arka planda durmayı tercih ederler. Bu tutumları sosyal ilişkilerini kısıtlar ve insanlarla olumlu ilişkiler kurma şansları azalır (Knightley & Whitelock, 2007).

Coopersmith, araştırdığı çalışmalar sonucunda:

- 1) Ebeveynlerin çocuğu kabul etmesinin,
- 2) Tutarlı ve net bir şekilde tanımlanmış özgürlük sınırlarının uygulanmasının,
- 3) Çocuğa inisiyatif alma fırsatının sunulması, özgüveni yüksek olarak

büyümesinin üç temel koşulu olduğunu vurgulamaktadır (Soner, 1995).

Harter'a (1983) göre benlik kavramı bireyin kendisini ifade eden değerlerin toplamını içerir. Harter, bireyin kendi ile ilgili olumlu düşünceye sahip olmasını benlik algısı yüksek olduğunu, olumsuz düşünceye sahip ise benlik algısının düşük olduğunu belirtmektedir.

Rosenberg'e göre benlik saygısı yüksek olan bireylerin kendine saygılı, kendine değer veren, kendini değerli bir birey olarak gören ve eksikliklerinin farkında olan kişiler olarak tanımlarken, benlik saygısı düşük olan bireylerin kendini yetersiz ve yeterince değer vermeyen kişiler olarak tanımlamaktadır (Yılmaz & Duy, 2013).

Benlik saygısı yüksek olan bireyler uyumlu, engeller karşısında vazgeçmeyen, üreten ve başarılı bireylerdir. Düşük benlik saygısı olan bireyler ise kendilerine bakmayan, olumlu düşünmeyen, kendilerinin eksik ve kusurlu yanlarını gören bireylerdir (Göztok, 2007). Düşük benlik saygısı olan bireyler, kendi yeteneklerine güvenmekte zorlanır ve gerçekçi olmayan beklentilere kapılırlar. Diğer insanların düşüncelerinden ve söylemlerinden etkilenererek kendilerini sürekli eleştirme eğilimindedirler. Gerçekleşen hiçbir şeyi tam anlamıyla tatmin edici bulma

eğilimindedirler (Çağlayan, 2011).

Coleman ve Hendry (1990) benlik seviyesi yüksek olan bireyler iyi ve üretken bir yaşam için çaba gösterirler. Zorluklarla mücadele ederken sorunlara çözüm odaklı zaman ayırırlar. Kaliteli uyku uyur, başkalarından gelen baskılara daha az boyun eğler. Bununla yanında düşük benlik saygısına olan bireyler genellikle kaygılıdır ve gelecek kaygısı, olumsuz düşünceye eğilimleri daha fazladır.

Yüksek benlik saygısına sahip olan insanlarla iletişim kurup anlaşmak genellikle daha kolaydır. Bu kişiler neşeli, iyi kalpli, sevecen ve başkalarının fikirlerine önem verirler. Temel ihtiyaçlarını karşılamış olmaları sebebiyle başkalarının ihtiyaçlarına zaman ayırabilmelerini sağlar. Kişilikleri sağlam olduğundan hatalarını itiraf etmekten çekinmezler ve bazı riskleri göze alabilirler. Eleştirilebilir veya küçümsenebilirler, ancak bunlar genellikle benliklerinde sadece hafif etkiler bırakır. Benlik saygısı düşük olduğunda sorunlar ve sürtüşmeler kaçınılmaz olur ve her şey bir tehdit olarak görülmeye başlanır. Benlik saygısı düşük biri için eleştiri veya tek bir söz bile felaket anlamına gelebilir (Ayaz, 2002).

Benlik saygısı yüksek olan bireyler, güçlü özelliklerinin zayıf yanlarından daha ağır bastığına inanırlar. Özgüvenleri yeterli düzeyde olur, pozitif bakış açısına sahiptirler ve stresle başa çıkabilirler (Yıldız & Çapar, 2010). Bu nedenle yüksek benlik saygısına sahip olan bireyler stresli durumları tehdit olarak değil, fırsat olarak görmekte ve kaygı ile stresle daha rahat bir şekilde başa çıkmaktadırlar (Sancı & Uçar, 2021). Benlik saygısı yüksek olan bireyler, depresif ruh haline girmeyen, etkili iletişim kurabilen ve hayata olumlu bakan kişilerdir (Türksoy, 2014). Benlik saygısı düşük olan bireyler, genellikle utangaç, riske girmeyen, başkalarının etkisine açık, özgüvensiz, depresyona ve kaygıya meyilli olarak tanımlanır (Teke, 2017). Benlik saygısı düşük olma durumu, anksiyete, stres, motivasyon eksikliği, intihar düşüncesi, depresyon, yeme bozuklukları gibi davranışsal ve duygusal sorunlara neden olabilir (Öz vd., 2009).

Tablo 2.2. Yüksek benlik saygısı ile düşük benlik saygısı arasındaki farklar

Yüksek Benlik Saygısına Sahip İnsanlar	Düşük Benlik Saygısına Sahip İnsanlar
• Kendilerine saygı gösterilmesini isterler. • Gözlemlenmiş olsun ya da olmasın, eşit performans sergilerler.	• İnsanlardan eleştiri almayı beklerler. • Gözlemlendiklerinde performansları azalabilir. • Eleştirildiklerinde savunmaya geçip pasif bir tutum sergilerler.

• Eleştirildiğinde kendilerini savunmazlar ve kendinden emin hareket ederler. • Rahatlıkla iltifat kabul ederler. • Performanslarını objektif bir şekilde değerlendirebilirler. • İş yerlerinde etkin bir rol alırlar. • Otorite figürleriyle rahat bir ilişki kurarlar. • Genellikle hayatlarından keyif alırlar. • Sağlam bir sosyal destek ağına sahiptirler. • Kendi davranışlarını yönetme yeteneğine sahiptirler.	• İltifatları kabul etmekte güçlük çekebilirler. • Performanslarını objektif bir şekilde değerlendiremeyebilirler. • İş yerlerinde pasif veya kısıtlı bir rol oynarlar. • Otorite figürleriyle rahat olmayabilirler. • Genel olarak hayatlarından tatmin olmayabilirler. • Zayıf bir sosyal destek ağına sahiptirler. • Dış etkenler tarafından yönlendirilebilirler.
--	---

Kaynak: (Tufan & Yıldız, 1993)

Yavuzer'e (1993) göre yüksek benlik saygısı olan bireyler daha toleranslıdır. Bağımsız olabilirler, daha iyi fiziksel sağlığa sahiptirler. Grup iletişimleri daha yüksektir. Daha anlamlı bir hayat görüşüne sahiptirler, akademik anlamda daha başarılıdırlar, daha az kaygılı ve depresiftirler. İş hayatında bağımsı, rekabetçi ve başarılı odaklıdırlar. Düşük benlik saygısı olan bireyler genellikle daha az öz güvene sahiptir ve çabucak umutsuzluğa düşebilirler. Fikirlerini belirtmekten kaçınırlar çünkü kabul edilmeme endişesiyle kendilerini ifade etmekte zorlanırlar (Korkmaz, 1996).

Bu bakış açısıyla benlik saygısının, bireyin kendini bulma sürecinde olumlu etkileri olabileceği, kendilik imgesi, kendinin farkında olma, kendini onaylama, kendine güven gibi algılamalar bu sürecin önemli bileşenleridir. Bireyin kendi ve sosyal çevresi ile kurduğu etkileşimler, kazandığı statü, üstlendiği rol, kendi yeteneklerinin farkında olma becerisi, benlik saygısını artırabilir veya azaltabilir (Avşaroğlu, 2007).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünün incelenmesini amaçlayan nicel bir araştırmadır. Bu çalışmada genel tarama modellerinden birisi olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama araştırması, çok fazla sayıda kişilerin katılımı ile oluşan örneklemden edinilen verileri bize sunması açısından avantajlı bir nitel araştırma modelidir (Büyüköztürk vd., 2020). Genel tarama modelinde; evrene yönelik genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin bütünü veya evrenden alınacak bir grup örneklem üzerinde tarama gerçekleştirilmektedir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla sayıdaki değişkenin arasındaki ilişkiyi belirlemek, bu değişkenlerin birlikte tutarlı bir değişim varlığı gösterip göstermediğini ve değişimin nasıl olduğunu tespit etmeyi amaçlayan bir tarama modelidir (Karasar, 2011).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’de çeşitli mesleklerde çalışmakta olan kadınlar oluşturmaktadır. Bu araştırmada, elde edilecek verilerin hızlı ve etkin bir şekilde toplanabilmesi amacıyla kolay örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini araştırmacı tarafından belirlenen beş meslek dalında çalışan kadınlar olmak üzere araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 419 kişiden oluşturmaktadır. Belirlenen bu gruplar Sosyal Çalışmacı, Avukat, Hemşire, Psikolog ve Öğretmen mesleklerini içermektedir. Türkiye İstatistik Kurumu Temel İşgücü Göstergelerine (15+ yaş) göre 2023 yılı istihdam edilen kadın sayısı 10 milyon 346 bin kişidir. Örnekleme yapabilmek için bu sayının %95 güven aralığında %5 hata payıyla 384 çalışan kadına karşılık gelmektedir. (TÜİK, 2023)

3.3. Veri Toplama Araçları

Yapılan literatür taraması sonucunda araştırma konusunun amacına uygun olarak ölçek seçimi gerçekleştirilmiş ve sosyo-demografik bilgilere yönelik sorular hazırlanmıştır. Bu araştırma kapsamında veri toplama araçları olarak “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği”, “Minnesota İş Doyum Ölçeği” ve “İki Boyutlu Benlik Saygısı: Kendini Sevme/Özyeterlik Ölçeği” kullanılmıştır. Bununla birlikte katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel

Bilgi Formu” kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından geliştirilen bu form, katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini elde etmek amacıyla hazırlanmıştır. Kişisel Bilgi Formu 14 sorudan oluşmaktadır. Bu değişkenler; medeni durum, yaş, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, yapılan meslek, çalışılan sektör, hane aylık geliri, hane aylık gelir düzeyi değerlendirmesi, iş uygunluğu, çalışılan yerde güvende hissetme durumu, iş yeri fiziki koşulları uygunluğu, yaşanılan yer, katılımcıların kendi kararlarını alabilme ve fiziksel olarak kendisini beğenme durumları olarak belirlenmiştir.

3.3.2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Psikolojik iyi oluşu ölçmek amacıyla Diener vd. (2010) tarafından geliştirilen Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması Telef (2013) tarafından yapılmıştır. 7’li Likert tipli, 8 maddeden oluşan tek faktörlü bir ölçektir. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’nin maddeleri, kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) şeklinde 1–7 arasında yanıtlanmaktadır. Yer alan tüm maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir. Puanlar 8 (eğer tüm maddelere kesinlikle katılmıyorum yanıtı verilirse) ile 56 (tüm maddelere kesinlikle katılıyorum yanıtı verilirse) arasında değişim göstermektedir. Yüksek puan almak kişinin daha fazla psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu ifade etmektedir. Açıklayıcı faktör analizi sonunda toplam açıklanan varyansın %42 olduğu saptanmıştır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri .54 ile .76 arasında hesaplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksi değerleri RMSEA= 0.08, SRMR= 0.04, GFI= 0.96, NFI= 0.94, RFI= 0.92, CFI= 0.95 ve IFI= 0.95 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik çalışması sonucunda elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .80 olarak hesaplanmıştır. Test tekrar test sonucuna göre ölçeğin birinci ve ikinci uygulaması arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki olduğu görülmüştür ($r=0.86$, $p<.001$).

3.3.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Araştırma verilerinin toplanmasında, iş doyumu ile ilgili çalışmalarda yaygın olarak kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği’nin 20 ifadeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen ölçek, 5’li likert ölçeğinde 20 maddeden oluşmaktadır. Türkçe’ye uyarlanması Baycan (1985) tarafından yapılan ölçekte; 12 madde içsel tatmini, 8 madde dışsal tatmini ölçmektedir. Orijinal ölçek için

iç tutarlılık katsayısı 0,83 olarak, Türkçe uyarlamasında ise 0,90 olarak bulunmuştur. (Baycan, 1985) Minnesota İş Doyumu Ölçeği, biri 100 maddelik uzun ve diğeri de 20 maddelik kısa olmak üzere 2 ayrı form halinde kullanılmaktadır. Uzun formda, kısa formda yer alan ve her biri iş doyumunun farklı bir boyutunu temsil eden 20 öge ile ilgili beşer ifade bulunmaktadır. Kısa formda ise biri işin içsel niteliğine ilişkin doyumla ilgili 12 maddeden oluşan; diğeri ise işin dışsal özellikleri ile ilgili 8 maddeden oluşan 2 alt boyut bulunmaktadır (İçsel doyum boyutu, güvenlik, ahlaki değerler, yeteneklerden faydalanma, başarı, yaratıcılık ve sorumluluk gibi işin özüne uygun özelliklerini kapsamakta ve bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların ortalaması İçsel Doyum düzeyini göstermektedir. Dışsal doyum boyutu ise iş arkadaşları ile olan ilişki, yönetim ilişkileri, yönetimin karar verme yeteneği, üniversite politikaları ve uygulamaları, çalışma koşulları ve ücret gibi işin yapıldığı çevresel koşullara ya da dışsal faktörlere ilişkin ögeleri kapsamakta ve bu boyutun maddelerinden elde edilen puanların ortalaması da dışsal doyum düzeyini göstermektedir. İçsel ve dışsal doyum maddelerinin tümünden elde edilen puan ise genel iş doyum düzeyini ifade etmektedir.

3.3.4. İki Boyutlu Benlik Saygısı: Kendini Sevme/Özyeterlik Ölçeği

KSÖÖ, Tafarodi ve Swann (2001) tarafından geliştirilen öz-bildirim tarzı, 16 maddeden oluşan bir ölçektir. Benlik saygısını “kendini sevme” ve “öz-yeterlik” olarak isimlendirilen iki ayrı boyutta ölçmektedir. Tafarodi ve Swann (2001), ölçeğin iç tutarlığını “öz-yeterlik” alt boyutu için kadınlarda .83, erkeklerde .82 olarak, “kendini sevme” alt boyutu için ise kadın ve erkeklerde .90 olarak rapor etmişlerdir. Test tekrar test güvenirlik katsayısını ise, “öz-yeterlik” alt boyutu için .78, “kendini sevme” alt boyutu için ise .75 olarak rapor etmişlerdir. KSÖÖ’ nün Türkçe uyarlaması Doğan (2011) tarafından yapılmıştır. Buna göre “kendini sevme” ve “özyeterlik” alt boyutları için iç tutarlık katsayısı sırasıyla .83 ve .74 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iki faktörlü yapısı doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiş ve uyum iyiliği indeksleri AGFI= 0.91, GFI= 0.94, CFI= 0.97, NFI= 0.95 ve RMSEA= 0.49 olarak bulunmuştur. Ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında “kendini sevme” ve “öz-yeterlik” ile Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği arasında sırasıyla .75 ($p<.001$) ve .69 ($p<.001$) korelasyon elde edilmiştir. Bu çalışmada “kendini sevme” ve “öz-yeterlik” alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı sırasıyla .80 ve .70 olarak bulunmuştur.

3.4. İşlem

Araştırmaya başlamadan öncelikle çalışma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Etik Kurulu tarafından değerlendirilmek üzere kurula sunulmuş ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan (2023/1305) onay almıştır. Araştırma verileri toplama işlemi 2023 yılı Mart-Haziran ayları arasında gerçekleştirilmiştir. Anket formu, kişisel bilgi formu ve ölçeklerin yer aldığı Google Form şeklinde tasarlanmış ve online olarak çalışma grubunda yer alan katılımcılara ulaşılmıştır. Uygulanan form içerisinde araştırmanın amacı, gizliliği ve gönüllük esası hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmada belirlenen çalışma grubundan 400 kişiye ulaşılması hedeflenmiş olup 419 kişiye ulaşılarak çalışma gerçekleştirilmiştir.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler SPSS-27 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Sosyodemografik sorular için frekans tablosu oluşturulmuştur. Değişkenlerin grup ortalamalarındaki farklılıkları görebilmek için 2 gruplu değişkenlerde bağımsız örneklem t-test, 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde One-Way ANOVA Analizi uygulanmıştır. Parametrik testler için yeterli gözlem sayısı olmadığında 2 gruplu değişkenler için non-parametrik Mann Whitney U analizi, 3 ve daha fazla gruplu değişkenlerde ise non-parametrik Kruskal Wallis-H analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin birbirleri arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü tespit edebilmek için pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini görmek üzere doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analizler $\alpha=0,05$ seviyesinde uygulanmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, denenceleri test etmek amacıyla yapılan istatistiksel analizlere ve elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.1. Normallik varsayımı analizi ve güvenilirlik analizi

Ölçek	n	Ort.	SS	Kolmogorov Smirnov (p)	Çarpıklık	Basıklık	Cronbac's Alpha
Kendini Sevmeye Alt Boyutu	419	41,03	9,122	,000	-,895	,436	,878
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	419	29,37	6,261	,000	-,372	-,079	,911
Öz yeterlilik Alt Boyutu	419	27,15	5,077	,004	-,178	,315	,791
Benlik Saygısı Ölçeği	419	56,53	10,552	,025	-,281	,087	,904
İç doyum Alt Boyutu	419	43,80	8,977	,000	-,706	,462	,901
Dış doyum Alt Boyutu	419	24,62	6,958	,000	-,193	-,650	,863
Minnesota İş Doyum Ölçeği	419	68,42	14,816	,000	-,425	-,193	,928

*p>0,05

Tablo 4.1’de normallik analizi ve güvenilirlik analizleri yer almaktadır. Ölçeklerin basıklık ve çarpıklık değerleri -2; +2 sınırını aşmadığından analizlerde parametrik testler kullanılacaktır. Ölçeklerin güvenilirlikleri yeterli düzeydedir. Cronbach Alpha katsayısının 0,60 ile 0,80 arasında olması ölçeğin orta güvenilir, 0,80 ile 1,00 arasında olması ise ölçeğin yüksek güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.2. Sosyo-demografik bilgiler tablosu

Değişkenler	Grup	n	Yüzde (%)
Medeni Durum	Evli	214	51,1
	Bekar	184	43,9
	Boşanmış	19	4,5
	Eşini Kaybetmiş	2	0,5
Çocuk Sayısı	Yok	272	64,9
	1	81	19,3
	2	57	13,6
	3	7	1,7
	4 ve üzeri	2	0,5
Eğitim Düzeyi	Lise	20	4,8
	Ön Lisans	23	5,5
	Lisans	299	71,4
	Yüksek Lisans	70	16,7
	Doktora	7	1,7

Tablo 4.2. (Devam)

Değişkenler	Grup	n	Yüzde (%)
Meslek	Avukat	80	19,1
	Hemşire	82	19,6
	Öğretmen	86	20,5
	Psikolog	83	19,8
	Sosyal Çalışmacı	88	21,0
Sektör	Çalışmıyorum	1	0,2
	Freelance	1	0,2
	Kamu sektörü	274	65,4
	Özel sektör	91	21,7
	Kamuda işçi öğretmen piktes	1	0,2
	Kendi iş yerim	49	11,7
	Sivil Toplum	1	0,2
	Stk	1	0,2
Hane Aylık Geliri	8500 TL ve daha az	12	2,9
	8501 TL - 11500 TL	21	5,0
	11501 TL - 16000 TL	98	23,4
	16001 TL ve üzeri	288	68,7
Hane Gelir Düzeyi	Çok düşük	17	4,1
	Düşük	67	16,0
	Orta düzeyde	301	71,8
	Yüksek	32	7,6
	Çok yüksek	2	0,5
İş Uygunluğu	Hiç uygun değil	5	1,2
	Uygun değil	18	4,3
	Kısmen uygun	103	24,6
	Uygun	207	49,4
	Çok uygun	86	20,5
Güvende Hissetme	Evet	194	46,3
	Hayır	66	15,8
	Kısmen	159	37,9
Fiziki Koşul	Çok yetersiz	22	5,3
	Yetersiz	65	15,5
	Orta	113	27,0
	İyi	165	39,4
	Çok iyi	54	12,9
Yaşadığınız Yer	Köy/Kasaba	4	1,0
	İlçe	86	20,5
	Şehir	131	31,3
	Büyükşehir	198	47,3
Karar Alma Durumu	Evet	218	52,0
	Hayır	26	6,2
	Kısmen	175	41,8
Fiziksel Beğenme Durumu	Evet	223	53,2
	Hayır	25	6,0
	Kısmen	171	40,8

Tablo 4.2’de katılımcıların sosyodemografik bilgileri verilmiştir.

Katılımcıların sosyodemografik durumları incelendiğinde; 214 kişinin evli (%51,1), 184 kişinin bekâr (%43,9), 19 kişinin boşanmış (%4,5), 2 kişinin ise eşini kaybettiği (%0,5) sonucu saptanmıştır. Katılımcılardan 272 kişinin çocuğunun olmadığı (%64,9), bir çocuklu aile sayısının 81 kişi (%19,3), iki çocuklu aile sayısının 57 kişi (%13,6), üç çocuklu aile 7 kişi (%1,7), dört ve üzeri çocuklu aile 2 kişi (%0,5)

olduğu bulgusu edinilmiştir. Eğitim düzeylerine göre 299 kişinin lisans (%71,4), 70 kişinin yüksek lisans (%16,7), 23 kişinin ön lisans (%5,5), 20 kişinin lise (%4,8), 7 kişinin ise doktora (%1,7) mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Meslek guruplarına göre 80 avukat (%19,1), 82 hemşire(%19,6), 86 öğretmen (%20,5), 83 psikolog (%19,8), 88 sosyal çalışmacı (%21) katılım sağlamıştır. Mesleklerin sektör dağılımına göre, 274 kişinin kamuda (%65,4), 91 kişi özel sektörde (%21,7), 49 kişi kendi iş yerinde (%11,7) çalıştıkları, diğer kişilerin ise serbest çalışma veya STK gibi çalışma alanlarında yer aldığı bulgusu edinilmiştir. Hane aylık gelirinin 288 kişinin 16001 TL ve üzeri olduğu (%68,7), 11501-16000 TL arası gelire sahip 98 kişi olduğu (%23,4), 8501-11500 TL arası 21 kişi (%5), 8500 TL ve daha az gelire sahip 12 kişi (%2,9) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Hane gelir düzeyi değerlendirmesinde 301 kişinin gelirini orta düzeyde (%71,8), 67 kişinin düşük (%16), 32 kişinin yüksek (%7,6), 17 kişinin çok düşük (%4,1), 2 kişinin çok yüksek (%0,5) olarak ifade ettikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların iş uygunlukları değerlendirildiğinde 207 kişinin uygun olduğunu (%49,4), 103 kişinin kısmen uygun olduğunu (%24,6), 86 kişinin çok uygun olduğunu (%20,5), 18 kişinin uygun olmadığını (%4,3), 5 kişinin ise hiç uygun olmadığını (%1,2) ifade ettikleri görülmüştür. İş yerinde kendilerini güvende hissetme konusunda 194 kişi evet (%46,3), 159 kişi kısmen (%37,9), 66 kişi hayır (%15,8) cevabını vermiştir. İş yerinin fiziki koşulları katılımcılar tarafından değerlendirildiğinde 165 kişi iyi (%39,4) olarak, 113 kişi orta (%27), 65 kişi yetersiz (%15,5), 54 kişi çok iyi (%12,9), 22 kişi çok yetersiz (%3) olarak nitelendirmiştir. Kişilerin yaşadıkları yere göre 198 kişinin büyükşehirde (%47,3), 131 kişinin şehirde (%31,3), 86 kişinin ilçede (%20,5), 4 kişinin köy/kasabada (%1) yaşadığı; kişilerin kendi kararlarını alma durumlarına göre 218 kişinin evet (%52,0), 175 kişinin kısmen (%41,8), 26 kişinin hayır (%6,2) cevabını verdiği; katılımcıların fiziksel olarak kendilerini beğenilir bulmalarına yönelik 223 kişinin evet (%53,2) 171 kişinin kısmen (%40,8), 25 kişinin ise hayır (%6) cevabını verdiği bulgusu edinilmiştir.

Tablo 4.3. Medeni durum değişkeni T-test tablosu

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	t	Sd	p
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Evli	214	42,69	8,547	3,865	417	,000*
	Bekar	205	39,30	9,399			
Kendini Sevme Alt Boyutu	Evli	214	30,66	6,046	4,398	417	,000*
	Bekar	205	28,03	6,213			
Öz yeterlilik Alt Boyutu	Evli	214	27,78	5,046	2,613	417	,009*
	Bekar	205	26,49	5,038			
Benlik Saygısı Ölçeği	Evli	214	58,44	10,430	3,866	417	,000*
	Bekar	205	54,52	10,329			
İç doyum Alt Boyutu	Evli	214	44,03	8,548	,521	417	,603
	Bekar	205	43,57	9,421			
Dış doyum Alt Boyutu	Evli	214	24,48	7,119	-,418	417	,676
	Bekar	205	24,77	6,799			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evli	214	68,51	14,515	,119	417	,905
	Bekar	205	68,34	15,160			

*p<0,05

Tablo 4.3'te medeni durum değişkeni için Bağımsız Örneklem T-Test Analizi sonuçları verilmiştir.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evlilerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, bekârların Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evlilerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalaması, bekârların Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.009<.05$). Evlilerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, bekârların Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evlilerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalaması, bekârların Benlik Saygısı Ölçeği Puanı

ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Medeni durum değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.603>.05$).

Medeni durum değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.676>.05$).

Medeni durum değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.905>.05$).



Tablo 4.4. Yaş değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	Var.K	K.T.	SD	K.O.	F	p	
Psikolojik Oluş Ölçeği	İyi	18-30	252	40,05	9,080	GA	701,126	2	350,563	4,303	,014*
		31-40	104	42,38	8,905	GI	33565,250	412	81,469		
		41 ve üzeri	59	43,17	9,006	Toplam	34266,376	414			
		Toplam	415	41,08	9,098						
Kendini Sevmeye Alt Boyutu		18-30	252	28,32	6,274	GA	762,144	2	381,072	10,114	,000*
		31-40	104	30,88	5,889	GI	15523,456	412	37,678		
		41 ve üzeri	59	31,41	5,974	Toplam	16285,600	414			
		Toplam	415	29,40	6,272						
Öz yeterlilik Alt Boyutu		18-30	252	26,35	5,062	GA	520,441	2	260,221	10,614	,000*
		31-40	104	28,02	4,807	GI	10100,749	412	24,516		
		41 ve üzeri	59	29,34	4,715	Toplam	10621,190	414			
		Toplam	415	27,20	5,065						
Benlik Ölçeği	Saygısı	18-30	252	54,67	10,454	GA	2504,103	2	1252,051	11,836	,000*
		31-40	104	58,90	9,973	GI	43583,888	412	105,786		
		41 ve üzeri	59	60,75	10,092	Toplam	46087,990	414			
		Toplam	415	56,60	10,551						
İç doyum Boyutu	Alt	18-30	252	43,57	9,357	GA	92,959	2	46,480	,582	,559
		31-40	104	44,68	7,954	GI	32882,752	412	79,813		
		41 ve üzeri	59	43,69	8,699	Toplam	32975,711	414			
		Toplam	415	43,87	8,925						
Dış doyum Boyutu	Alt	18-30	252	24,36	7,099	GA	55,902	2	27,951	,576	,562
		31-40	104	25,14	6,950	GI	19975,823	412	48,485		
		41 ve üzeri	59	25,05	6,369	Toplam	20031,725	414			
		Toplam	415	24,66	6,956						
Minnesota Doyum Ölçeği	İş	18-30	252	67,93	15,406	GA	267,608	2	133,804	,612	,543
		31-40	104	69,83	13,682	GI	90033,924	412	218,529		
		41 ve üzeri	59	68,75	13,886	Toplam	90301,533	414			
		Toplam	415	68,52	14,769						

*p<0.05

Tablo 4.4’de yaş değişkeni için One-Way ANOVA Analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan Post-Hoc analizleri sonucunda da anlamlı bulunan sonuçların hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Yaş değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.014<.05$). 41 yaş ve üzeri bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, 18-30 yaş arası bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Yaş değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). 31-40, 41 ve üzeri yaş bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalaması, 18-30 yaş arası bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Yaş değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). 31-40, 41 ve üzeri yaş bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, 18-30 yaş arası bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Yaş değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). 31-40, 41 ve üzeri yaş bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalaması, 18-30 yaş arası bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Yaş değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.559>.05$).

Yaş değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.562>.05$).

Yaş değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.543>.05$).

Tablo 4.5. Çocuk sayısı değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi

Ölçek		Grup	n	Ort.	SS	Var.K	K.T.	SD	K.O.	F	p
Psikolojik Oluş Ölçeği	İyi	Yok	272	39,70	9,198	GA	1432,477	2	716,238	8,934	,000*
		1	81	44,10	7,806	GI	33351,179	416	80,171		
		2 ve üzeri	66	42,73	9,238	Toplam	34783,656	418			
		Toplam	419	41,03	9,122						
Kendini Sevme Alt Boyutu		Yok	272	28,47	6,308	GA	653,972	2	326,986	8,645	,000*
		1	81	30,77	6,363	GI	15734,200	416	37,823		
		2 ve üzeri	66	31,41	5,132	Toplam	16388,172	418			
		Toplam	419	29,37	6,261						
Öz yeterlilik Alt Boyutu		Yok	272	26,42	5,131	GA	414,560	2	207,280	8,324	,000*
		1	81	28,51	5,033	GI	10358,968	416	24,901		
		2 ve üzeri	66	28,50	4,294	Toplam	10773,527	418			
		Toplam	419	27,15	5,077						
Benlik Saygısı Ölçeği		Yok	272	54,89	10,568	GA	2097,541	2	1048,770	9,815	,000*
		1	81	59,27	10,811	GI	44448,946	416	106,848		
		2 ve üzeri	66	59,91	8,621	Toplam	46546,487	418			
		Toplam	419	56,53	10,552						
İç doyum Alt Boyutu		Yok	272	43,46	9,561	GA	117,876	2	58,938	,730	,482
		1	81	44,83	7,433	GI	33570,076	416	80,697		
		2 ve üzeri	66	43,95	8,208	Toplam	33687,952	418			
		Toplam	419	43,80	8,977						
Dış doyum Alt Boyutu		Yok	272	24,36	7,057	GA	90,688	2	45,344	,936	,393
		1	81	24,64	7,049	GI	20143,975	416	48,423		
		2 ve üzeri	66	25,67	6,415	Toplam	20234,663	418			
		Toplam	419	24,62	6,958						
Minnesota İş Doyum Ölçeği		Yok	272	67,82	15,522	GA	281,149	2	140,575	,639	,528
		1	81	69,47	13,241	GI	91477,233	416	219,897		
		2 ve üzeri	66	69,62	13,676	Toplam	91758,382	418			
		Toplam	419	68,42	14,816						

*p<0.05

Tablo 4.5'te çocuk sayısı değişkeni için One-Way ANOVA Analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan Post-Hoc analizleri sonucunda da anlamlı bulunan sonuçların hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.001<.05$). Çocuk sayısı bir olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, Çocuğu olmayan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.001<.05$). Çocuk sayısı bir olan ve çocuk sayısı iki ve üzeri olan bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalaması, Çocuğu olmayan bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.002<.05$). Çocuk sayısı bir olan ve çocuk sayısı iki ve üzeri olan bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, Çocuğu olmayan bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Çocuk sayısı bir olan ve çocuk sayısı iki ve üzeri olan bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalaması, Çocuğu olmayan bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.661>.05$).

Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.485>.05$).

Çocuk sayısı değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.709>.05$).

Tablo 4.6. Meslek değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi

Ölçek		Grup	n	Ort.	SS	Var.K	K.T.	SD	K.O.	F	p
Psikolojik Oluş Ölçeği	İyi	Avukat	80	40,60	7,698	GA	421,601	4	105,400	1,270	,281
		Hemşire	82	40,21	10,374	GI	34362,056	414	83,000		
		Öğretmen	86	42,94	9,238	Toplam	34783,656	418			
		Psikolog	83	40,95	8,885						
		Sosyal	88	40,39	9,119						
		Çalışmacı									
		Toplam	419	41,03	9,122						
Kendini Sevme Alt Boyutu		Avukat	80	29,19	6,514	GA	165,267	4	41,317	1,054	,379
		Hemşire	82	28,93	5,463	GI	16222,905	414	39,186		
		Öğretmen	86	30,44	6,761	Toplam	16388,172	418			
		Psikolog	83	28,65	6,538						
		Sosyal	88	29,60	5,934						
		Çalışmacı									
		Toplam	419	29,37	6,261						
Öz yeterlilik Alt Boyutu		Avukat	80	27,10	5,216	GA	201,669	4	50,417	1,974	,098
		Hemşire	82	27,83	4,259	GI	10571,858	414	25,536		
		Öğretmen	86	27,34	5,425	Toplam	10773,527	418			
		Psikolog	83	25,84	5,489						
		Sosyal	88	27,61	4,772						
		Çalışmacı									
		Toplam	419	27,15	5,077						
Benlik Ölçeği	Saygısı	Avukat	80	56,29	10,652	GA	528,530	4	132,133	1,189	,315
		Hemşire	82	56,76	8,968	GI	46017,956	414	111,154		
		Öğretmen	86	57,78	11,371	Toplam	46546,487	418			
		Psikolog	83	54,49	11,350						
		Sosyal	88	57,22	10,162						
		Çalışmacı									
		Toplam	419	56,53	10,552						

Tablo 4.6. (Devam)

İç doyum Boyutu	Alt	Avukat	80	44,91	9,054	GA	1651,155	4	412,789	5,334	,000*
		Hemşire	82	41,50	9,641	GI	32036,797	414	77,384		
		Öğretmen	86	46,85	7,583	Toplam	33687,952	418			
		Psikolog	83	43,88	8,076						
		Sosyal	88	41,90	9,466						
		Çalışmacı									
		Toplam	419	43,80	8,977						
Dış doyum Boyutu	Alt	Avukat	80	25,64	7,025	GA	418,733	4	104,683	2,187	,070
		Hemşire	82	24,17	6,840	GI	19815,931	414	47,865		
		Öğretmen	86	26,00	6,894	Toplam	20234,663	418			
		Psikolog	83	23,70	6,928						
		Sosyal	88	23,64	6,909						
		Çalışmacı									
		Toplam	419	24,62	6,958						
Minnesota Doyum Ölçeği	İş	Avukat	80	70,55	14,974	GA	3461,299	4	865,325	4,057	,003*
		Hemşire	82	65,67	15,580	GI	88297,083	414	213,278		
		Öğretmen	86	72,85	13,527	Toplam	91758,382	418			
		Psikolog	83	67,58	13,793						
		Sosyal	88	65,53	15,074						
		Çalışmacı									
		Toplam	419	68,42	14,816						

*p<0.05

Tablo 4.6’da meslek değişkeni için One-Way ANOVA Analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan Post-Hoc analizleri sonucunda anlamlı bulunan sonuçların hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Meslek değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş leği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.281>.05$).

Meslek değişkeni gruplarına göre Kendini Sevmeye Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.379>.05$).

Meslek değişkeni gruplarına göre öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.098>.05$).

Meslek değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı leği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.315>.05$).

Meslek değişkeni gruplarına göre İ doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Mesleği ğretmen olan bireylerin İ doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, mesleği hemşire ve sosyal çalışmacı olan bireylerin İ doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Meslek değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.070>.05$).

Meslek değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum leği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.003<.05$). Mesleği ğretmen olan bireylerin Minnesota İş Doyum leği Puanı ortalaması, mesleği hemşire ve sosyal çalışmacı olan bireylerin Minnesota İş Doyum leği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Tablo 4.7. Sektör değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	Var.K	K.T.	SD	K.O.	F	p	
Psikolojik Oluş Ölçeği	İyi	Kamu sektörü	274	41,97	8,674	GA	652,740	2	326,370	3,974	,020*
		Özel sektör	91	39,08	10,360	GI	33755,773	411	82,131		
		Kendi iş yerim	49	39,90	8,608	Toplam	34408,512	413			
		Toplam	414	41,09	9,128						
Kendini Sevmeye Alt Boyutu		Kamu sektörü	274	29,83	6,176	GA	156,500	2	78,250	1,999	,137
		Özel sektör	91	28,62	6,099	GI	16088,109	411	39,144		
		Kendi iş yerim	49	28,39	6,964	Toplam	16244,609	413			
		Toplam	414	29,39	6,272						
Öz yeterlilik Alt Boyutu		Kamu sektörü	274	27,14	5,231	GA	5,602	2	2,801	,108	,898
		Özel sektör	91	27,11	4,701	GI	10645,876	411	25,902		
		Kendi iş yerim	49	27,49	4,971	Toplam	10651,478	413			
		Toplam	414	27,17	5,078						
Benlik Ölçeği	Saygısı	Kamu sektörü	274	56,97	10,714	GA	131,638	2	65,819	,589	,555
		Özel sektör	91	55,73	9,864	GI	45940,102	411	111,776		
		Kendi iş yerim	49	55,88	11,039	Toplam	46071,739	413			
		Toplam	414	56,57	10,562						
İç doyum Alt Boyutu		Kamu sektörü	274	43,61	8,493	GA	552,048	2	276,024	3,460	,032*
		Özel sektör	91	42,77	9,918	GI	32792,493	411	79,787		
		Kendi iş yerim	49	46,82	9,409	Toplam	33344,541	413			
		Toplam	414	43,81	8,985						
Dış doyum Alt Boyutu		Kamu sektörü	274	24,16	6,762	GA	254,237	2	127,119	2,644	,072
		Özel sektör	91	25,02	7,701	GI	19761,688	411	48,082		
		Kendi iş yerim	49	26,55	6,358	Toplam	20015,925	413			
		Toplam	414	24,64	6,962						
Minnesota İş Doyum Ölçeği	İş	Kamu sektörü	274	67,78	14,010	GA	1348,268	2	674,134	3,097	,046*
		Özel sektör	91	67,79	16,812	GI	89455,840	411	217,654		
		Kendi iş yerim	49	73,37	14,740	Toplam	90804,109	413			
		Toplam	414	68,44	14,828						

*p<0.05

Tablo 4.7’de sektör değişkeni için One-Way ANOVA Analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan Post-Hoc analizleri sonucunda anlamlı bulunan sonuçların hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Sektör değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.020<.05$). Kamu sektöründe çalışan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, özel sektörde çalışan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Sektör değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.137>.05$).

Sektör değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.898>.05$).

Sektör değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.555>.05$).

Sektör değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.032<.05$). Kendi iş yerinde çalışan bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, özel sektörde çalışan bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Sektör değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.072>.05$).

Sektör değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.046<.05$). Kendi iş yerinde çalışan bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Tablo 4.8. Güvende hissetme değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	Var.K	K.T.	SD	K.O.	F	p
Psikolojik Oluş Ölçeği	İyi Evet	194	42,82	8,262	GA	2099,146	2	1049,573	13,359	,000*
	Hayır	66	36,32	9,699	GI	32684,510	416	78,569		
	Kısmen	159	40,79	9,208	Toplam	34783,656	418			
	Toplam	419	41,03	9,122						
Kendini Sevme Alt Boyutu	Evet	194	30,42	5,542	GA	541,961	2	270,981	7,114	,001*
	Hayır	66	27,21	7,098	GI	15846,211	416	38,092		
	Kısmen	159	29,00	6,485	Toplam	16388,172	418			
	Toplam	419	29,37	6,261						
Öz yeterlilik Alt Boyutu	Evet	194	27,75	4,617	GA	315,083	2	157,542	6,266	,002*
	Hayır	66	25,23	5,859	GI	10458,444	416	25,140		
	Kısmen	159	27,21	5,102	Toplam	10773,527	418			
	Toplam	419	27,15	5,077						
Benlik Ölçeği	Evet	194	58,17	9,241	GA	1642,113	2	821,057	7,606	,001*
	Hayır	66	52,44	12,315	GI	44904,374	416	107,943		
	Kısmen	159	56,21	10,840	Toplam	46546,487	418			
	Toplam	419	56,53	10,552						
İç doyum Alt Boyutu	Evet	194	47,62	7,898	GA	6157,269	2	3078,634	46,519	,000*
	Hayır	66	37,41	8,755	GI	27530,684	416	66,180		
	Kısmen	159	41,81	8,156	Toplam	33687,952	418			
	Toplam	419	43,80	8,977						
Dış doyum Alt Boyutu	Evet	194	28,35	5,747	GA	5631,963	2	2815,982	80,221	,000*
	Hayır	66	18,83	7,167	GI	14602,700	416	35,103		
	Kısmen	159	22,48	5,563	Toplam	20234,663	418			
	Toplam	419	24,62	6,958						
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evet	194	75,96	12,655	GA	23549,249	2	11774,625	71,812	,000*
	Hayır	66	56,24	14,286	GI	68209,133	416	163,964		
	Kısmen	159	64,28	12,333	Toplam	91758,382	418			
	Toplam	419	68,42	14,816						

*p<0.05

Tablo 4.8’de güvende hissetme değişkeni için One-Way ANOVA Analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan Post-Hoc analizleri sonucunda da anlamlı bulunan sonuçların hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Güvende hissetme değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=,000<.05$). Kendini güvende hisseden bireylerin ve kendini kısmen güvende hisseden bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, kendini güvende hissetmeyen Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Güvende hissetme değişkeni gruplarına göre Kendini Sevmeye Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.001<.05$). Kendini güvende hisseden bireylerin Kendini Sevmeye Alt Boyutu Puanı ortalaması, kendini güvende hissetmeyen bireylerin Kendini Sevmeye Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Güvende hissetme değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.002<.05$). Kendini güvende hisseden bireylerin ve kendini kısmen güvende hisseden bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, kendini güvende hissetmeyen bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Güvende hissetme değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.001<.05$). Kendini güvende hisseden bireylerin ve kendini kısmen güvende hisseden bireylerin Kendini Sevmeye ve Özyeterlilik Ölçeği Puanı ortalaması, kendini güvende hissetmeyen bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Güvende hissetme değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Kendini güvende hisseden bireylerin ve kendini kısmen güvende hisseden bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, kendini güvende hissetmeyen bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Kendini güvende hisseden bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, kendini kısmen güvende hisseden bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Güvende hissetme değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Kendini

güvende hisseden bireylerin ve kendini kısmen güvende hisseden bireylerin Dış doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, kendini güvende hissetmeyen bireylerin Dış doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Kendini güvende hisseden bireylerin Dış doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, kendini kısmen güvende hisseden bireylerin Dış doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Güvende hissetme değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Kendini güvende hisseden bireylerin ve kendini kısmen güvende hisseden bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalaması, kendini güvende hissetmeyen Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Kendini güvende hisseden bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalaması, kendini kısmen güvende hisseden Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Tablo 4.9. Yaşadığınız yer değişkeni Tek Yönlü Anova Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	Var.K	K.T.	SD	K.O.	F	p	
Psikolojik Oluş Ölçeği	İyi	İlçe	86	41,23	9,171	GA	193,533	2	96,766	1,204	,301
		Şehir	131	41,99	9,074	GI	33116,988	412	80,381		
		Büyükşehir	198	40,43	8,803	Toplam	33310,520	414			
		Toplam	415	41,09	8,970						
Kendini Sevme Alt Boyutu	Sevme	İlçe	86	30,01	5,747	GA	46,465	2	23,232	,588	,556
		Şehir	131	29,40	6,768	GI	16268,933	412	39,488		
		Büyükşehir	198	29,13	6,173	Toplam	16315,398	414			
		Toplam	415	29,40	6,278						
Öz yeterlilik Alt Boyutu	Alt	İlçe	86	26,94	4,825	GA	6,972	2	3,486	,134	,875
		Şehir	131	27,18	5,596	GI	10727,833	412	26,038		
		Büyükşehir	198	27,28	4,873	Toplam	10734,805	414			
		Toplam	415	27,18	5,092						
Benlik Ölçeği	Saygısı	İlçe	86	56,95	9,712	GA	17,444	2	8,722	,078	,925
		Şehir	131	56,57	11,653	GI	46351,915	412	112,505		
		Büyükşehir	198	56,41	10,246	Toplam	46369,359	414			
		Toplam	415	56,58	10,583						
İç doyum Alt Boyutu	Alt	İlçe	86	45,30	8,101	GA	236,233	2	118,116	1,501	,224
		Şehir	131	43,27	9,448	GI	32424,379	412	78,700		
		Büyükşehir	198	43,62	8,796	Toplam	32660,612	414			
		Toplam	415	43,86	8,882						
Dış doyum Alt Boyutu	Alt	İlçe	86	23,90	7,019	GA	115,745	2	57,873	1,204	,301
		Şehir	131	25,31	6,802	GI	19810,433	412	48,084		
		Büyükşehir	198	24,42	6,984	Toplam	19926,178	414			
		Toplam	415	24,59	6,938						
Minnesota Doyum Ölçeği	İş	İlçe	86	69,20	13,972	GA	83,513	2	41,756	,192	,825
		Şehir	131	68,58	15,194	GI	89551,225	412	217,357		
		Büyükşehir	198	68,04	14,765	Toplam	89634,737	414			
		Toplam	415	68,45	14,714						

*p<0.05

Tablo 4.9’da yaşadığınız yer değişkeni için One-Way ANOVA Analizi sonuçları verilmiştir. Yapılan Post-Hoc analizleri sonucunda da anlamlı bulunan sonuçların hangi gruplar arasında olduğu tespit edilmiştir.

Yaşadığınız yer değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.301>.05$).

Yaşadığınız yer değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.556>.05$).

Yaşadığınız yer değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.875>.05$).

Yaşadığınız yer değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.925>.05$).

Yaşadığınız yer değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.224>.05$).

Yaşadığınız yer değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.301>.05$).

Yaşadığınız yer değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.825>.05$).

Tablo 4.10. Eğitim düzeyi değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Lise	20	36,50	13,786	3	6,207	,102
	Ön Lisans	23	37,48	10,313			
	Lisans	299	41,25	8,537			
	Yüksek Lisans ve üstü	77	42,42	9,070			
	Toplam	419	41,03	9,122			
Kendini Sevme Alt Boyutu	Lise	20	27,90	5,370	3	6,296	,098
	Ön Lisans	23	28,35	4,365			
	Lisans	299	29,30	6,179			
	Yüksek Lisans ve üstü	77	30,36	7,163			
	Toplam	419	29,37	6,261			
Öz yeterlilik Alt Boyutu	Lise	20	27,45	4,019	3	6,775	,079
	Ön Lisans	23	28,04	3,843			
	Lisans	299	26,77	5,008			
	Yüksek Lisans ve üstü	77	28,29	5,740			
	Toplam	419	27,15	5,077			

Tablo 4.10. (Devam)

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
Benlik Saygısı Ölçeği	Lise	20	55,35	8,707	3	4,953	,175
	Ön Lisans	23	56,39	6,867			
	Lisans	299	56,07	10,371			
	Yüksek Lisans ve üstü	77	58,65	12,341			
	Toplam	419	56,53	10,552			
İç doyum Alt Boyutu	Lise	20	38,95	13,709	3	4,459	,216
	Ön Lisans	23	42,13	10,101			
	Lisans	299	43,94	8,574			
	Yüksek Lisans ve üstü	77	45,05	8,354			
	Toplam	419	43,80	8,977			
Dış doyum Alt Boyutu	Lise	20	23,55	8,876	3	1,677	,642
	Ön Lisans	23	24,65	6,672			
	Lisans	299	24,84	6,814			
	Yüksek Lisans ve üstü	77	24,03	7,123			
	Toplam	419	24,62	6,958			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Lise	20	62,50	21,857	3	2,625	,453
	Ön Lisans	23	66,78	15,806			
	Lisans	299	68,78	14,354			
	Yüksek Lisans ve üstü	77	69,08	14,027			
	Toplam	419	68,42	14,816			

*p<0.05

Tablo 4.10’da eğitim düzeyi değişkeni için Kruskal Wallis-H Analizi sonuçları verilmiştir.

Eğitim düzeyi değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.217>.05$).

Eğitim düzeyi değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.175>.05$).

Eğitim düzeyi değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.171>.05$).

Eğitim düzeyi değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.346>.05$).

Eğitim düzeyi değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.288>.05$).

Eğitim düzeyi değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.385>.05$).

Eğitim düzeyi değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.434>.05$).

Tablo 4.11. Hane aylık geliri değişkeni Kruskal Wallis-H analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	8500 TL ve daha az	12	38,17	11,432	3	16,280	,001*
	8501 TL - 11500 TL	21	35,33	12,901			
	11501 - 16000 TL	98	38,79	9,242			
	16001 TL ve üzeri	288	42,33	8,343			
	Toplam	419	41,03	9,122			
Kendini Sevme Alt Boyutu	8500 TL ve daha az	12	29,42	8,533	3	7,086	,069
	8501 TL - 11500 TL	21	28,05	6,054			
	11501 - 16000 TL	98	28,01	6,296			
	16001 TL ve üzeri	288	29,93	6,106			
	Toplam	419	29,37	6,261			
Öz yeterlilik Alt Boyutu	8500 TL ve daha az	12	25,25	6,943	3	10,312	,016*
	8501 TL - 11500 TL	21	26,90	3,885			
	11501 TL - 16000 TL	98	25,77	5,332			
	16001 TL ve üzeri	288	27,72	4,888			
	Toplam	419	27,15	5,077			
Benlik Saygısı Ölçeği	8500 TL ve daha az	12	54,67	14,816	3	8,931	,030*
	8501 TL - 11500 TL	21	54,95	8,721			
	11501 - 16000 TL	98	53,78	10,699			
	16001 TL ve üzeri	288	57,65	10,276			
	Toplam	419	56,53	10,552			
İç doyum Alt Boyutu	8500 TL ve daha az	12	44,58	9,501	3	2,998	,392
	8501 TL - 11500 TL	21	42,86	12,383			
	11501 - 16000 TL	98	42,41	9,739			
	16001 TL ve üzeri	288	44,32	8,376			
	Toplam	419	43,80	8,977			
Dış doyum Alt Boyutu	8500 TL ve daha az	12	24,50	7,205	3	4,008	,261
	8501 TL - 11500 TL	21	24,76	8,602			
	11501 - 16000 TL	98	23,49	6,366			
	16001 TL ve üzeri	288	25,00	7,006			
	Toplam	419	24,62	6,958			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	8500 TL ve daha az	12	69,08	15,652	3	4,002	,261
	8501 TL - 11500 TL	21	67,62	19,916			
	11501 - 16000 TL	98	65,90	15,226			
	16001 TL ve üzeri	288	69,32	14,187			
	Toplam	419	68,42	14,816			

*p<0.05

Tablo 4.11’de hane aylık geliri değişkeni için Kruskal Wallis-H Analizi sonuçları verilmiştir.

Hane aylık geliri değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.001<.05$). Geliri 16001 TL ve üzeri olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, geliri 8501 TL – 11500 TL ve 11501 TL – 16000 TL olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Hane aylık geliri değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı

istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.069>.05$).

Hane aylık geliri değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.016<.05$). Geliri 16001 TL ve üzeri olan bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, geliri 11501 TL – 16000 TL olan bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Hane aylık geliri değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.030<.05$). Gelir 16001 TL ve üzeri olan bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalaması, geliri 11501 TL – 16000 TL olan bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Hane aylık geliri değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.392>.05$).

Hane aylık geliri değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.261>.05$).

Hane aylık geliri değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.261>.05$).

Tablo 4.12. Hane gelir düzeyi değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Çok düşük	17	37,59	9,321	3	11,820	,008*
	Düşük	67	37,90	10,478			
	Orta düzeyde	301	41,63	8,647			
	Yüksek	34	43,62	8,739			
	Toplam	419	41,03	9,122			
Kendini Sevme Alt Boyutu	Çok düşük	17	29,76	7,216	3	1,730	,630
	Düşük	67	28,52	6,558			
	Orta düzeyde	301	29,47	6,099			
	Yüksek	34	30,06	6,715			
	Toplam	419	29,37	6,261			
Öz yeterlilik Alt Boyutu	Çok düşük	17	27,65	6,284	3	1,240	,743
	Düşük	67	26,67	5,127			
	Orta düzeyde	301	27,20	4,962			
	Yüksek	34	27,38	5,499			
	Toplam	419	27,15	5,077			
Benlik Saygısı Ölçeği	Çok düşük	17	57,41	13,053	3	2,083	,555
	Düşük	67	55,19	10,940			
	Orta düzeyde	301	56,67	10,206			
	Yüksek	34	57,44	11,688			
	Toplam	419	56,53	10,552			

Tablo 4.12. (Devam)

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
İç doyum Alt Boyutu	Çok düşük	17	42,29	11,542	3	22,076	,000*
	Düşük	67	39,19	10,218			
	Orta düzeyde	301	44,55	8,123			
	Yüksek	34	47,03	9,350			
	Toplam	419	43,80	8,977			
Dış doyum Alt Boyutu	Çok düşük	17	23,06	7,040	3	17,781	,000*
	Düşük	67	21,55	7,180			
	Orta düzeyde	301	25,16	6,703			
	Yüksek	34	26,65	7,088			
	Toplam	419	24,62	6,958			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Çok düşük	17	65,35	17,808	3	23,150	,000*
	Düşük	67	60,75	16,099			
	Orta düzeyde	301	69,71	13,750			
	Yüksek	34	73,68	14,883			
	Toplam	419	68,42	14,816			

*p<0.05

Tablo 4.12’de hane gelir düzeyi değişkeni için Kruskal Wallis-H Analizi sonuçları verilmiştir.

Hane gelir düzeyi değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.008<.05$). Hane gelir düzeyi orta düzeyde ve hane gelir düzeyi yüksek olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, hane gelir düzeyi düşük olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Hane gelir düzeyi değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.630>.05$).

Hane gelir düzeyi değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.743>.05$).

Hane gelir düzeyi değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.555>.05$).

Hane gelir düzeyi değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Hane gelir düzeyi orta düzeyde ve hane gelir düzeyi yüksek olan bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, hane gelir düzeyi düşük olan bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Hane gelir düzeyi değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Hane gelir düzeyi orta düzeyde ve hane gelir düzeyi yüksek olan bireylerin Dış doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, hane gelir düzeyi düşük olan bireylerin Dış doyum Alt

Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Hane gelir düzeyi değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Hane gelir düzeyi orta düzeyde ve hane gelir düzeyi yüksek olan bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalaması, hane gelir düzeyi düşük olan bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Tablo 4.13. İş uygunluğu değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	P
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Uygun değil	23	32,35	10,134	3	49,864	,000*
	Kısmen uygun	103	38,03	8,740			
	Uygun	207	42,14	8,381			
	Çok uygun	86	44,27	8,708			
	Toplam	419	41,03	9,122			
Kendini Sevme Boyutu	Uygun değil	23	25,91	8,101	3	32,763	,000*
	Kısmen uygun	103	27,46	6,069			
	Uygun	207	29,56	5,790			
	Çok uygun	86	32,16	5,891			
	Toplam	419	29,37	6,261			
Öz yeterlilik Alt Boyutu	Uygun değil	23	22,78	6,410	3	52,148	,000*
	Kısmen uygun	103	25,37	4,841			
	Uygun	207	27,31	4,518			
	Çok uygun	86	30,07	4,565			
	Toplam	419	27,15	5,077			
Benlik Saygısı Ölçeği	Uygun değil	23	48,70	13,920	3	47,890	,000*
	Kısmen uygun	103	52,83	10,114			
	Uygun	207	56,86	9,468			
	Çok uygun	86	62,23	9,540			
	Toplam	419	56,53	10,552			
İç doyum Alt Boyutu	Uygun değil	23	34,30	7,772	3	101,375	,000*
	Kısmen uygun	103	39,06	9,020			
	Uygun	207	44,73	7,631			
	Çok uygun	86	49,79	7,201			
	Toplam	419	43,80	8,977			
Dış doyum Alt Boyutu	Uygun değil	23	17,74	5,634	3	69,212	,000*
	Kısmen uygun	103	21,67	6,816			
	Uygun	207	25,29	6,460			
	Çok uygun	86	28,40	5,840			
	Toplam	419	24,62	6,958			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Uygun değil	23	52,04	11,554	3	100,518	,000*
	Kısmen uygun	103	60,73	14,447			
	Uygun	207	70,02	12,912			
	Çok uygun	86	78,19	11,977			
	Toplam	419	68,42	14,816			

* $p<0.05$

Tablo 4.13’de iş uygunluğu değişkeni için Kruskal Wallis-H Analizi sonuçları verilmiştir.

İş uygunluğu değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). İş

uygunluğu çok uygun, uygun ve kısmen uygun olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, iş uygunluğu uygun olmayan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. İş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, iş uygunluğu kısmen uygun olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

İş uygunluğu değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). İş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalaması, kısmen uygun olan ve uygun olmayan bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. İş uygunluğu çok uygun olan bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalaması, İş uygunluğu uygun olan bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

İş uygunluğu değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). İş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, kısmen uygun olan ve uygun olmayan bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Çok uygun olan bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, İş uygunluğu uygun olan bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

İş uygunluğu değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). İş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalaması, kısmen uygun olan ve uygun olmayan bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

İş uygunluğu değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). İş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı, kısmen uygun olan ve uygun olmayan bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

İş uygunluğu değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). İş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin Dış Doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, kısmen

uygun olan ve uygun olmayan bireylerin Dış Doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

İş uygunluğu değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). İş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalaması, kısmen uygun olan ve uygun olmayan bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. İş uygunluğu uygun olan bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Tablo 4.14. İş yeri fiziki koşul değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Çok yetersiz	22	38,23	9,340	4	10,837	,028*
	Yetersiz	65	40,65	9,735			
	Orta	113	39,33	10,530			
	İyi	165	41,73	8,124			
	Çok iyi	54	44,06	6,951			
	Toplam	419	41,03	9,122			
Kendini Sevme Alt Boyutu	Çok yetersiz	22	26,18	7,781	4	4,683	,321
	Yetersiz	65	29,88	6,484			
	Orta	113	29,49	5,973			
	İyi	165	29,42	5,953			
	Çok iyi	54	29,70	6,686			
	Toplam	419	29,37	6,261			
Öz yeterlilik Alt Boyutu	Çok yetersiz	22	23,36	6,630	4	9,318	,054
	Yetersiz	65	28,11	4,997			
	Orta	113	27,11	4,795			
	İyi	165	27,11	4,969			
	Çok iyi	54	27,76	4,821			
	Toplam	419	27,15	5,077			
Benlik Saygısı Ölçeği	Çok yetersiz	22	49,55	13,233	4	6,794	,147
	Yetersiz	65	57,98	11,026			
	Orta	113	56,59	10,074			
	İyi	165	56,53	10,039			
	Çok iyi	54	57,46	10,581			
	Toplam	419	56,53	10,552			
İç doyum Alt Boyutu	Çok yetersiz	22	38,18	8,792	4	30,068	,000*
	Yetersiz	65	41,14	9,134			
	Orta	113	42,76	9,027			
	İyi	165	45,27	7,806			
	Çok iyi	54	47,00	10,111			
	Toplam	419	43,80	8,977			

Tablo 4.14. (Devam)

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
Dış doyum Alt Boyutu	Çok yetersiz	22	17,68	6,650	4	66,140	,000*
	Yetersiz	65	20,86	6,282			
	Orta	113	23,66	6,566			
	İyi	165	26,42	6,248			
	Çok iyi	54	28,48	6,339			
	Toplam	419	24,62	6,958			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Çok yetersiz	22	55,86	14,479	4	51,409	,000*
	Yetersiz	65	62,00	13,859			
	Orta	113	66,42	14,616			
	İyi	165	71,69	12,939			
	Çok iyi	54	75,48	15,433			
	Toplam	419	68,42	14,816			

*p<0.05

Tablo 4.14'te fiziki koşul değişkeni için Kruskal Wallis-H Analizi sonuçları verilmiştir.

Fiziki koşul değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.028<.05$). İş yeri fiziki koşulu çok iyi olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, fiziki koşulu orta olan bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Fiziki koşul değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.321>.05$).

Fiziki Koşul değişkeni gruplarına göre Öz Yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.054>.05$).

Fiziki koşul değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir ($p=.147>.05$).

Fiziki koşul değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Fiziki koşulu çok iyi ve iyi olan bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, fiziki koşulu çok yetersiz ve yetersiz olan bireylerin İç Doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Fiziki koşulu çok iyi olan bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, fiziki koşulu iyi olan bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Fiziki koşul değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Fiziki koşulu çok iyi,

iyi ve orta olan bireylerin Dış doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, fiziki koşulu çok yetersiz ve yetersiz olan bireylerin Dış doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Fiziki koşulu çok iyi ve iyi olan bireylerin Dış doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, fiziki koşulu orta olan bireylerin Dış doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Fiziki koşul değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Fiziki koşulu çok iyi, iyi ve orta olan bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalaması, fiziki koşulu çok yetersiz olan bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Fiziki koşulu çok iyi ve iyi olan Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalaması, fiziki koşulu çok yetersiz, yetersiz ve orta olan bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Tablo 4.15. Karar alma durumu değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Evet	218	42,89	9,113	2	29,609	,000*
	Hayır	26	36,50	11,367			
	Kısmen	175	39,38	8,224			
	Toplam	419	41,03	9,122			
Kendini Sevme Alt Boyutu	Evet	218	31,16	5,724	2	37,017	,000*
	Hayır	26	25,62	8,654			
	Kısmen	175	27,71	5,802			
	Toplam	419	29,37	6,261			
Öz yeterlilik Alt Boyutu	Evet	218	28,61	4,926	2	34,342	,000*
	Hayır	26	25,00	6,512			
	Kısmen	175	25,66	4,469			
	Toplam	419	27,15	5,077			
Benlik Saygısı Ölçeği	Evet	218	59,77	9,816	2	42,193	,000*
	Hayır	26	50,62	14,757			
	Kısmen	175	53,37	9,362			
	Toplam	419	56,53	10,552			
İç doyum Alt Boyutu	Evet	218	45,56	8,487	2	20,254	,000*
	Hayır	26	41,42	9,985			
	Kısmen	175	41,97	9,021			
	Toplam	419	43,80	8,977			
Dış doyum Alt Boyutu	Evet	218	25,49	7,315	2	10,051	,007*
	Hayır	26	24,04	7,438			
	Kısmen	175	23,63	6,296			
	Toplam	419	24,62	6,958			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evet	218	71,05	14,658	2	18,188	,000*
	Hayır	26	65,46	16,224			
	Kısmen	175	65,60	14,270			
	Toplam	419	68,42	14,816			

* $p<0.05$

Tablo 4.15'te karar alma durumu değişkeni için Kruskal Wallis-H Analizi sonuçları verilmiştir.

Karar alma durumu değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş leği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet cevabı veren bireylerin Psikolojik İyi Oluş leği Puanı ortalaması, hayır ve kısmen cevabı veren bireylerin Psikolojik İyi Oluş leği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Karar alma durumu değişkeni gruplarına göre Kendini Sevmeye Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet cevabı veren bireylerin Kendini Sevmeye Alt Boyutu Puanı ortalaması, hayır ve kısmen cevabı veren bireylerin Kendini Sevmeye Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Karar alma durumu değişkeni gruplarına göre öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet cevabı veren bireylerin öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, hayır ve kısmen cevabı veren bireylerin öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Karar alma durumu değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı leği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet cevabı veren bireylerin Benlik Saygısı leği Puanı ortalaması, hayır ve kısmen cevabı veren bireylerin Benlik Saygısı leği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Karar alma durumu değişkeni gruplarına göre İ doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet cevabı veren bireylerin İ doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, Kısmen cevabı veren bireylerin İ doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Karar alma durumu değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.007<.05$). Evet cevabı veren bireylerin Dış Doyum Alt Boyutu ortalaması, kısmen cevabı veren bireylerin Dış doyum Alt Boyutu ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Karar alma durumu değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum leği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet

cevabı veren bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalaması, kısmen cevabı veren bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Tablo 4.16. Fiziksel beğenme durumu değişkeni Kruskal Wallis-H Analizi

Ölçek6	Grup	n	Ort.	SS	SD	H	p
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	Evet	223	43,69	8,180	2	55,151	,000*
	Hayır	25	32,28	8,590			
	Kısmen	171	38,84	9,027			
	Toplam	419	41,03	9,122			
Kendini Sevme Alt Boyutu	Evet	223	32,02	5,319	2	104,078	,000*
	Hayır	25	20,56	5,881			
	Kısmen	171	27,22	5,412			
	Toplam	419	29,37	6,261			
Öz yeterlilik Alt Boyutu	Evet	223	28,71	4,582	2	60,091	,000*
	Hayır	25	21,04	5,216			
	Kısmen	171	26,01	4,705			
	Toplam	419	27,15	5,077			
Benlik Saygısı Ölçeği	Evet	223	60,73	9,070	2	94,153	,000*
	Hayır	25	41,60	9,857			
	Kısmen	171	53,23	9,263			
	Toplam	419	56,53	10,552			
İç doyum Alt Boyutu	Evet	223	44,93	8,382	2	14,911	,001*
	Hayır	25	37,84	9,529			
	Kısmen	171	43,20	9,292			
	Toplam	419	43,80	8,977			
Dış doyum Alt Boyutu	Evet	223	25,43	6,636	2	12,167	,002*
	Hayır	25	20,56	6,874			
	Kısmen	171	24,15	7,165			
	Toplam	419	24,62	6,958			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evet	223	70,37	13,939	2	16,004	,000*
	Hayır	25	58,40	14,950			
	Kısmen	171	67,36	15,284			
	Toplam	419	68,42	14,816			

*p<0.05

Tablo 4.16’da fiziksel beğenme durumu değişkeni için Kruskal Wallis-H Analizi sonuçları verilmiştir.

Fiziksel beğenme durumu değişkeni gruplarına göre Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet ve kısmen cevabı veren bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, hayır cevabı veren bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Evet cevabı veren bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalaması, kısmen cevabı veren bireylerin Psikolojik İyi Oluş Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Fiziksel beğenme durumu değişkeni gruplarına göre Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$).

Evet ve kısmen cevabı veren bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalaması, hayır cevabı veren bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Evet cevabı veren bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalaması, kısmen cevabı veren bireylerin Kendini Sevme Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Fiziksel beğenme durumu değişkeni gruplarına göre Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet ve kısmen cevabı veren bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, hayır cevabı veren bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Evet cevabı veren bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalaması, kısmen cevabı veren bireylerin Öz yeterlilik Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Fiziksel beğenme durumu değişkeni gruplarına göre Benlik Saygısı Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet ve kısmen cevabı veren bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalaması, hayır cevabı veren bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Evet cevabı veren bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalaması, kısmen cevabı veren bireylerin Benlik Saygısı Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Fiziksel beğenme durumu değişkeni gruplarına göre İç doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.001<.05$). Evet ve kısmen cevabı veren bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, hayır cevabı veren bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür. Evet cevabı veren bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalaması, kısmen cevabı veren bireylerin İç doyum Alt Boyutu Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Fiziksel beğenme durumu değişkeni gruplarına göre Dış doyum Alt Boyutu Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.002<.05$). Evet ve kısmen cevabı veren bireylerin Dış doyum Alt Boyutu ortalaması, hayır cevabı veren bireylerin Dış doyum Alt Boyutu ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Fiziksel beğenme durumu değişkeni gruplarına göre Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir ($p=.000<.05$). Evet ve kısmen cevabı veren bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği

Puanı ortalaması, hayır cevabı veren bireylerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür.

Tablo 4.17. Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6	7
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (1)	1						
Kendini Sevme Alt Boyutu (2)	,459** ,000	1					
Öz yeterlilik Alt Boyutu (3)	,463** ,000	,729** ,000	1				
Benlik Saygısı Ölçeği (4)	,495** ,000	,944** ,000	,914** ,000	1			
İç doyum Alt Boyutu (5)	,470** ,000	,361** ,000	,439** ,000	,425** ,000	1		
Dış doyum Alt Boyutu (6)	,343** ,000	,245** ,000	,318** ,000	,299** ,000	,725* ,000	1	
Minnesota İş Doyum Ölçeği (7)	,446** ,000	,334** ,000	,416** ,000	,398** ,000	,946* ,000	,909** ,000	1

**p<0,01 *p<0,05

Tablo 4.17’de korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile Kendini Sevme Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.459$; $p=.000$).

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile Öz yeterlilik Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.463$; $p=.000$).

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile Benlik Saygısı Ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.495$; $p=.000$).

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile İç doyum Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.470$; $p=.000$).

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile Dış doyum Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.343$; $p=.000$).

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.446$; $p=.000$).

Kendini Sevme Alt Boyutu ile Öz yeterlilik Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.729$; $p=.000$).

Kendini Sevme Alt Boyutu ile Benlik Saygısı Ölçeği arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.944$; $p=.000$).

Kendini Sevme Alt Boyutu ile İç doyum Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.361$; $p=.000$).

Kendini Sevme Alt Boyutu ile Dış doyum Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.245$; $p=.000$).

Kendini Sevme Alt Boyutu ile Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.334$; $p=.000$).

Öz yeterlilik Alt Boyutu ile Benlik Saygısı Ölçeği arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.914$; $p=.000$).

Öz yeterlilik Alt Boyutu ile İç doyum Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.439$; $p=.000$).

Öz yeterlilik Alt Boyutu ile Dış doyum Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.318$; $p=.000$).

Öz yeterlilik Alt Boyutu ile Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.416$; $p=.000$).

Benlik Saygısı Ölçeği ile İç doyum Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve orta seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.425$; $p=.000$).

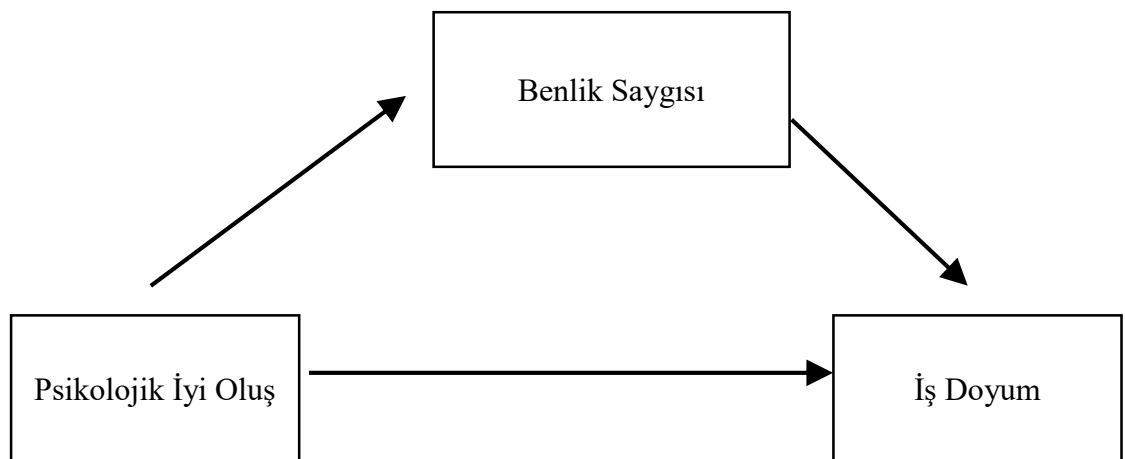
Benlik Saygısı Ölçeği ile Dış doyum Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.299$; $p=.000$).

Benlik Saygısı Ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında pozitif yönlü ve zayıf seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.398$; $p=.000$).

İç doyum Alt Boyutu ile Dış doyum Alt Boyutu arasında pozitif yönlü ve güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.725$; $p=.000$).

İç doyum Alt Boyutu ile Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.946$; $p=.000$).

Dış doyum Alt Boyutu ile Minnesota İş Doyum Ölçeği arasında pozitif yönlü ve çok güçlü seviyede anlamlı bir ilişki vardır ($r=.909$; $p=.000$).



Şekil 4.1. Aracı değişken analizi modeli

Tablo 4.18. Aracı değişken analizi model katsayıları tablosu

Regresyon Modelleri	Değişkenler	β	Standart Hata	t	p	F	R^2
1	Psikolojik İyi Oluş → Benlik Saygısı	,572	,049	11,629	,000	135,231	,245
2	Psikolojik İyi Oluş → İş Doyum	,724	,071	10,170	,000	103,433	,199
3	Benlik Saygısı → İş Doyum	,559	,063	8,585	,000	78,466	,158
4	Psikolojik İyi Oluş → İş Doyum	,535	,080	6,702	,000	65,826	,240
	Benlik Saygısı → İş Doyum	,330	,069	4,776	,000		

Tablo 4.18 incelendiğinde model 1’de Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin, Benlik Saygısı ölçeği üzerinde anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir ($p=.000<.05$). Psikolojik İyi Oluş ölçeği, Benlik Saygısı ölçeğinin %24,5’ini açıklamaktadır. Psikolojik İyi Oluş ölçeğindeki 1 birimlik artış, Benlik Saygısı ölçeğinde 0,572 birimlik artışa sebep olmaktadır. ($\beta=.572$).

Model 2’de Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin, İş Doyum ölçeği üzerinde anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir ($p=.000<.05$). Psikolojik İyi Oluş ölçeği, İş Doyum ölçeğinin %19,9’ünü açıklamaktadır. Psikolojik İyi Oluş ölçeğindeki 1 birimlik artış, İş Doyum ölçeğinde 0,724 birimlik artışa sebep olmaktadır. ($\beta=.724$).

Model 3’de Benlik Saygısı ölçeğinin, İş Doyum ölçeği üzerinde anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu görülmektedir ($p=.000<.05$). Benlik Saygısı ölçeği, İş Doyum ölçeğinin %15,8’ini açıklamaktadır. Benlik Saygısı ölçeğindeki 1 birimlik artış, İş Doyum ölçeğinde 0,559 birimlik artışa sebep olmaktadır. ($\beta=.559$).

Model 4’de Benlik Saygısı ve Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin İş Doyum ölçeği üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir ($p=.000<.05$). Benlik Saygısı ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş ölçeği, İş Doyum ölçeğinin %24’ünü açıklamaktadır. Psikolojik İyi Oluş ölçeğindeki 1 birimlik artış, İş Doyum ölçeğinde 0,535 birimlik artışa sebep olmaktadır. ($\beta=.535$). Benlik Saygısı ölçeğindeki 1 birimlik artış, İş Doyum ölçeğinde 0,330 birimlik artışa sebep olmaktadır. ($\beta=.330$).

Model 2 ve model 4’de Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin β katsayıları incelendiğinde modele Benlik Saygısı değişkeni dâhil edildiğinde Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin β katsayısının düştüğü görülmektedir ($\beta=.724(.535)$). Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin, İş

Doyum ölçeği üzerindeki etkisinde Benlik Saygısı ölçeğinin kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir.

Tablo 4.19. Aracılık etkisinin istatistiksel açıdan anlamlılığına ilişkin bootstrap analizi sonuçları

Psikolojik İyi Oluş→ İş Doyum (Benlik Saygısı Aracılık Rolü)	β	Standart Hata	p	Güven Aralığı Alt Sınır	Güven Aralığı Üst Sınır
Doğrudan Etki	,535	,080	,000	,378	,692
Dolaylı Etki	,116	,026	-	,065	,167
Toplam Etki	,724	,071	,000	,584	,864

Tablo 4.19 incelendiğinde Psikolojik İyi Oluş ölçeğinin, İş Doyum ölçeği üzerindeki etkisinde Benlik Saygısı ölçeğinin orta düzeyde kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=.116$).

5. TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı, çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyi ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünü incelemektir. Bu araştırmanın temel amacının yanında psikolojik iyi oluş, iş doyum, benlik saygısı puanlarının cinsiyete, medeni duruma, yaşa, çocuk sayısına, katılımcıların mesleklerine, çalıştıkları sektörlere, iş yerlerinde kendilerini güvende hissetme durumlarına, kişilerin yaşadıkları yer değişkenine, eğitim düzeyine, aylık gelirlerine, gelir durumu değerlendirilmesine, işin kendilerine uygunluğuna, iş yerinin fiziki koşullarına, bireylerin kendi kararlarını alabilme ve kendi fiziksel özelliklerini beğenme durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu amaçlar doğrultusunda, veri analizi sonucunda ulaşılan bulguların, mevcut literatür ışığında tartışılmasına ve yorumlanmasına yer verilmiştir.

5.1. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş, kendini sevme ve öz yeterlilik alt boyutu, benlik saygısı ölçeği toplam puanı açısından medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu; iç doyum ve dış doyum alt boyutu, ve minnesota iş doyum ölçeği puanı açısından medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır.

Evli bireylerin, psikolojik iyi oluş, kendini sevme ve öz yeterlilik alt boyutu, benlik saygısı ölçeği puan ortalamasının; bekar bireylere oranla anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir.

Khumalo, Temane ve Wissing (2012) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada, evli olan katılımcıların hiç evlilik yapmamış, boşanmış ve dul olan katılımcılara oranla daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip oldukları bulgusu edinilmiştir. Timur (2008) araştırmasında, evli kişilerin bekar bireylere göre psikolojik iyi oluşunun daha fazla olduğunu saptamıştır. Yine literatürde benzer sonuçlarda (Bennett, 2006; Lillard & Waite, 1995; Rohrer, Bernard, Zhang, Rasmussen, & Woroncow, 2008) evli katılımcıların bekar, ayrılmış veya resmi olarak boşanmış katılımcılara göre daha yüksek psikolojik oluş ve yüksek fiziksel sağlığa sahip oldukları bulunmuştur. Demirtaş'ın (2016) çalışmasında ise bu bulgulardan farklı olarak psikolojik iyi oluş ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve bu durumun

bireyin kendi kimliğinden ve hayatından memnun olduğu sonucu ile ilişkilendirilmiştir. Vara (1999) hemşireler ile gerçekleştirdiği çalışmasında benzer olarak medeni durum ile psikolojik iyi oluşun anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan bu araştırmada çalışan kadın katılımcılardan evli bireylerin psikolojik iyi oluş düzeyinin daha yüksek olması literatürdeki çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Medeni durum bireylerin psikolojik iyi oluşunu etkileyebilen önemli faktörlerden birisidir. Özgüven (2009)'in ifade ettiği gibi, evlilik olgusu kişilerin sosyal, ruhsal, biyolojik gereksinimlerinin karşılanmasına olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte eşler aralarındaki ilişkiyle birlikte kendi özelliklerini ve ilgi duydukları konuları yansıtan sosyal yapı oluşturabilirler. Duygusal faktörlerin önemli bir yere sahip olduğu bu yakın ilişki kişinin benlik ve kendi değer tanımı ile ilgili net bir tanımlama yapmasına yardımcı olur. Bu nedenle evlilik, kişilerin iyilik halini desteklemesiyle sıkı bir bağlantıya sahiptir (Gove et al., 1990). Evlilik, resmiyete dayanan bir kurum olması nedeniyle kişinin sosyal yapı ile bağlarını güçlendirir ve dolayısıyla kişi daha fazla sosyal desteğe sahip olmasıyla psikolojik iyilik halinin de yükselmesine katkı sağlanmış olmaktadır (Cotton, 1999). Evli bireylerin kendilerini yalnız hissetmemeleri, güven duyduğu birisinin yanında olması, yardımlaşabileceği ve kendisine destek olabilecek birinin varlığı gibi faktörlerle birlikte kişinin daha sağlıklı bir ruh hali geliştirme olanağı bulabildiği ve böylece psikolojik iyi oluşun da pozitif yönde arttığı düşünülmektedir.

Ataklı, Dikmentaş ve Altınışik (2002) çalışmalarında, evli bireylerin iş tatmin düzeylerinin daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir. Canbay (2007) de öğretmenler ile gerçekleştirdiği çalışmasında evlilerin bekar ve dul katılımcılara göre iş doyumunun daha fazla olduğunu saptamıştır. Aksu, Acuner ve Tabak (2002) tarafından gerçekleştirilmiş çalışmada, cinsiyet ve medeni duruma göre iş doyumunda bir değişim olmadığı tespit edilmiştir. Aslan (2006), 547 evli ve 323 bekinden oluşan iki grup karşılaştırılmış ve evli ve bekarların iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

İş doyumunu ve medeni duruma ilişkin yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bu çalışmada da medeni durumun iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun katılımcıların çoğunluğunun evli bireylerden oluşmasına rağmen anlamlı bir fark yaratmaması medeni durumun iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Literatür çalışmalarında kişilerin medeni durumu ile benlik saygısı arasındaki ilişkiye dair farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Erbil ve Bostan (2004) tarafından ebe ve hemşireler ile yapılan araştırmada, genel iş doyumu, farklı değişkenler, içsel, dışsal doyum ile benlik saygısı puan ortalaması incelendiğinde medeni durum ve benlik saygısı ilişkisinde ileri düzeyde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Aydoğan (2016), medeni durum ve benlik saygısı ilişkisinin incelendiği futbolcular ile gerçekleştirdiği çalışmada evli bireylerin daha yüksek benlik saygısına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kesecioğlu vd. 2014 yılında yapmış oldukları çalışmalarında, evlilerin bekarlara göre benlik saygısının arttığı, Wagner vd. (2014) yapmış olduğu çalışmada da benzer olarak evli bireylerin yalnız olan kişilere göre daha yüksek benlik saygısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar bu çalışma ile benzerlik göstermektedir. Bu bulgulardan farklı olarak Çelikbaş, Özdemir ve Tatar'ın (2019) genç yetişkinler üzerine yaptığı çalışmada ise medeni hal ve benlik saygısı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Yılmaz (2001), Erdem ve Taşçı (2003) da benzer şekilde medeni durumun benlik saygısı düzeyinde bir etki yaratmadığını ortaya koymuştur. Bunun yanında Yılmaz ve Ekinci (2001) çalışmalarında, bekar katılımcıların evlilere göre daha yüksek benlik saygısına sahip olduğunu saptamıştır.

Kişilerin benlik saygısı düzeyi arttıkça, partnerinden saygı görme gereksinimleri de azalmaktadır. Benlik saygısı düşük olan kişiler ise devamlı olarak ilişkilerinde güvence arayışı içerisinde olmaktadır (Satir, 2001). Bu çalışmaya katılan katılımcılardan benlik saygısı daha yüksek olanların evli bireylerden oluşması nedeniyle böyle bir beklenti içerine girmedikleri ve bir birlikteliğe daha kolay adım atabildikleri düşünülmektedir. Evlilik kurumunun, kişilere duygusal, sosyal ve ekonomik yönden destek sağlama mekanizmasına sahip olduğu ve sağlanan bu desteklerin, bireylerin kendilerini değerli ve güvenli hissetmelerine katkı sağlayacağı, bu durumun da benlik saygısını artıracağı düşünülmektedir.

5.2. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma bulgularına göre, 41 yaş ve üzeri bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin, 18-30 yaş arası bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinden anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir. Çelebi (2016) yapmış olduğu

çalışmada psikologların psikolojik iyi oluş düzeyini ele almıştır. Bulgularda, 30-40 yaş aralığındaki katılımcıların diğerlerine göre psikolojik iyi oluşlarının diğer gruplara göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Wilson'a (1967) göre, yaş faktörü öznel iyi oluş düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yaş faktörünün kişinin mutluluğu için önemli olduğunu ve genç bireylerin yaşlılara göre daha mutlu olduklarını ifade etmektedir. Atasoy, Şahin ve Altun (2016) ise araştırmalarında yaş değişkeni ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir ilişki olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

41 yaş ve üzeri bireylerin daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeylerine sahip olması, yaşın getirdiği olgunluk ve yaşam tecrübelerinin bireylerin psikolojik sağlığını desteklediği, bireylerin yaş ilerledikçe yaşamlarındaki zorluklarla başa çıkma konusunda daha donanımlı hale geldikleri ve bu da stresle başa çıkma yeteneklerini artırdığı, ayrıca, yaş ilerledikçe bireylerin kendilerini ve çevrelerini daha iyi tanıdıkları, beklentilerini daha iyi yönettikleri ve genellikle daha derin ve anlamlı sosyal bağlar kurdukları ve bunun da psikolojik iyi oluşu artırdığı yönünde yorumlanabilir. Ancak, bu bulgunun genellenebilirliğinin, kültürel, sosyoekonomik ve bireysel farklılıklar göz önünde bulundurularak dikkatle ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, yaş değişkeni gruplarına göre iş doyumu ve boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Çimen ve Şahin'in (2000) Türk Silahlı Kuvvetlerinde çalışmakta olan sağlık çalışanları ile yürütülen çalışmasında, 40 yaş üzeri kişilerde iş tatminin yükseldiğini tespit etmiştir. Şahin (2013), yaş ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmasında yaşın artması ile birlikte doğru orantılı olarak iş tatminin de arttığını ortaya koymuştur. Aksu, Acuner ve Tabak (2002) tarafından yapılan çalışmada, yaş ve eğitim durumu ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yaş ile birlikte iş doyumunun arttığını gösteren çalışmalar olmakla birlikte bu çalışmadan elde edilen bulgulara benzer şekilde iş doyumu ve yaş arasında bir fark olmadığına yönelik çalışmalar da bulunmaktadır. Aslan (2006)'nın araştırmasında, 18-62 yaş arası katılımcının olduğu çalışmada yaşlar üç ayrı gruba ayrılmıştır. Gruplar arası farklar incelendiğinde iş doyum puanları arasında bir farklılık görülmemiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; 31-40, 41 ve üzeri yaş grubundaki bireylerin benlik saygısı düzeyleri ve kendini sevme, öz yeterlilik alt boyut puan ortalamasının, 18-30 yaş arası bireylerden anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, yaşın artması ile birlikte bireylerin kendilerini daha iyi tanımları, kişisel

deneyimler sonucunda kendilerine olan güvenin artması ve dolayısıyla benlik saygısının daha sağlam temellere oturması olarak yorumlanabilir. Öz yeterlilik ve kendini sevme, benlik saygısının alt boyutları olarak, bireyin kendi potansiyeline olan inancını ve kendine yönelik olumlu duygularını ifade ettiği, daha yaşlı bireylerin, zamanla yaşam deneyimleri ve karşılaştıkları zorluklar sayesinde kendilerini daha fazla sevdikleri ve yeteneklerine daha çok güvendikleri ve bu durumun da benlik saygısının artmasına yol açtığı düşünülmektedir. Genç yetişkinlerde ise, yaşamın belirsizlikleri ve kimlik arayışının, bu alt boyutlarda daha düşük puanlara neden olabileceği yorumlanabilir.

5.3. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Çocuk Sayısına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş, kendini sevme ve öz yeterlilik alt boyut, benlik saygısı ölçeği puanı açısından çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu, iç doyum alt boyutu, dış doyum alt boyutu puanı, minnesota iş doyum ölçeği puanı açısından ise çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır.

Çocuk sayısı bir olan bireylerin çocuğu olmayanlara göre psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olduğu, çocuk sayısı bir olan ve çocuk sayısı iki ve daha üzeri olan katılımcıların benlik saygısı düzeyleri ve alt boyutlarından kendisi sevme, öz yeterlilik düzeylerinin çocuğu olmayanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tek çocuk sahibi olmanın getirmiş olduğu sorumluluk ve mutluluk halinin, anne ve babaların yaşam koşullarına anlam katabileceği, onlara duygusal doyum yaşatabileceği, çocuk sahibi olmanın ebeveynlerin sosyal destek sistemlerini güçlendirebileceği, dış çevre ile daha fazla sosyallik kazanabilecekleri, ev ekonomisini çocukla birlikte daha yönetilebilir hale gelebilecekleri bunun da genel psikolojik iyilik halini artırabileceği düşünülmektedir.

Literatürde yer alan çalışmalarda, bu çalışmadan farklı olarak genellikle çocuk sahibi bireylerin psikolojik iyi oluşları ve benlik saygısı düzeylerinin daha düşük olduğu veya anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Rıza (2016) çalışmasında, çocuk sayısına bağlı olarak psikolojik iyi oluşun değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Maharramova ve Kumcağız (2021) çalışmasında; çocuk sayısının psikolojik iyi oluş üzerinde etkili olmadığı belirlenmiştir.

Çocuk sahibi olmanın, kişilerin kendilerine olan güvenlerini artırabileceği, yaşamlarını daha anlamlı hale getirebileceği, bununla birlikte ebeveynlik olgusunun kişisel sorumluluklar ile başarı duygusunu pekiştirerek, bireylerin kendilerini daha yeterli ve değerli hissetmelerine katkıda bulunabileceği, bu durumda da bireylerin genel benlik saygısının ve psikolojik iyilik halinin yükselmesine katkı sağlayabileceği olarak yorumlanabilir.

Kutanis ve Tunç (2013) çalışmasında, sahibi olmayan kişilerin çocuklu kişilere göre benlik saygısının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Erbil ve Bostan (2004) tarafından yapılan çalışmada sahip olunan çocuk sayısı ile benlik saygısı arasında ileri düzeyde anlamlı fark bulunmuştur.

Çocuk sayısı ve iş doyumu arasındaki ilişkide bu çalışmaya benzer olarak iki değişken arasında farklılık olmadığına dair çalışmalar olduğu gibi çocuk sayısının iş doyumunu azalttığına yönelik çalışmalar da olduğu görülmüştür. (Oymak, 2017) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çocuk sayısının iş doyumu üzerinde bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. Oğuzöncül ve Kaya (2016) araştırmasında ise 3 ve daha az çocuk sayısına sahip katılımcıların iş doyumlarının arttığı bulgusuna ulaşılmış ve çocuk sayısı fazlaştıkça kişilerin sorumluluklarının da artması nedeniyle iş doyumunun azaldığı ifade edilmiştir.

Çift etken teorisine göre, çocuk sayısına bağlı olarak iş tatmin düzeyinin değişmemesi durumu yapılan iş dışındaki etkenlerin iş tatminini etkilemediği düşüncesine dayandırılarak açıklanmıştır. (Misener et al., 1996). Bu kuram yapılan çalışmamız ile de ortaya çıkan sonucu destekler niteliktedir.

5.4. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Yapmakta Oldukları Mesleğe Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların iç doyum alt boyutu puanı, minnesota iş doyum ölçeği puanı meslek değişkeni gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterirken; psikolojik iyi oluş ölçeği puanı, kendini sevme alt boyutu puanı, öz yeterlilik alt boyutu puanı, benlik saygısı ölçeği puanı ve dış doyum alt boyut puanının meslek grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Meslek seçimi insanın yaşamında çok büyük bir öneme sahiptir. İnsan meslek seçimi tercihinde bulunurken aynı zamanda yaşam tarzını ve belli çalışma koşulları seçiminde de bulunmuş olur. Bu şekilde, en iyi gerçekleştirebileceğine inandığı ve

kendisini tatmin edecek alana atmaktadır (Çam vd., 2000).

Bu çalışmada, mesleği öğretmen olan bireylerin genel iş doyumunu, iç doyum ve dış doyum puan ortalamasının; mesleği hemşire ve sosyal çalışmacı olan bireylerin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerden farklı olarak sosyal çalışmacı ve hemşirelerin sağlık hizmetleri sınıfında yer almasının iş doyumları arasında bu farklılığa neden olabileceği, aynı zamanda öğretmenlerin mesleki çerçeveleri daha belirgin olarak çizilmişken, hemşire ve sosyal çalışmacıların farklı birçok alanlarda çalışması nedeniyle mesleki sınırlarının yeterli düzeyde çizilememiş olmasının bu farklılığa neden olabileceği düşünülmektedir.

5.5. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Çalıştıkları Sektörlere Göre Farklaşıp Farklaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş ölçeği puanı, iç doyum alt boyut puanı, minnesota iş doyum ölçeği puanı çalışılan sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; kendini sevmeye alt boyut puanı, öz yeterlilik alt boyutu puanı, benlik saygısı ölçeği puanı ve dış doyum alt boyut puanının çalışılan sektör değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Kamu sektöründe çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş ölçeği puanı ortalamasının özel sektörde çalışan bireylere göre anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu; kendi iş yerinde çalışan bireylerin iç doyum alt boyutu puanı ortalamasının, özel sektörde çalışan bireylere göre anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu; kendi iş yerinde çalışan bireylerin minnesota iş doyum ölçeği puanı ortalaması, kamu sektöründe çalışan bireylere göre anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür tespit edilmiştir.

Andıç ve Baş'ın (2001) yapmış olduğu çalışmada, özel üniversitede görev yapan akademisyenlerin, kamu üniversitesinde görev yapanlara oranla iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmada da kendi iş yerinde çalışan katılımcıların özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun kişinin kendi iş yeri olması nedeniyle daha bağımsız hareket edebiliyor oluşunun iş tatminini artırdığı düşünülmektedir. Bununla birlikte kamu sektöründe çalışanların özel sektörde çalışanlara oranla daha yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olmaları da kişinin çalışma saatleri, alınan ücretin

devamlılığı ve iş garantisinin daha fazla olması sebebiyle kişinin psikolojik iyi oluşunu artırabileceği düşünülmektedir.

Benlik saygısı düzeyi açısından ise sektörle ilgili bir farklılık bulunamamıştır. Bu araştırmadan farklı olarak çalışılan sektörün özel veya kamu olmasının benlik saygısını etkilediği yönünde çalışmalar (Kutanis ve Tunç, 2013; Ghafari and Samii, 2013) olduğu görülmektedir.

5.6. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri İş Yerlerinde Kendilerini Güvende Hissetme Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların iş yerlerinde kendilerini güvende hissetme değişkenine göre çalışmada yer alan bütün ölçek puanlarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan katılımcıların iş yerinde kendisini güvende hissetme düzeyi arttıkça, psikolojik iyi oluşun, benlik saygısının, benlik saygısı alt boyutları kendini sevme ve öz yeterliliğin, iş doyumunun ve iş doyum alt boyutları iç doyum, dış doyum düzeylerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Abraham Maslow, tarafından ortaya atılan ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı, ihtiyaçlar belli bir hiyerarşi içinde sınıflandırılmıştır. Maslow'a göre insanın sergilediği davranışlar dolaylı ya da doğrudan insanın ihtiyaçları ile ilgili görülmektedir. Bu ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidine göre piramidin bir düzeyinde yer alan ihtiyaç giderilmediğinde daha üstte yer alan ihtiyaca geçilememektedir (Maslow, 1943). Bu hiyerarşik yapıda fizyolojik ihtiyaçlardan sonraki basamak güvenlik ihtiyacı olarak belirtilmiştir. Bu nedenle bu ihtiyaç karşılanmadan kişinin üst basamağa geçmesi mümkün olmamaktadır. Kişinin genel güvenlik ihtiyacının karşılanması üst basamaklarda yer alan sevgi, saygı, özsaygı, arkadaşlık, güven, samimiyet, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının karşılanması adına önemli bulunmuştur. Kişinin iş yaşamında da güvenlik ihtiyacının karşılanmasının kişinin psikolojik iyi oluşunun, benlik saygısı düzeyinin ve iş doyumunun artmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

5.7. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Yaşadıkları Yer Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların yaşadıkları yer değişkenine göre çalışmada yer alan ölçek puanlarının anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Savaş (2019), üniversite öğrencileri ile gerçekleştirdiği çalışmada, psikolojik iyi oluş ile katılımcıların hayatlarının çoğunluğunu geçirdikleri yer arasındaki ilişkiyi incelediği araştırma sonucunda psikolojik iyi oluşun yaşamın çoğunluğunun geçirildiği yere göre farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Korkmaz (1996) tarafından yapılan çalışmada, yaşanılan yer açısından benlik saygısı düzeyi incelenmiş olup kent, kırsal ya da büyükşehirde yaşamının benlik saygısı ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Yaşanılan yer değişkenine göre psikolojik iyi oluş, iş doyumu ve benlik saygısı düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmada yaşanılan yerin anlamlı bir değişiklik göstermemesinin sebebinin yaşanılan yerden ziyade diğer değişkenlerin etkisinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

5.8. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Eğitim Durumuna Göre Farklaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların eğitim düzeyi değişkeni gruplarına göre çalışmada yer alan ölçek puanlarının anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Khumalo, Temane ve Wissing, (2012) Afrika’da gerçekleştirdikleri çalışmada bazı demografik faktörlerin psikolojik iyi oluş üzerindeki etkini inceledikleri çalışmada, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin, okula gitmeyen insanlara göre psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Gerçekleştirilen birçok çalışmada eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte psikolojik iyi oluşun da artacağı ifade edilmekte olup bundan farklı olarak Aştı (1993), Dinç Sever (1997), Aksayan (1990)’ın araştırma bulgularındai eğitim düzeyinin iş doyumu üzerinde bir etkisi olmadığı saptanmış, Kocaman ve Tarım’ın (1992) çalışmasında ise eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumsuzluğunun artacağı belirtilmiştir. Aksu, Acuner ve Tabak (2002) tarafından yapılan çalışma sonuçlarında, yaş ve eğitim seviyesine göre iş doyumunun değiştiği bulunmuştur.

Saygılı vd. (2015), farklı düzeyde eğitim alan üniversite öğrencilerinin katılım sağladığı araştırmalarında, eğitim seviyesi ile benlik saygısı düzeyi arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Aydoğan’ın (2016) futbolcular ile yaptığı çalışmada da

katılımcıların eğitim düzeyi ve benlik saygısı arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Bu çalışmada da katılımcıların beş meslekten oluşması ve çoğunluğunun en az lisans düzeyinde eğitim durumuna sahip olması nedeniyle psikolojik iyi oluş düzeyleri, iş doyumu ve benlik saygısı düzeyleri puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı düşünülmektedir.

5.9. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş ölçeği puanı, öz yeterlilik alt boyutu puanı, benlik saygısı ölçeği puanı kişilerin aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; kendini sevme alt boyutu, iç doyum alt boyutu, dış doyum alt boyutu puanı ve minnesota iş doyum ölçeği puanının aylık gelir durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Geliri 16001 TL ve üzeri olan bireylerin psikolojik iyi oluş ölçeği puanı ortalaması, geliri 8501 TL – 11500 TL ve 11501 TL – 16000 TL olan bireylerin psikolojik iyi oluş ölçeği puanı ortalamasından anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu ve geliri 16001 TL ve üzeri olan bireylerin öz yeterlilik alt boyutu puanı ortalaması ile benlik saygısı ölçeği puanı ortalamasının da geliri 11501 TL – 16000 TL olan bireylere oranla anlamlı bir şekilde farklı ve büyüktür tespit edilmiştir.

Yapılan çoğu araştırma psikolojik iyi olmanın gelir düzeyi durumundan etkilendiğini göstermektedir. Kaplan, Shema ve Leite'nin (2008) yapmış oldukları çalışmada, gelir seviyesi ve ekonomik faktörlerin psikolojik iyi oluşu büyük ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Cenkseven (2004), çalışmasında katılımcıların gelir durumunun artması ile birlikte psikolojik iyi oluşlarının ve öznel iyi oluşlarının da arttığı saptanmıştır. Çeşitli araştırma sonuçları da (Black and Krishnakumar, 1998) bu duruma benzer sonuçları ortaya koymuştur. Gelir düzeyinin artmasıyla birlikte psikolojik iyi oluş düzeyinin arttığı ifade edilmiştir. Belirtilen bulgulardan farklı olarak ise İşgör (2017) tarafından çalışmaya katılan düşük gelir düzeyine sahip kişilerin psikolojik iyi oluşlarının daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kişilerin ekonomik refah düzeyinin yüksek olmasının benlik saygısı üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır (Sarı, 2007). Aydoğan (2016) yapmış olduğu çalışmada bireylerin maddi gelirleri ile benlik saygısının doğru orantılı olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Erbaş (2019) çalışmasında, maddi gelir durumu ile ego

benlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve gelir düzeyi arttıkça benlik saygısının da yükseldiği saptanmıştır. Aslan (1992) da gelirin artmasıyla benlik saygısı düzeyinin de arttığını belirtmiştir. Bunun yanında Eşer (2005), Özmen (2007) 'in araştırmalarda benlik saygısı düzeyi ile gelir durumu arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

5.10. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Gelir Durumunun Değerlendirilmesine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş ölçeği puanı, iç ve dış doyum alt boyut puanı ve minnesota iş doyum ölçeği puanının kişilerin gelir durumu değerlendirmesine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; kendini sevme, öz yeterlilik alt boyutu puanı, benlik saygısı ölçeği puanı anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

Hane gelir düzeyi orta düzeyde ve hane gelir düzeyi yüksek olan bireylerin psikolojik iyi oluş, iç doyum, dış doyum, genel iş doyum puan ortalaması, hane gelir düzeyi düşük olan bireylerden anlamlı şekilde farklı ve büyüktür.

İlgili literatür incelendiğinde, gelir durumu faktörünün psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu bir etkisi olduğu (Khumalo, Temane & Wissing 2012; Dorji, Dunne & Gurung, 2019) ortaya konulmuştur. Kişilerin alım gücü ne kadar yükselirse psikolojik iyi oluşları da o kadar artmakta olduğu belirtilmiştir. Cenkseven (2004) çalışmasında, belli bir sosyo-ekonomik düzeye sahip öğrencilerin daha yüksek psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Göçen (2012) ise gerçekleştirdiği çalışmasında, "orta gelir" grubundakilerin "alt gelir" grubuna göre psikolojik açıdan kendilerini iyi hissettikleri ortaya konulmuştur. Bu araştırma da benzer sonuçlar elde edilmiş olması temel ihtiyaçların daha kolay karşılanabilir olmasının psikolojik iyi oluş düzeyini artırdığı düşünülmektedir.

Araştırmada hane aylık gelir durumu sonuçlarında iş doyum ve boyutları arasında anlamlı bir fark görülmezken hane aylık gelir düzeyi değerlendirmesinde anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu durum, hane aylık gelirin iş doyum üzerinde doğrudan etkili olmadığını, ancak genel yaşam kalitesi ve memnuniyet üzerinde belirgin bir etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Gelir düzeyi, bireylerin yaşam standartlarını ve dolayısıyla genel memnuniyetlerini etkileyebilir, bu da gelir değerlendirmesinde ortaya çıkan farklılıklarla açıklanabilir. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden birisi ücrettir. Yapılan işin karşılığında alınan ücretin, yetersiz olduğunun düşünülmesi iş doyumsuzluğuna neden olan önemli faktörlerden biridir.

Pınar ve Arıkan (1998), Aştı (1993), Aksayan (1990) çalışmalarında, yetersiz görülen ücretin iş doyumsuzluğuna neden olan olduğunu tespit eden sonuçları bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Yapılan literatür çalışmalarında benlik saygısı ve alınan ücret arasında doğru orantı olduğu görülmüştür. Korkmaz (1996), katılımcıların gelir düzeyinin değerlendirildiği çalışmasında düşük gelirli kişiler ile orta gelire sahip kişiler arasında benlik saygısı düzeyi açısından anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Özkan (1994) çalışmasında gelir düzeyi yüksek katılımcılar ve orta gelirli katılımcılar arasında benlik saygısı üzerinde bir ilişki bulunmuş, gelir düzeyi arttıkça benlik saygısı düzeyinin arttığı ortaya konulmuştur. Outbir (2019) sosyoekonomik düzey ile benlik saygısı ilişkisini incelediği çalışmasında, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve yüksek benlik sahibine sahip kişilerin sosyoekonomik düzeyinin de yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Aksoy da (1992) çalışmasında sosyo-ekonomik düzeyin benlik saygısı üzerindeki etkisinde önemli bir faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ise benlik saygısı düzeyi ile gelir değerlendirmesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

5.11. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri İçin Kendilerine Uygunluğuna Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların işin kendilerine uygunluğu değişkenine göre çalışmada yer alan bütün ölçek ve ölçek alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği saptanmıştır.

İş uygunluğu çok uygun, uygun ve kısmen uygun olan bireylerin psikolojik iyi oluşlarının işlerini kendilerine uygun görmeyen bireylere göre daha yüksek olduğu; iş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin, kısmen uygun olanlara göre daha yüksek olduğu; iş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin genel benlik saygısı düzeyleri ve alt boyutlarından kendini sevme ve öz yeterlilik düzeyleri, genel iş doyumu ve alt boyutlarından iç doyum ve dış doyum puanlarının kısmen uygun olan ve uygun olmayan bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Doğan vd. (2014) akademisyenlerden oluşan katılımcı grubunun yer aldığı çalışmalarında, işe bağlılığının bir alt boyutu olan işe karşı istek duymanın iyi oluşu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bu çalışmada da iş uygunluğu

daha yüksek olan kişilerin psikolojik iyi oluşlarının da arttığı sonucu, kişilerin yaptıkları iş ile yeteneklerinin uyumlu olduğunu, böylelikle yaptıkları işten daha çok doyum almalarının iyi oluşlarını desteklediği düşünülmektedir.

İş doyumunu açısından incelendiğinde; Aslan (2006) yaptığı araştırmasında, eğitimlerine uygun işlerde çalışan ve eğitimleri ile uygun olmayan işler yapan kişileri karşılaştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre eğitimlerine uygun işlerde çalışan kişilerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, Furnham ve Zacherl'in (1986) yapmış olduğu çalışmalar da kişilerin ilgi alanlarına, yeteneklerine uygun işte çalışıyor olmaları görüşünü destekler niteliktedir. Ting (1997) yapmış olduğu araştırmada, yapılan ödüllendirmeler, yapılan işin nitelik durumu, görevin içeriği ve kişilerin yetenekleri doğrultusunda görev paylaşımının yapılmasının iş doyumunu üzerinde etkisi olduğunu bulmuştur.

Korkmaz (1996) ise, benlik saygısı ve yapılan iş arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur. Bu çalışmada ise farklı olarak iş uygunluğunun benlik saygısını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. İş uygunluğu arttıkça benlik saygısı düzeyinin artması sonucunun, işin bireyin yetenekleri ve beklentileriyle uyum içerisinde olmasının kişinin kendisine olan saygısını ve güvenini artırdığı, işini uygun bulan bireylerin, kendilerini daha değerli ve yeterli düzeyde hissederek, genel benlik saygılarını daha yüksek seviyelerde deneyimledikleri düşünülmektedir.

5.12. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri İş Yerinin Fiziki Koşullarının Uygunluğuna Göre Farklaşıp Farklaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş ölçeği puanı, iç doyum alt boyutu puanı, dış doyum alt boyut puanı, minnesota iş doyum ölçeği puanının iş yerinin fiziki koşullarının uygunluğu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterirken; kendini sevme alt boyutu, öz yeterlilik alt boyutu puanı ve benlik saygısı ölçeği puanının bu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır.

İş yerinin fiziki koşullarının çok uygun olduğunu düşünen bireylerin psikolojik iyi oluş ölçeği puan ortalamasının, fiziki koşulların orta düzeyde olduğuna düşünenlere oranla anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu; fiziki koşulu çok iyi ve iyi olarak değerlendiren bireylerin iç doyum alt boyutu puanı ortalamasının fiziki koşulu çok yetersiz ve yetersiz bulan bireylere oranla anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu; fiziki koşulu çok iyi, iyi ve orta derecede bulan bireylerin dış doyum alt boyutu puanı

ortalamasının fiziki koşulu çok yetersiz ve yetersiz bulan bireylere oranla anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu; fiziki koşulu çok iyi, iyi ve orta değerlendiren bireylerin minnesota iş doyum ölçeği puanı ortalamasının, fiziki koşulu çok yetersiz bulan bireylere oranla anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir.

İş tatminsizliğine yol açabilecek önemli faktörlerden birisi çalışma koşullarının kötü ve yetersiz olmasıdır. Çalışılan ortamın çok sıcak veya çok soğuk olması, aşırı sesli olması, ışıklandırmanın yetersiz veya rahatsız edecek seviyede yüksek olması bu kötü çalışma koşullarından bazılarıdır. Kişinin içinde bulunduğu çalışma ortamının fiziksel yapısı onun stres seviyesini ve iş performansını büyük oranda etkilemektedir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi çalışanın moral düzeyini etkileyecek ve verimliliği artıracaktır (Özkalp ve Kirel, 2001). Eğer çalışma şartları kişinin iş doyumunu düşürecek koşullar içermektedirse çalışanlar bu durumdan fiziki olarak etkilendikleri gibi psikolojik olarak da olumsuz etkilenebilmektedir. Bu çalışmada da bu açıklamayı destekler nitelikte katılımcıların çalıştıkları yerin fiziki koşullarının uygunluğunun yeterlilik değerlendirmesinin artması ile birlikte psikolojik iyi oluş düzeylerinin, genel iş doyumlarının, iç ve dış doyum seviyelerinin arttığı görülmüştür.

5.13. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Bireylerin Kendi Kararlarını Alabilme Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların kendi kararlarını alma durumlarına göre çalışmada yer alan bütün ölçek ve ölçek alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Kendi kararını alabilen bireylerin psikolojik iyi oluşlarının, kendini sevme alt ve öz yeterlilik alt boyutlarının, benlik saygı düzeylerinin, kendi kararlarını kısmen alabilen ve kendi kararlarını alamayan bireylere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunula birlikte iş tatmin ölçeği kapsamında; kendi kararını alabilen bireylerin iç doyum ve dış doyum alt boyutlarının ve minnesota iş tatmini ölçek puanlarının, kendi kararlarını kısmen alabilen bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bireylerin karar alma özgürlüğünün, hem bireysel hem de profesyonel hayatlarında daha yüksek memnuniyet ve özgüvene sahip olmalarına katkı sağladığı, karar alma yetkinliğinin, kişilerin kendilerini daha değerli ve yetkin hissetmelerine

katkıda bulunarak, genel psikolojik iyilik hallerini ve iş doyumlarını olumlu yönde etkilediği düşünülmektedir.

Yavuzer (1993) çalışmasında, yüksek benlik saygısına sahip kişilerin daha bağımsız bir şekilde davranabildiklerini sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan bazı araştırmalarda benlik saygısının karar verme durumunu etkilediği görülmektedir. Burnett, Mann ve Beswick (1989), çalışmalarında öğrencilerin karar verme stilleri üzerinde benlik saygısının etkili bir faktör olduğu ifade edilmiştir. Benlik saygısı yüksek olan katılımcıların seçici karar verme stilini tercih ettikleri vurgulanmıştır. Benzer olarak Burnett (1991), kendisine güveni az olan kişilerin karar verme sürecinde zorluk yaşadıkları, yüksek benlik saygısına sahip kişilerin ise daha mantıklı, sağlıklı, ve rasyonalist kararlar verebildikleri sonucuna ulaşmıştır. Mert vd. (2019) tarafından öğrencilerin katılımı ile yapılan çalışmada, algılanan sosyal destek ve benlik saygısı düzeyinin karar verme öz yeterliliği üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuçlara göre benlik saygısı ve karar verme öz yeterliliği arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

5.14. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Bireylerin Kendi Fiziksel Özelliklerini Beğenme Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışan kadınların kendi fiziksel özelliklerini beğenme durumlarına göre çalışmada yer alan bütün ölçek ve ölçek alt boyut puanlarının anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Kendi fiziksel özelliklerini beğenen ve kısmen beğenen katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının, benlik saygısı düzeylerinin, kendini sevme alt ve öz yeterlilik alt boyutlarının, genel iş doyumlarının, iç doyum ve dış doyum alt boyut puanlarının; fiziksel özelliklerini beğenmeyen katılımcılara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Fiziksel olarak kendisinden memnun olma durumunun bireylerin genel psikolojik sağlıkları, kendilerine olan sevgileri ve güvenleri, iş tatminleri ve benlik saygıları üzerinde önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. Kendi fiziksel özelliklerini beğenen kişilerin, öz değer seviyelerinin yüksek olacağı, iş hayatlarında ve kişisel yaşamlarında daha fazla memnuniyet ve mutluluk yaşayabilecekleri, fiziksel memnuniyetin, bireyin kendisiyle barışık olmasını sağlayarak, hem içsel hem de dışsal doyumunu artırabileceği, bu durumun da genel yaşam kalitesine olumlu katkılar

sunabileceği yorumlanmaktadır.

Benlik saygısı üzerinde etkili olan faktörlerden birisi de beden imajıdır. Özellikle benlik saygısını etkileyen en önemli dönemlerden birisi gençlik dönemedir. Bu dönemde bedensel özelliklerin hızlı bir şekilde değişmesi nedeniyle fiziksel yapılarını beğenmeyen kişilerin benlik saygısının beğenenlere oranla daha düşük olduğu görülmektedir (Türksoy, 2014). Yüksek benlik saygısına sahip kadınlar sağlıklı bir görünüm içerisinde olmak isterler. Bu kadınlar, fiziksel özelliklerindeki eksik yanlarını katı bir şekilde eleştirmek yerine, olumlu özelliklerine ve güçlü yanlarına odaklanırlar (Çakmak & Kara, 2011).

Psikolojik iyi olma ölçekleri, beden imajını inceleyen araştırmalarda da kullanılmıştır. McKinley (1999) kadın üniversite öğrencileri ve anneler ile yapmış olduğu çalışmada, beden bilinci ve psikolojik iyi olma ilişkisini ele almıştır. Sonuçlara göre, iki değişken arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir

Rosenberg (1965)'in yapmış olduğu çalışmada, benlik saygısının bireyin duygusal ve fiziksel olarak kendi öz değerlendirmesini sürekliliği ve değişkenliği ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Maşrabacı (1994) katılımcıların aile ve diğer kişiler ile ilişkilerinin ve fiziksel ve psikolojik durumlarının benlik saygısı ile ilişkisini incelemiştir. Kişilerinin beden imajından memnun olmaları, ekonomik durumlarının iyi olması, ruhsal durumlarının iyi olmasının benlik saygısını artırıcı etki yarattığı bulunmuştur.

5.15. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş, İş Doyumu ve Benlik Saygısı Düzeyleri Puanlarına Göre Korelasyon Analizine İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada, çalışan kadınların psikolojik iyi oluş, iş doyumu ve alt boyutları, benlik saygısı ve alt boyut puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir.

Psikolojik iyi oluş ile benlik saygısı düzeyi, kendini sevme alt boyutu, öz yeterlilik alt boyutu, iş doyumu, iç doyum alt boyutu ve dış doyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde; benlik saygısı düzeyinin kişinin genel ruh sağlığı ve yaşam memnuniyeti üzerinde bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Kendini sevme, bireyin kendisini kabul etme durumu ve kendisine gösterdiği değer ile ilişkili olmakla birlikte bu durum da kişinin stresle başa çıkma kapasitesini yükseltebilir ve böylece genel yaşam doyumunu

destekleyebilir. Öz yeterlilik ise, kendi yetenek ve potansiyeline olan inancını göstermele birlikte kişinin iş yaşamında güçlükler ile başa çıkmasında, böylece iş doyumunun artmasında ve dolayısıyla da genel yaşam memnuniyetinin artmasıyla ilişkili olduğu ifade edilebilmektedir. İç doyum, bireyin işiyle ilgili tatmin ve başarı duygusunu ifade ederken, dış doyum ise işin dışsal ödüllerine (örneğin maaş, kıdem) olan memnuniyeti ifade etmektedir. Her iki doyum alt boyutu da çalışanların genel iş doyumunu şekillendirmekte ve bu durum da genel psikolojik iyi oluşlarını etkilemektedir. Psikolojik iyi oluş ile iç doyum arasında orta seviyede dış doyum ile ise zayıf seviyede anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. İç doyum, özellikle kişinin işin içeriğinden ve kendi performansından aldığı tatminle doğrudan ilişkili olduğundan, psikolojik iyi oluş üzerinde daha derin bir etkisi olduğu düşünülebilir. Dış doyum ise, yapılan işin ekonomik ve sosyal ödüllerine bağlı olarak bireyin kendini değerli hissetmesine katkı sağlayabilir.

Kendini sevme alt boyutu ile öz yeterlilik alt boyutu, benlik saygısı düzeyi, iç doyum alt boyutu, dış doyum alt boyutu, iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kendini sevme alt boyutu ile öz yeterlilik, benlik saygısı, iç doyum, dış doyum ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunması, bu kavramların birbirini nasıl desteklediğini ve tamamladığını göstermektedir. Kendini sevme, bireylerin öz yeterlilik ve benlik saygısı düzeylerini artırarak, içsel ve dışsal doyumlarını olumlu yönde etkileyebilir.

Öz yeterlilik alt boyutu ile benlik saygısı, iç doyum alt boyutu, dış doyum alt boyutu, iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öz yeterlilik, bireylerin kendi yeteneklerine ve becerilerine olan güvenlerini ifade ederken, benlik saygısı, iç ve dış doyum ile iş doyumunu gibi kavramlar da bireylerin genel yaşam kalitesi ve tatmin seviyeleriyle ilişkili olduğu yorumlanabilir.

Korelasyon analizi, benlik saygısı ile iş doyumunu ve alt boyutları olan iç tatmin ve dış tatmin arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, bireyin kendine duyduğu saygının, iş hayatında genel memnuniyet düzeyini belirleyen önemli bir faktör olduğunu gösterdiği düşünülmektedir.

İç doyum alt boyutu ile dış doyum ve iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu edinilmiştir. İçsel tatmin, bireyin işten elde ettiği kişisel anlam ve memnuniyeti ifade ederken, dışsal tatmin ise işin sunduğu maddi ve sosyal ödülleri kapsar. Bu bulgu, iş doyumunu artırmanın hem içsel hem de dışsal faktörleri göz önünde bulundurmayı gerektirdiğini, bu iki boyutun birlikte ele alınmasının iş

hayatında genel memnuniyetin sağlanmasında önemli bir rol oynadığı yorumlanmaktadır.

Dış doyum alt boyutu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dış doyum alt boyutu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunması, iş doyumunun işin maddi ve sosyal ödülleriyle bağlantılı olduğunu gösterdiği, çalışanların maaş, yan haklar, terfi olanakları gibi dışsal faktörlerden duyduğu memnuniyetin, genel iş doyumunu ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. ortaya koymaktadır.

5.16. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş, İş Doyumu, Benlik Saygısı Puanlarına Göre Aracı Değişken Analizi Model Katsayılarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırma bulgularında; psikolojik iyi oluşun, benlik saygısı ve iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü; benlik saygısının, iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü; benlik saygısı ve psikolojik iyi oluşun, iş doyumunu üzerinde pozitif yönlü bir etkisi olduğu bulunmuştur.

Bireylerin kendisini iyi hissetmesi durumunda sosyal çevresi ile daha sağlıklı ilişkiler kurduğu, iş hayatında başarılı oldukları, yüksek yaratıcılık düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir (Lyubomirsky et al., 2005). Oymak (2017) yürüttüğü araştırmada, iş tatmini ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelediğinde pozitif yönde orta seviyede anlamlı bir ilişki olduğunu saptamıştır. Psikolojik iyi oluşun, işi doyumunu büyük oranda etkilediği ve kişinin iş performansını da etkilediği belirtilmiştir. Bu nedenle yüksek psikolojik iyi oluşa sahip kişilerin iş tatminlerinin de artacağı düşünülmektedir. Tortumlu, Barutcu, Akcakanat, & Uzunbacak (2020) araştırmalarında, psikolojik iyi oluşun iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Kişilerin iyi oluşları yükseldikçe iş doyumlarının da artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Zizek, Treven ve Cancer (2015) çalışmalarında, psikolojik iyi oluşun, iş doyumunu oldukça etkilediğini ve çalışanların iş yerindeki konumlarını belirlediğini ifade etmişlerdir.

Literatür incelendiğinde, psikolojik iyi oluş ile benlik saygısı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Psikolojik iyi oluş arttıkça benlik saygısı düzeyinin yükseldiği çalışmalarda yer almaktadır. Argyle vd. (1989), benlik saygısının mutlu olmanın önemli bir bileşeni olduğunu ifade etmiştir. Nwankwo, Okechi ve Nweke (2015) çalışmalarında 350 üniversite öğrenciyle psikolojik iyi oluş ve benlik

saygısının arasındaki ilişkiyi ele almışlardır. Bu ilişkinin anlamlı bir sonuç doğurduğunu, benlik saygısı puanları yüksek olan kişilerin psikolojik iyi oluşlarının da arttığını belirtmişlerdir. Doğan ve Eryılmaz (2013) tarafından üniversite öğrencileri ile gerçekleştirilen çalışmada öznel iyi oluş ile benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Ghafari ve Samii (2013) tarafından yapılan çalışmada Aliabad Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin iş doyumları ve benlik saygı düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda çalışanların iş doyumunu ve benlik saygısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aslan (2006), 870 kişiyle gerçekleştirdiği çalışmada benlik saygısı ve iş doyumunun birbirlerine paralel olarak arttığını veya azaldığını tespit etmiştir. Tomrukçu'nun (2010) da özel sektör ve kamuda görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirdiği çalışma bulguları da bu sonucu desteklemektedir. Hutman (1999), meta-analiz yöntemi ile 49 tane araştırma sonucunu inceleyerek benlik saygısı ve iş doyumunu ilişkisini incelemiş ve bu ilişkide pozitif yönde bir anlamlı farklılaşma olduğunu tespit etmiştir. Howell, Bellenger ve Wilcox (1987), yüksek benlik saygısı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki saptanmasını, benlik saygısı yüksek kişilerin stresle baş etme mekanizmalarının daha güçlük olması ile açıklamaktadır. Gürbüz, Erkuş ve Sıgır (2010) tarafından yürütülen ve TBD'nin iş doyumunu ile ilişkisini çalışmada, TBD'nin kişilerin iş doyumunu ve iş performansı üzerinde anlamlı etkisi olduğu bulunmuştur. Erbil ve Bostan (2004) araştırmasında, genel iş tatmini, alt boyutu içsel doyum ve benlik saygısı arasında pozitif yönlü ileri düzeyde çok güçsüz bir ilişki tespit etmiştir. Tortumlu vd. (2020) çalışmada, katılımcıların temel benlik değerlendirmesinin iş tatminlerini olumlu düzeyde etkilediğini saptamıştır. Araştırmamızın bulgularına paralel olarak Zafar vd. (2014) ve Kadioğlu'nun (2014) yürüttüğü çalışmalarda benlik saygısı ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatürdeki çalışmalarında yer alan sonuçlarla benzer şekilde bu çalışmada da psikolojik iyi oluşun ve benlik saygısı düzeyinin iş tatmini üzerinde olumlu bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

5.17. Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Aracılık Rolünün İncelenmesine İlişkin Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada, çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumunu

arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolü incelenmiştir. Araştırma bulgularında, psikolojik iyi oluşun iş doyumunu etkilediği ve çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının kısmi aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Benlik saygısının aracı rol oynamasının, kişinin kendisine yönelik algı ve değerlerinin iş yaşamındaki tatmine etkisini anlamak açısından önemli görülmüştür. Benlik saygısının, bireylerin kendilerini nasıl algıladıklarına dair bir değerlendirme sürecini yansıttığı ve bu öz değerlendirmenin, onların psikolojik iyi oluşlarını ve dolayısıyla iş yaşamındaki tatminlerini etkileyebileceği düşünülmektedir.

Bu bulgu, aynı zamanda iş yerlerinde kadın çalışanların psikolojik iyi oluşunu destekleyici müdahalelerin, benlik saygısını güçlendirmeye yönelik stratejilerle birleştirildiğinde daha etkili olabileceğini de göstermektedir. Bu durum çalışanların genel iş doyumunu artırabileceği ve iş verimliliğini olumlu yönde etkileyebileceği yönünde yorumlanmaktadır. Araştırma sonucunda, üç araştırma değişkeninin de birbiri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Benlik saygısı düzeyinin hem psikolojik iyi oluş hem de iş doyumunu ile anlamlı bir ilişki içerisinde olması sebebiyle bu modelde benlik saygısının aracılık rolünün araştırma sonucu için beklenen bir durum olduğu ifade edilebilir.

Sonuç olarak, bu araştırma, psikolojik iyi oluş ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi daha iyi anlamak için benlik saygısının dikkate alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Özellikle Türkçe alanyazını incelendiğinde psikolojik iyi oluş ve iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünü modelleyen çalışmalara rastlanmaması düşünüldüğünde bu modelde kısmi aracılık rolünün tespit olması nedeniyle literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde, çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünü incelemeyi amaçlayan bu çalışmanın bulgulardan elde edilen sonuçlara ve buna yönelik önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuç

Sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların çoğunluğunun evli olduğu, büyük kısmının çocuğunun olmadığı, eğitim seviyelerinin çoğunlukla lisans düzeyinde olduğu, en çok katılımcı sayısının Sosyal Çalışmacı mesleğinden olduğu, büyük çoğunluğun kamuda çalıştığı ve hane aylık gelirinin asgari ücretin üzerinde olduğu, katılımcıların hane gelir değerlendirmesinde genel olarak geliri orta seviyede olarak değerlendirdikleri, iş uygunluklarını katılımcıların yarısına yakınının uygun olarak ifade ettiği, iş yerinde kendilerini güvende hissetme konusunda katılımcıların çoğunluğunun evet cevabını verdikleri, iş yeri fiziki koşulları değerlendirmesinde il üç sırada iyi, orta, yetersiz değerlendirmelerinin yer aldığı, katılımcıların yarısına yakının büyükşehirde yaşadıkları, çoğunluğunun kendi kararlarını tek başlarına alabildikleri ve yine yarısından fazlasının fiziki olarak kendilerini beğendikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri, iş doyumları ve benlik saygısı düzeyleri medeni durum değişkenine göre incelenmiştir. Evli bireylerin, psikolojik iyi oluş, kendini sevme ve öz yeterlilik, benlik saygısı düzeylerinin, bekar bireylere oranla anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir. İş doyumunu medeni durum ilişkisinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri, iş doyumları ve benlik saygısı düzeyleri yaş değişkenine göre incelenmiştir. Yaş arttıkça katılımcıların, psikolojik iyi oluş düzeylerinin, benlik saygısının arttığı, iş doyumunun da ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri, iş doyumları ve benlik saygısı düzeyleri çocuk sahibi olma durumuna göre incelenmiştir. Çocuk sayısı bir olan bireylerin çocuğu olmayanlara göre psikolojik iyi oluşlarının daha yüksek olduğu, çocuk sayısı bir olan ve çocuk sayısı iki ve daha üzeri olan katılımcıların benlik saygısı düzeyleri ve alt boyutlarından kendisi sevme, öz yeterlilik düzeylerinin çocuğu

olmayanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İş doyumu ve çocuk sahibi olma durumu ilişkisinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Bu çalışmada meslek değişkenine göre; mesleği öğretmen olan bireylerin genel iş doyumu ile iç doyum düzeyleri; mesleği hemşire ve sosyal çalışmacı olan bireylerden anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir.

Sektör değişkenine göre; kamu sektöründe çalışan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin özel sektörde çalışan bireylere göre anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu; kendi iş yerinde çalışan bireylerin iç doyum alt boyutu puanı ortalamasının, özel sektörde çalışan bireylere göre anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu; kendi iş yerinde çalışan bireylerin genel iş doyumlarının, kamu sektöründe çalışan bireylere göre anlamlı bir şekilde farklı ve büyük olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların iş yerinde kendisini güvende hissetme düzeyi arttıkça, psikolojik iyi oluşun, benlik saygısının, benlik saygısı alt boyutlarının iş doyumunun ve iş doyumu alt boyutlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışan kadınların yaşadıkları yer değişkenine ve eğitim durumlarına göre çalışmada yer alan ölçek puanlarının anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Katılımcıların aylık hane toplam gelir durumları arttıkça psikolojik iyi oluş düzeylerinin, genel benlik saygısı ve öz yeterlilik düzeylerinin de arttığı, iş doyumları açısından ise anlamlı bir farklılık görülmediği saptanmıştır. Hane gelir düzeyi değerlendirmesine göre ise, orta düzeyde ve hane gelir düzeyi yüksek olan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin, iç doyum, dış doyum ve genel iş doyumlarının, hane gelir düzeyi düşük olan bireylerden anlamlı şekilde farklı ve büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İş uygunluğu çok uygun, uygun ve kısmen uygun olan bireylerin psikolojik iyi oluşlarının işlerini kendilerine uygun görmeyen bireylere göre daha yüksek olduğu, iş uygunluğu çok uygun ve uygun olan bireylerin benlik saygısı, kendini sevme, öz yeterlilik düzeylerinin, iç doyum, dış doyum ve genel iş doyumlarının kısmen uygun olan ve uygun olmayan bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

İş yerinin fiziki koşullarının uygunluğu hakkındaki katılımcıların düşüncesi olumlu yönde arttıkça psikolojik iyi oluşları, genel iş doyumları, ve iş doyumu alt boyutları olan iç ve dış doyumun da anlamlı bir şekilde arttığı görülmüştür.

Katılımcıların kendi kararını alabilme düzeyi arttıkça bireylerin psikolojik iyi oluşlarının, kendini sevme alt ve öz yeterlilik alt boyutlarının, benlik saygı

düzeylerinin, iş doyumlarının, iç doyum ve dış doyum alt boyutlarının da arttığı görülmüştür.

Kendi fiziksel özelliklerini beğenen ve kısmen beğenen katılımcıların psikolojik iyi oluşlarının, kendini sevme alt ve öz yeterlilik alt boyutlarının, benlik saygı düzeylerinin, iç doyum ve dış doyum alt boyutlarının ve genel iş doyumlarının fiziksel özelliklerini beğenmeyen katılımcılara oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş, iş doyum ve benlik saygısı puanları incelendiğinde, psikolojik iyi oluşun, benlik saygısı ve iş doyum üzerinde pozitif yönde; benlik saygısının, iş doyum üzerinde pozitif yönde; benlik saygısı ve psikolojik iyi oluşun, iş doyum üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada temel amaç olarak çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyum arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı rolünü incelemek olarak belirlenmiştir. Araştırma bulgularında çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyum arasındaki ilişkide benlik saygısının kısmi aracılık rolü olduğu saptanmıştır.

6.2. Öneriler

- Çalışmada mesleği öğretmen olan kişilerin iş doyumlarının hemşire ve sosyal çalışmacı meslek gruplarına göre daha yüksek çıkması nedeniyle bu mesleklerin iş doyumlarını azaltan faktörler üzerinde çalışılabileceği ve iş doyumunu artırıcı çalışmalar yapılabileceği düşünülmektedir.
- Araştırmaya katılan katılımcıların iş yerinde kendisini güvende hissetme düzeyi arttıkça, bütün ölçek ve alt boyutlarının da arttığı görülmüştür. Bu nedenle iş yerinde güven duygusunun artırılması için mevcut güvenlik politikalarının gözden geçirilip iyileştirilmeli ve genel olarak güven ortamının artırılması için çalışanların güven duygusunu güçlendirecek stratejiler geliştirilmelidir.
- Çalışmaya katılan bireylerin işlerinin kendilerine uygun olma durumu arttıkça psikolojik iyi oluş, iş doyum, benlik saygısı düzeyinin de arttığı görülmüştür. Meslek seçimi kişinin hayatında verdiği en önemli kararlardan biri olmakta ve bu nedenle özellikle üniversiteye geçiş sürecinde bireylerin meslek seçimi konusunda daha doğru tercihler yapabilmelerini sağlayan çalışmalara yer verilmelidir.
- Katılımcıların kendi kararını alabilme düzeyi arttıkça psikolojik iyi oluş

düzeylerinin, iş tatminlerinin ve benlik saygısı düzeylerinin arttığı görülmüştür. Çalışma ortamlarında bireylerin karar alma yetilerini güçlendirmek için destekleyici politikaların geliştirilmesi gerekmektedir. Özellikle katılımcıların kendi kararlarını alma özgürlüklerini artırıcı eğitim programlarının ve liderlik yaklaşımlarının teşvik edilmesi, psikolojik iyi oluş, iş tatmini ve benlik saygısı gibi önemli göstergeler üzerinde olumlu etkiler sağlayabilir.

- Orta düzeyde ve hane gelir düzeyi yüksek olan bireylerin psikolojik iyi oluş ve iş tatmin düzeylerinin hane gelir düzeyi düşük olan bireylerden daha fazla olması nedeniyle hane gelir düzeyi ile psikolojik iyi oluş ve iş tatmini arasındaki farkları azaltmak adına daha eşitlikçi politikalar geliştirilmesi, düşük gelir düzeyine sahip haneler için sosyal destek programları ve eğitim fırsatlarının artırılması yönünde çalışmalar yapılması toplumsal refahın arttırılması adına katkı sağlayabilir.
- Psikolojik iyi oluş düzeyinin ve iş doyumunun katılımcıların iş yerinin fiziki koşullarının yeterliliği doğrultusunda arttığı görülmüştür. Bu nedenle kişilerin fiziki çalışma koşullarının daha uygun hale getirilmesinin hem kişi hem çalışılan kurum adına verimlilik sağlayacağı düşünülmektedir.
- Çalışan kadınların benlik saygılarını artırmak amacıyla iş yerlerinde benlik saygısını güçlendiren eğitim ve gelişim programları düzenlenmelidir. Bu programlar, psikolojik iyi oluş düzeylerini ve iş doyumunu artırarak çalışanların motivasyonunu ve memnuniyetini olumlu yönde etkileyebilir.
- Kadın çalışanların iş yerindeki karar alma süreçlerine aktif olarak katılımlarını teşvik etmek için uygun politikalar ve yönetim pratikleri geliştirilmelidir. Bu şekilde, kadın çalışanların işlerine ve çalışma ortamlarına daha fazla bağlılık göstermeleri sağlanabilir.
- Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracılık rolünün incelendiği bu çalışmanın değişkenlerin ayrı ayrı ele alındığı çalışmalar olsa da literatürde bu konuya benzer bir çalışmaya rastlanmaması nedeniyle çalışmanın çalışan kadınlar yerine farklı bir grupta gerçekleştirilebileceği ve bunun literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.
- Çalışmada ele alınan çalışan kadınların meslek grupları yerine çalışma daha farklı mesleklerle gerçekleştirilebilir.
- Araştırma ölçekleri daha farklı demografik değişkenler ile birlikte incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, K. (2003). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Ahmet, A. ve Ümran, A. (2015). *Güncel Psikolojik Kavramlar I: Pozitif psikoloji*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Akbudak, N. (2013). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmini, Motivasyonları ve Demografik Faktörleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi; Bir Oteller Grubu Bünyesindeki 5 Yıldızlı Zincir Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Akbulut, B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Akdoğan, A. ve Polatçı, S. (2013). Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılmı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 273-293.
- Akgün, M. (2017). Benlik ve benlik saygısı. Y. Özkan (Ed.). *İnsan Davranışı ve Sosyal Çevre I*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi. İnsan Davranışı ve Sosyal Çevre I: <https://adm.ataaoof.edu.tr/pdf.aspx?du=t8KeCmgF9%20EbCYQgMIM4PQ==> adresinden alındı.
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları için Yapılan Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Akın, A. (2009). *Akılcı Duygusal Davranışçı Terapi Odaklı Grupla Psikolojik Danışmanın Psikolojik İyi Olma ve Öz-Duyarlık Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(4), 1-25.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Aksayan, S. (1990). *Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aksoy, C. (1992). *Cerit Aksoy, Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı ve Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aksöz, F. ve Eroğlu Durkal, M. (2021). Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar: Kayseri İlinde Çalışan Kadın Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (59), 141-175.
- Aksu, G., Acuner, A. ve Tabak, R. (2002). Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4), 271-282.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (467), 31-51.

- Aktaş, A. M. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Aktaş, S. (2011). 9. Sınıfta Anne Baba Tutumları ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Albayrak, G. (2013). Psiko-Eğitim Programı ile Psikodrama'nın, Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş'larına Etkisinin Karşılaştırılması (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Albayrak, V. (2020). Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Antrenörlerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği) (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Alcan, G. (2020). İş Talepleri ve İş Kaynakları Modeli İle Çalışanların Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 86-103.
- Altan, Ö. Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.
- Altan, Ş. ve Ersöz, A. (1994). Kadının Çifte Yükümlülüğü. *Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni*, 1(2), 27-28.
- Altunay, A. ve Öz, F. (2006). Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Benlik Kavramı. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 13(1), 46-59.
- Altundaş, O. (2000). Poliste İş Stresi ve Tatmini (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Ardıç, K. ve Baş, T. (2001, Mayıs). Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirimleri. İstanbul.
- Argyle, M., Martin, M. ve Crossland, J. (1989). Happiness as a function of personality. J. Forgas and J. Innes (eds.) in: *Recent advances in social psychology: An international perspective* (s. 189-203). Amsterdam: Elsevier Science.
- Arıca, O. T. (1995). Üniversite Öğrencilerinde Saldırganlık, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı İlişkisi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıca, O. T. (1999). Grupla Psikolojik Danışma Yoluyla Benlik Ve Mesleki Benlik Saygısının Geliştirilmesi (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Arıca, O. ve Dilmaç, B. (2003). Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Öğrencilerinin Bir Takım Değişkenler Açısından Benlik Saygısı İle Mesleki Benlik Saygısı zeylerinin İncelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-7.
- Arık, M. (2015). İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler (Kahramanmaraş İli 112 Acil Sağlık Çalışanları Örneği) (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Armutlu, C. (2008). Sembolik Tüketim: Benlik İmajı Uyumu Üzerine Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arseven, A. (1986). Çocukta Benlik Gelişimine Ailenin Etkisi ve Çocuğun Okuldaki Başarısı. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 10(60), 11-17 Nisan.
- Aslan Yılmaz, H. ve Dönmez, A. (2013). İş Doyumunu Tayin Eden Psikolojik Bazı Psikolojik ve Demografik Değişkenler. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), 91-97.

- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aştı, N. (1993). *İstanbul Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı, Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İ.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ataklı, A., Dikmentaş, E. ve Altınışik, S. (2004). Üniversite Hastanelerinde Çalışan Yönetici ve Klinik Sekreterlerinin İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 6(2), 157-166.
- Atasoy, M., Şahin, C. ve Altun, M. (2016). Türk Üniversitelerinde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *International Journal of Sport Culture and Science*, 4(Special Issue 1), 100-110.
- Avşaroğlu, S. (2007). *Üniversite Öğrencilerinin Karar Vermede Özsaygı, Karar Verme ve Stresle Başa Çıkma Stillerinin Benlik Saygısı ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ayaz, Ş. (2002). *Hemşirelerin Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aydemir, S. (2014). *Hemşirelerde Benlik Ve Benlik Saygısı (Diyarbakır Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, B. (2005). *Çocuk ve Ergen Psikolojisi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Aydoğan, H. (2016). *Profesyonel Futbolcuların Benlik Saygılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Rize.
- Aytaç, S. (1991). Çalışma Hayatında Kadın-Erkek Eşitsizliği. *Tekstil ve Mühendis*, 5(27), 181-187.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığçok, Ö., Bayram, N., Yıldız, S. ve Eryiğit, Y. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu Bursa Örneği*. Ankara: TİSK Yayınları.
- Bacanlı, H. (2001). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bacanlı, H. (2004). *Kendini Ayarlama Becerisinin Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi*. İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları.
- Bakan, İ. ve Büyükmüş, T. (2004). Çalışanların İş Güvenesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
- Balcı, A. (1995). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks.
- Başer, M., Bayat, M. ve Taşcı, S. (1998). Öğrencilerin Benlik Saygılarının Belirlenmesi. *Hemşirelik- Ebelik Eğitim ve Uygulamalarında Kalite Sempozyumu Kitabı*. 145-151.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020, 12). İş Tatmini Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Bayat, B. (2003). Bireylerin Benlik Algısı (Benlik Tasarımları) Sistemi ve Bu Sistemin Davranışları Üzerindeki Rolü. *Kamu İş Dergisi*, 7(2), 2-11.

- Baycan, A. (1985). *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baymur, F. (1978). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap ve Aka Kitabevi.
- Baymur, F. (1985). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Baymur, F. (1994). *Genel Psikoloji* (12.Baskı). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Beck, A. T. (1974). "The Development of Depression: A Cognitive Model". M. In R. Friedman (ed) in: *Psychology of Depression: Contemporary Theory and Research* (s. 3-27). Washington, DC: Winston-Wiley.
- Bee, H. (1981). *The Developing Child* (3. Edition). USA: Harper International Edition, Harper and Row Publishers.
- Bennett, K. (2006). Does Marital Status and Marital Status Change Predict Physical Health in Older Adults? *Psychological Medicine*, 36(9), 1313-1320.
- Berk, L. (2006). *Child Development*. Boston: Pearson Education.
- Berk, L. E. (2013). *Çocuk Gelişimi*. A. Dönmez (çev.), Ankara: MGE Kitabevi Yayınları.
- Berns, R. M. (1993). *Child, Family, Community: Socialization and Support*. New York
- Bilican Gökkaya, V. (2014). Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet. *The International Journal of Social Sciences*, (26), 371-383.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Bingöl, D. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. Baskı). İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Basımevi.
- Black, M. and Krishkumar, A. (1998). Children in Low-Income, Urban Settings: Interventions to Promote Mental Health and Well-Being. *American Psychologist*, 53(6), 635.
- Bozkurt, İ. ve Bozkurt, Ö. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1(9), 1-18.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Budak, S. (2000). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Burger, J. (2006). *Kişilik : Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri*. İ. D. Sarıoğlu (çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Burnett, P. (1991). Decision-Making Style and Self-Concept. *Australian Psychologist*, 26, 55-58.
- Burnett, P., Mann, L. and Beswick, G. (1989). Validation of the Flinders Decision Making Questionnaire on Course Decision Making by Students. *Australian Psychologist*, 24, 285-292.
- Bursalioğlu, Z. (1999). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bülbül, T. (2006). Akademik ve İdari İşgörenler İçin Özendirme Araçlarının Önemi. *Verimlilik Dergisi*, (2).
- Büyükdüvenci, S. (1993). Aristoteles'te Mutluluk Kavramı. *Felsefe Dergisi*, (9), 41-45.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

- Can, İ. (2013). Tarih, Toplum ve Kültür Bağlamında Aile ve Kadın. M. Aydın içinde, *Sistemik Aile Sosyolojisi* (s. 215-243). Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Canbay, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyum ve Denetim Odağı İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Canlı, Y. (2017). *Anne- Babası Boşanmış 12-15 Yaşındaki Çocuklar İle Aynı Yaş Grubundaki Anne-Babası Boşanmamış Çocukların Benlik Saygısı Ve Depresyon Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cenkseven, F. (2004). *Üniversite Öğrencilerinde Öznel Ve Psikolojik İyi Olmanın Yordayıcılarının İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Cevher, F. N. ve Buluş, M. (2007). Benlik Kavramı ve Benlik Saygısı: Önemi ve Geliştirilmesi. *Journal of Academic Design*, (2), 52-64.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. Gebze: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Childe, G. (2006). *Tarihte Neler Oldu*. M. Tunçay ve A. Şenel (çev.), İstanbul: Kırmızı Yayıncılık.
- Chrzanowski, G. (1981). The Genesis and Nature of Self Esteem. *American Journal of Psychotherapy*, 35(1), 38-46.
- Cihangir Çankaya, Z. (2009). Özerklik Desteği, Temel Psikolojik İhtiyaçların Doyumu Ve Öznel İyi Olma: Öz-Belirleme Kuramı. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(31), 23-31.
- Cobb, N. J. (2007). *Adolescence: Continuity, Change and Diversity*. New York: McGraw-Hill.
- Cooley, C. H. (1992). *Human Nature And The Social Order*. New York: Charles Scribner's Sons.
- Coopersmith, S. (1967). *The Antecedents of Self-Esteem*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Cotton, S. (1999). Marital Status and Mental Health Revisited: Examining Theimportance of Risk Factors and Resources. *Family Relations*, 48(3), 225-234.
- Crossman, A. and Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration and Leadership*, 34(1), 29-46.
- Çağlayan, N. (2011). *Bireysel ve Takım Sporunu Yapanlarla Spor Yapmayanların Benlik Saygısı Puanlarının Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çakmak, Z. ve Kara, H. (2011). Yöneticilerde Benlik Algılamalarının Belirlenmesi: Sanayi Örgütlerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (30), 301-310.
- Çalışkan, S. (2014). *Hemşirelerde İş Doyumu Ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çalışkan, Z. (2005). İş Tatmini: Malatya'da Sağlık Kuruluşları Üzerine Bir Uygulama. *Fırat Üniversitesi Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 11-33.
- Çarıkçı, İ. (2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması. *Amme İdare Dergisi*, 37(4), 83-95.

- Çelebi, E. (2016). *Yaşlı ve Çocuk Grupları ile Çalışan Psikologlarda Mesleki Tükenmişlik, Psikolojik İyi Oluş ve Yaşam Kalitesi Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelen, N. (2007). *Ergenlik ve Genç Yetişkinlik*. İstanbul: Papatya Yayıncılık.
- Çelikbaş, B., Özdemir, H. ve Tatar, A. (2019). Genç Yetişkinlerde Benlik Saygısının Yordanmasında Beş Faktör Kişilik Modelinin Rolünün İncelenmesi. *İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 281-296.
- Çevik Demir, Ş. (2013). *Ergenlerde Benlik Saygısı ve Dini Başa Çıkma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Çiftçi Arıdağ, N., Erus, S. M. ve Ünsal Seydooğulları, S. (2018). Eş Desteğinin Evlilik Doyumu Ve Psikolojik İyi Oluş İle İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(71), 1014-1024.
- Çiğdemoglu, S. (2006). *1. Sınıf Öğrencilerinin Akran Baskısı, Özsaygı ve Dışadönüklük Kişilik Özelliklerinin Okul Türlerine Göre İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çimen, M. ve Şahin, İ. (2000). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş doyum Düzeyinin Belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(4), 53-67.
- Çivilidağ, A. (2011). *Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Çonkar, K., Değirmendereli, A. ve Kurt, M. (2003). Dönüştürücü Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı* (s. 695-696). Afyon Kocatepe Üniv. Yayınları.
- Çuhadaroglu, F. (1986). *Adolesanlar'da Benlik Saygısı (Çocuk Ruh Sağlığı Bölümü Uzmanlık Tezi)*. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Davis, J., & Wilson, S. (2000). Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies*, 73(6), 349-353.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Deci, E., & Ryan, R. (1985b). The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality. *Journal of Research in Personalit*, 19(2), 109-134.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Hedonia, Eudaimonia, And Well-Being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1).
- Demir, N. (2007). “Satış ve Pazarlama Elemanlarının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Öneri Dergisi*, 7(28).
- Demirel, L. (2019). *Çalışan Kadınların Sosyal Medyadaki Benlik Sunumu* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirtaş, S. (2016). *Yöneticilerinin Psikolojik İyi Olma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Deniz, A., & Kuloğlu, D. (2019). Ekonomi Tarihinde Avrupa ve Türkiyede Kadın Çalışanların Ekonomideki Evrimsel Süreci. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 345-374.
- Derin, N. (2007). *Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Derincegöz, N. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Ebeveyn Kabul-Red Algısı, Benlik Saygısı ve Duygu Düzenleme Güçlüklerinin Affetme Düzeylerini Yordamadaki Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. F. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E. and Scollon, C. (2003). Subjective Well-Being Is Desirable, But Not The Summum Bonum. *University Of Minnesota Interdisciplinary Workshop on Well-Being*. 23-25.
- Diener, E. and Seligman, M. (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13(1), 81-84.
- Diener, E., Eunkook, M., E. Lucas, R. and Smith, H. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E., Wirtz, D., Biswas-Diener, R., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w. and Oishi, S. (2009). New Measures of Well-Being. *Social Indicators Research Series*, 39, 247-266.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D.-w., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143-156.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(03).
- Dinç Sever, A. (1997). *Hemşirelerin İş Stresi ile Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İ.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Dinçer, F. (2008). *Hemşirelik ve Ebelik Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeyi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Doğan, T. (2011). İki Boyutlu Benlik Saygısı: Kendini Sevmeye ve Öz-Yeterlik Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması Ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36 (162), 126-137.
- Doğan, T. ve Eryılmaz, A. (2013). İki Boyutlu Benlik Saygısı ve Öznel İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi [An Examination of The Relationships Between Two-Dimensional Self-Esteem and Subjective Well-Being]. *Pamukkale University Journal of Education*, 33(1), 107-117.
- Doğan, T., Eryılmaz, A. ve Ercan, L. (2014). İşe Bağlılığın Öznel İyi Oluş Üzerindeki Yordayıcı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 48-57.
- Doğru, N. ve Peker, R. (2004). Özsaygı Geliştirme Programının Lise Dokuzuncu Sınıf Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerine Etkisi. *Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(2), 315-328.
- Dorji, N., Dunne, M. and Gurung, M. (2019). Socio-Demographic Correlates of Psychological Well-Being Among Older Adults in Bhutan. *Environment and Social Psychology*, 4(2), 1-8.

- Dorsan, H. (2007). *Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs Yakın-Doğu Üniversitesi Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Dökmen, Z. (2014). *Toplumsal Cinsiyet (4.Baskı)*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Duman, G. (1997). *Yönetim Açısından İş Tatmini ve Bir Uygulama Örneği: Tusas Motor Sanayi A.S. (TEI)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Durmaz, I. (2003). *Durmaz, I., 2003. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, Türk Silahlı Kuvvetlerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52.
- Eğriboyun, D. (2015). *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*. İzmir: Etki Yayınları.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ekmekçi, Y. (2004). *Türkiye'de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Ekşioğlu, H. (2011). *İnanç veya Dünya Görüşüne Sahip Olma Tarzıyla Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Erbaş, Ş. (2019). *Benlik Saygısı ve Ego Gücünün Problem Çözme Becerisi ile İlişkisinin İncelenmesi*. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erbil, N. ve Bostan, Ö. (2004). Ebe Ve Hemşirelerde İş Doyumu, Benlik Saygısı ve Etkileyen Faktörler. *Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(3), 56-66.
- Erdal, L. ve Turan, A. H. (2017). Sosyal Hizmet Çalışanlarının İş Doyumu ve Motivasyonu: İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü (İstanbul ASPİM) ve Bağlı Kuruluşlar Örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 61-92.
- Erdem, M. ve Taşçı, N. (2003). Tüberküloz Hastalarında Benlik Saygısı Düzeylerinin Belirlenmesi. *Tüberküloz ve Toraks Dergisi*, 51(2), 171-176.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadalık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Erdoğan, İ. (1983). *İşletmelerde Kişi Değerlemede Psikoteknik*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Avcioğlu Basım Yayım.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Ergün, B. (2016). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Öğretmenle Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Eriş, Y. (2013). *Ergenlerin Benlik Saygısı ve Sosyal Kaygı Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ersanlı, K. (1996). *Benliğin Gelişimi ve Görevleri (2.Basım)*. Samsun: Biz Ajans Yay.
- Ersöz, A. (1997). *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Yönetici Olarak Çalışan Kadınlar Örneği)*(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ersöz, A. (1999). *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti Tutum Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı* (1.Baskı). Ankara: Kültür Bakanlığı Başvuru Eserleri.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-21.
- Erşan, E., Doğan, O. ve Doğan, S. (2009). Beden Eğitimi ve Antrenörlük Bölümü Öğrencilerinde Benlik Saygısı Düzeyi ve Bazı Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 12(1), 35-42.
- Eşer, H. (2005). *Üniversite Öğrencilerinde Dini İnanç ve Benlik Saygısı İlişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- F.Adams, J. (1995). *Ergenliği Anlamak*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Fenichel, O. (1974). *Nevrozların Psikanalitik Teorisi* (Çev. S. Tuncer), İzmir: Ege Üniversitesi Yayınları.
- Fettah, M. (2006). *İş Ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fields, D. and Blum, T. (1997). Employee Satisfaction in Work Groups with Different Gender Composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 181-196.
- Fındıkcı, İ. (2001). *İnsan Kaynakları Yönetimi (3.Baskı)*. Bursa: Alfa Yayınları.
- Forgeard, M., Eranda, J., L Kern, M. and Seligman, M. (2011). Doing the Right Thing: Measuring Well-Being for Public Policy. *International Journal of Wellbeing*, 1(1), 79-106.
- Fred, L. (1995). *Organizational Behavior*. Irwin: McGraw-Hill.
- Furnham , A. and Zacherl, M. (1986). Personality and Job Satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 7(4), 453-459.
- García-Berna, J., Gargallo, A., Marzo, M. and Rivera, P. (2005). Job Satisfaction: Empirical Evidence of Gender Differences. *Women in Management Review*, 20(4), 279-288.
- Garrison, K. C. and Garrison, J. (1981). Benlik Gelişimi. B. Onur (Ed.), *Ergenlik Psikolojisi* (U. Öner, Çev.) (2. Baskı). Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık.
- Gazioğlu, A. (2017). *Çalışan Kadınların Cam Tavan Sendromu ve İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Algılanmasına Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Sosyal Güvenlik Kurumu Örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Çanakkale.
- Geçtan, E. (1996). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (1997). *Psikodinamik Psikiyatri ve Normaldışı Davranışlar* (13. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (2002). *Psikanaliz ve Sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.

- Gedik, T., Akyüz, K. C. ve Batu, C. (2009). Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi (Düzce İli Örneği). *Kastamonu University Journal of Forestry Facult*, 9(1), 1-11.
- Gezer, N. (1998). *Muğla İl Merkezindeki Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Stres* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Ghafari, S. and Samii, M. (2013). *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(3), 1702-1705.
- Giddens, A. (2001). *Sosyoloji, Kısa Fakat Eleştirel Bir Giriş*. Ülgen Yıldız Battal (çev.) İstanbul: Phoenix Yayınevi.
- Gilman, R. and Huebner, E. (2006). Characteristics of Adolescents Who Report Very High Life Satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 35(3), 311-319.
- Gove, W., Briggs-Style, C. and Hughes, M. (1990). The Effect of Marriage on The Well-Being of Adults: A Theoretical Analysis. *Journal of Family Issues*, 11(1), 4-35.
- Göcen, G. (2012). *Şükür ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişki Üzerine Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Göçen, G. (2012). Pozitif Psikoloji Düzleminde Psikolojik İyi Olma ve Dini Yönelim İlişkisi: Yetişkinler Üzerine Bir Araştırma. *Toplum Bilimleri*, 7(13), 97-130.
- Göger, F. (2020). *Suçta Sürüklenen Çocuklarda Şiddet Eğilimi ile Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Gözen, E. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Göztok, K. (2007). *Özsaygının Liderlik Tarzı ve Liderin İş Yapma Tutumları ile İlişkisinin İncelenmesi ve Türk Deniz Kuvvetlerinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Deniz Harp Okulu Deniz Bilimleri ve Mühendisliği Enstitüsü, İstanbul.
- Gülaçtı, F. (2009). *Sosyal Beceri Eğitimine Yönelik Programın Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Beceri, Öznel ve Psikolojik İyi Olma Düzeylerine Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Güler, M. (1990). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Güllü, E. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Güloğlu, B., & Özlem Kararımak. (2010). Üniversite Öğrencilerinde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık. *Ege Eğitim Dergisi*, 11(2), 73-88.
- Gülyüksel Akdağ, F. ve Cihangir Çankaya, Z. (2015). Evli Bireylerde Psikolojik İyi Oluşun Yordanması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 646-666.
- Gündüz, S., Erkuş, A., & Sıgır, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1).
- Güney, S. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2008). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

- Güngör, A. (1989). *Lise Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerini Etkileyen Etmenler* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Harputlu, D. (2005). *Kadın Mahkumlarda Benlik Saygısı ve Kendi Kendine Meme Muayenesi İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Harter, S. (1983). The Development of The Self-Esteem. M. Hetherington (Ed.), *Handbook of Child psychology: Social and Personality Development*. New York: Wiley.
- Harter, S. (1990). Developmental Differences In The Nature Of Self-Representations: Implications For The Understanding, Assessment, And Treatment Of Maladaptive Behavior. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 113-142.
- Heaton, H. (1985). *Avrupa İktisat Tarihi*. M. A. Kılıçbay ve O. Aydoğuş (çev.), Ankara: Teori Yayınları.
- Hogg, M., & Vaughan, G. (2007). *Sosyal Psikoloji*. İ. Yıldız ve A. Gelmez (çev.) Ankara: Ütopya Yayınları.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. New York: Harper Publishing.
- Howell, R., Bellenger, D., & Wilcox, J. (1987). Self Esteem, Role Stress and Job Satisfaction Among Marketing Managers. *Journal of Business Research*, (15), 71-84.
- Hutman, E. (1999). *The Relationship Between Self-Esteem and Job Performance*. Unpublished Master's Thesis. Florida: Florida International University.
- İbicioğlu, H., & Çağlar, N. (1999). İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliğinin Arttırılmasında Örgüt İçi İletişimin Rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 171-185.
- İnanç, N. (1997). *Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeyleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- İnce, Ö. (2003). *İş Tatminine Etki Eden Başlıca Faktörler ve Uygulamadan Bir Örnek* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İşcan, Ö., & Timuroğlu, M. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- İşgör, İ. (2017). Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerinin Bazı Değişkenler İle İncelenmesi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 6(1), 494-508.
- Işıklar Pürçek, K. (2015). *Ankara İli Devlet İlköğretim Okul Müdürlerinin Koçluk Davranışı ve Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Iverson, R. and Maguire, C. (2000). The Relationship Between Job and Life Satisfaction: Evidence From a Remote Mining Community. *Human Relations*, 6, 807-839.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Judge, T. and Klinger, R. (2008). *Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work*. In: Eid, M. and Larsen, R. (eds). New York: Guilford Publication.
- Judge, T. and Locke, E. (1993). Effect of Dysfunctional Thought Processes of Subjective Well-Being And Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 78.
- Kabalıcı, T. (2008). *Akademik Başarının Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı, Sınav Kaygısı ve Sosyo-Demografik Değişkenler* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kadıoğlu, F. (2014). *Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmenlerin) Mesleki Doyum ile Kendine Saygı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kadıoğlu, S. (2001). *Bitmeyen Savaşım: Kadın Hareketleri Tarihi - 1*. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Kağan, M. (2010). Ankara İlindeki Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi. *Erzincan Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- Kaplan, G., Shemas, J. and Leite, M. (2008). Socioeconomic Determinants of Psychological Well-Being: The Role of Income, Income Change, and Income Sources Over 29 Years. *Ann Epidemiol, Author manuscript*, 18(7).
- Karababa, A. (2012). *Psikolojik Danışmanlarda Olumlu Mükemmelliyeçilik ve Olumsuz Mükemmelliyeçilik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karabıyık, İ. (2015). Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaca, S. (2001). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karaçam, A. (2016). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Başarı Algılarında Yordayıcı Olarak Akademik İyimserlik, Psikolojik İyi Oluş ve Fiziksel Saygı* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karadağlı, A. (1993). Öğrenci Hemşirelerin Benlik-Saygısı Düzeyleri ile Algıladıkları Okul Yaşantıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Türk Hemşireler Dergisi*, 43(2), 11-15.
- Karahaliloğlu, N. (2013). *Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeyinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, F. ve Sardoğan, M. (2004). *Psikolojik Danışma ve Psikoterapide*. Samsun: Deniz Kültür Yayınları.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin İş Tatmin Düzeyleri: Sivas İli Örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(6), 46-57.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(52), 49-70.
- Katkat, M. (2000). *Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kaya, C. (2009). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Keleş, H. N. (2017). Anlamlı İş ile Psikolojik İyi Oluş İlişkisi. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 5(1), 154-167.

- Kermen, U., İlçin Tosun, N. and Doğan, U. (2016). Yaşam Doyumu ve Psikolojik İyi Oluşun Yordayıcısı Olarak Sosyal Kaygı. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-29.
- Kesecioğlu, İ., Saygılı ve Kırıktaş, H. (2014). Eğitim Düzeyinin Benlik Saygısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 210-217.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 100-119.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keyes, C., Shmotkin, D. and Ryff, C. D. (2002). Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter of Two Traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1023.
- Khumalo, I., Temane, Q. and Wissing, M. (2012). Socio-Demographic Variables, General Psychological Well-Being and The Mental Health Continuum in An African Context. *Social Indicators Research*, 105(3), 419-442.
- Kiaušienė, I., Streimikienė, D. and Grundey, D. (2011). On Gender Stereotyping and Employment Assimetries. *Economics and Sociology*, 4(2), 84-97.
- Kımtır, N. (2008). *Benlik Saygısı ve Dindarlık İlişkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Knightley, W. M. and Whitelock, D. (2007). *Assesingthe Self-Esteem of Female Under Graduate Students: An Issue of Methodology*. Educational Studies.
- Kocacık, F. (2004). Türkiye’de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği-İşportacılık. *Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları*. (Yayın No:94).
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kocaman, G. ve Tarım, M. (1992). "Hemşirelerin İşten Ayrılma Oranlarının ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi". *III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirisi*, Sivas.
- Kocayörük, E. (2012). Öz-Belirleme Kuramı Açısından Ergenlerin Anne Baba Algısı ile Duyuşsal İyi Oluşları Arasındaki İlişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 37, 24-37.
- Kohut, H. (1971). *The Analysis of The Self*. New York: International Universities Press.
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Korkmaz, M. (1996). *Yetişkin Örneklem İçin Bir Benlik Saygısı Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Korman, A. (1970). Toward an Hypothesis of Work Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54(31), 41.
- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Köknel, Ö. (1989). *Genel ve Klinik Psikiyatri*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevi.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Kurtar, K. G. (2020). *Su Ürünleri İşletmelerinde Çalışan Mühendislerin İş Doyumu ve Güvenlik İklimi Tutumu ile İşten Ayrılma Niyetlerinin Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Adana.
- Kuru Örgün, S. (2000). *Anne Baba Tutumları İle 8. Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygıları ve Atılganlıkları Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kutunis, R. ve Tunç, T. (tarih yok). Hemşirelerde Benlik Saygısı ile Durumluk ve Sürekli Kaygı Arasındaki İlişki: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2), 1-15.
- Kuyumcu, B. (2012). *Üniversite Öğrencilerinin Duygularını Fark Etmeleri ve İfade Etmeleri ile Psikolojik İyi Oluşları: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuyumcu, B. (2013). Üniversite Öğrencilerinin Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının Psikolojik İyi Oluşlarını Yordama Gücü. *Kuramsal Eğitim Bilim Dergisi*, 6(1), 62-76.
- Kuyumcu, B. ve Güven, M. (2012). Türk ve İngiliz Üniversite Öğrencilerinin Duygularını Fark Etmeleri ve İfade Etmeleri ile Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(3), 589-607.
- Kuzgun, Y. (2002). *İlköğretimde Rehberlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Küçükkendirci, H., Batı, S., Gök, T. ve Güler, Y. R. (2017). Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Düzeyinin Belirlenmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, (13), 37-66.
- Libran, E. (2006). Personality Dimensions and Subjective Well-Being. *The Spanish Journal*, (9), 38-44.
- Lillard, L. and Waite, L. (1995). Til Death do us Part: Marital disruption and Mortality. *American Journal of Sociology*, 100(5), 1131-1156.
- Lordoğlu, K., Nurcan, Ö. ve Törüner, M. (1999). *Çalışma İktisadı* (3.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizationalbehavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Lyubomirsky, S., King, L. and Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Maçrabacı, T. (1994). *Hacettepe Üniversitesi Birinci Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Maden Turgut, E. (2010). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversite Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Maharramova, E. ve Kumcağız, H. (2021). Evli Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Etkileyen Faktörler: Türkiye Azerbeycan Karşılaştırması. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İnsan Bilimleri Dergisi*, 29-47.
- Maktalan, F. K. (1997). *İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşletmelerinde Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370.
- Matud, M., López-Curbelo, M. and Fortes, D. (2019). Gender and Psychological Well-Being. *International Journal Of Environmental Research and Public Health*, 16(19), 3531.

- Maxwell, J. C. and Dornan, J. (2000). *Etkili İnsan Olmak*. Demet Dizman (çev.), İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- McKinley, N. (1999). Women and Objectified Body Consciousness: Mothers' and Daughters' Body Experience in Cultural, Developmental, and Familial Context. *Developmental Psychology*, 35(3), 760-769.
- McMahon, S. (1997). *Terapistim Yanımda*. Nilüfer Kavalalı (çev.) İstanbul: İlhan Yayınevi.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press.
- Mehel, F. (2019). *Anne Babası Boşanmış ve Boşanmamış Ergenlerin Yaşamda Anlam, Öznel İyi Oluş ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Mercer, D. (1997). Job Satisfaction and The Secondary Headteacher: The Creation of a Model of Job Satisfaction. *School Leadership ve Management*, 17(1), 57-68.
- Mert, A., Duman, A. ve Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim Öğrencilerinde Kariyer Karar Verme Öz-Yeterliğinin Yordayıcıları Olarak Benlik Saygısı ve Algılanan Sosyal Destek. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 594-619.
- Mete, C. (2006). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Misener, T., Haddock, K., Gleaton, J. and Abu Ajamieh, A. (1996). Toward an International Measure Of Job Satisfaction. *Nursing Research*, 45, 87-91.
- Musal, B. ve Elçi, Ö. Ç. (1995). Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum. *Toplum ve Hekim*, 10(68), 2-7.
- Muslu, L. (2001). *Kırsal Bölgelerde Eşleri Tarafından Fiziksel Şiddet Gören ve Görmeyen Kadınların Benlik Saygı Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Muslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Uzmanlarının Bazı Değişkenlerine Göre İş Doyum Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Myers, D. and Diener, E. (1995). Who Is Happy? *Psychological Science*, 6(1), 10-19.
- Myers, D. and Diener, E. (1997). The Pursuit of Happiness. *Scientific American (Periodical)*, 7(2), 44-48.
- Newstrom, J. W. and Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work (Tenth Edition)*. Mcgraw-Hill.
- Novak, G. and Pelaez, M. (2004). *Child and Adolescent Development: A Behavioral Systems Approach*. California: Sage Publications.
- Ntoumanis, N., Edmunds, J. and Duda, J. (2009). Başa Çıkma Sürecini Kendi Kendine Anlamak Belirleme Teorisi Perspektifi. *İngiliz Sağlık Psikolojisi Dergisi*, 14, 249-260.
- Nwankwo, C., Okechi, B. and Nweke, P. (2015). Relationship Between Perceived Self-Esteem and Psychological Well-Being Among Student Athletes. *Academic Research Journal of Psychology and Counseling*, 2(1), 8-16.
- Ogihara, Y. and Kusumi, T. (2020). The Developmental Trajectory of Self-Esteem Across the Life Span in Japan: Age Differences in Scores on the Rosenberg Self-Esteem Scale From Adolescence to Old Age. *Frontiers in public health*, 8, 132.
- Oğuzöncül, A. ve Kaya, F. (2016). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu. *Dicle Tıp Dergisi*, 43(2), 248-255.

- Okpara, J. (2006). The Relationship Of Personal Characteristics And Job Satisfaction: A Study Of Nigerian Managers In The Oil Industry. *The Journal Of American Academy Of Business*, 10(1), 50.
- Okpara, J., Squillace, M. ve Erond, E. (2005). Gender Differences and Job Satisfaction: A Study Of University Teachers in the United States. *Women In Management Review*, 20(3).
- Oktan, V. ve Şahin, M. (2010). Kız Ergenlerde Beden İmajı İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 544-556.
- Onur, B. (1987). *Ergenlik Psikolojisi*. Ankara: Hacettepe Taş Kitapçılık Ltd. Şti.
- Onur, B. (2000). *Gelişim Psikolojisi* (5.Baskı). Ankara: İmge Yayınevi.
- Orhaner Gündüz, G. (2016). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Orth, U. and Robins, R. (2022). Is High Self-Esteem Beneficial? Revisiting a Classic Question. *American Psychologist*, 77(1), 5-17.
- Outbir, E. (2019). *Socio-Economic Status and Self-Esteem Among Moroccans, Students of Ouarzazate City, as a Key Study*. Faculty Poly-Disciplinary of Ouarzazate.
- Oymak, Y. C. (2017). *Psikolojik İyi Oluş ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öz, R., Bal Yılmaz, H. ve Akçay, N. (2009). Tip 1 Diyabetli Çocuklarda Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1).
- Özalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: ETAM A.Ş Matbaa Tesisleri.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özen, Y. (2010). Kişisel Sorumluluk Bağlamında Öznel ve Psikolojik İyi Oluş (Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme). *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(4), 46-58.
- Özen, Y. ve Gülaçtı, F. (2010). Benlik-Kavramı ve Benliğin Gelişimi Bilen Benliğe Gereksinim Var mı? *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 20-38.
- Özer, M. ve Özer, A. (2019). Benlik Uyum Teorisi Çerçevesinde Markaya Bağlanmanın Öncülleri ve Bağlanma-Sadakat İlişkisi. *Pazarlama Teorisi ve Uygulamaları Dergisi*, 5(2), 247-276.
- Özgen, H., Yalçın, A. ve Öztürk, A. (2002). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1996). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: ETAM A.Ş Matbaa Tesisleri.
- Özkan, İ. (1994). Benlik Saygısını Etkileyen Etkiler. *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 7(3), 4-9.
- Özmen, F. (2007). *Algılanan Aile İçi İletişim Biçimlerinin Ergenlerin Benlik Saygısına Etkisi ve Bir Uygulama Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özmete, E. (2016). Evli Kadınlar ve Erkekler İçin Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması. *Bilgi*, (78), 361-391.

- Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özpehlivan, M. (2018). İş tatmini: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri, Yararları ve Sonuçları. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 43-70.
- Palti, C. (2012). *Üniversiteye Hazırlanan Lise Son Sınıf Öğrencilerinde Yükseköğretime Geçiş Sınavı Öncesi ve Sonrasında Benlik Saygısı, Sınav Kaygısı ve Durumluk - Sürekli Kaygı Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Parke, M. (2018). Does It Work For You. *London Business School Review*, 29(1), 14-17.
- Parman, T. (1997). Ergenlik: Bir Giriş Yazısı. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 5(4), 7-8.
- Pervin, L. (1993). *Personality: Theory and Research*, 6. Edition. USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Pınar, İ. (2008). Tatmini Oluşturan Boyutların Toplam Tatmin Üzerindeki Etkilerinin Doğrulamalı Faktör Analizi ile İncelenmesi Üzerine Türk. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 151-166.
- Pınar, R. ve Arıkan, S. (1998). Hemşirelerde İş doyumu: Etkileyen Faktörler, İş Doyumu ile Benlik Saygısı ve Asersivite İlişkisi. *Uluslararası Katılımlı 6. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı* (s. 159-170). Ankara: Damla Matbaacılık Ltd. Şti.
- Piponnier, F. (2005). “Kadınların Dünyası”, *Kadınların Tarihi Orta Çağın Sessizliği* (Cilt 2). A. Fethi (çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Pişkin, M. (2003). “Özsaygı Geliştirme Eğitimi. İ. Rehberlik”. Yıldız K. (Ed.) *İlköğretimde Rehberlik*. (ss. 95-123). Ankara: Nobel.
- Plummer, D. (2005). *Helping Adolescents and Adults to Build Self Esteem*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Polat, A. (2007). *Düzce İlindeki Hemodiyaliz Hastalarının Beden İmajı Ve Benlik Saygısı Düzeylerinin Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Düzce.
- Polat, N. (2008). *Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılmı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Rachel Dodge, Daly, A., Huyton, J. and Sanders, L. (2012). The Challenge of Defining Wellbeing. *International Journal of Well-Being*, 2(3), 222-235.
- Ramadan, F. H. and Yakout, R. (2017). Psychological Wellbeing and Communication Styles among Medical-Surgical Nursing Students. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 6(1), 75-85.
- Rinehart, J. and Short, P. (1994). Job Satisfaction and Empowerment among Teacher Leaders, Reading Recovery Teachers, and Regular Classroom Teachers. *Education*, 114(4), 570–580.

- Rıza, S. (2016). *Evli Bireylerin Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejilerinin Psikolojik İyi Oluşları ve Evlilik Doyumları ile İlişkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Işık üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Robbins, S. P. (2000). *Managing Today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S., Judge, T. and Hasham, E. (1995). *Organizational Behavior Management*. Edinburg: Pearson Education Limited.
- Rogers, C., Smith, M. and Coleman, J. (1978). Social Comparison in the Classroom: The Relationship Between Academic Achievement and Self Concept. *Journal of Educational Psychology*, 70(1), 50-57.
- Rohrer, J., Bernard, M., Zhang, Y., Rasmussen, N. and Woroncow, H. (2008). Marital Status, Feeling Depressed and Self-Rated Health in Rural Female Primary Care Patients. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 14(2), 214-217.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and The Adolescent Self-Image*. Princeton, NJ: Princeton University, Press.
- Rotter, J. (1966). Generalized Expectancies for Internal vs. External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.
- Ryan, R. and Deci, E. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryan, R. and Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryff, C. D. (1989a). Happiness is Everyting, Or is it? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1989b). Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction: New Directions in Quest of Successful Ageing. *International Journal of Behavioral Development*, 12, 35-55.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104.
- Ryff, C. D. and Keyes, C. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Ryff, C. D. and Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.
- Ryff, C. D., Magee, W. J., Kling, K. C. and Wing, E. H. (1999). Forging Macro-Micro Linkages in The Study of Psychological Well-Being. In C. D. Ryff and V. W. Marshall (eds.). *The Self and Society in Aging Processes* (s. 247–278). New York, NY: Springer Publishing Company.
- Ryff, C. D., Singer, B. and Dienberg, G. (2004). Positive Health: Connecting Well-Being With Biology. *Philosophical Transactions Royal Society*, 359(1449), 1383-1384.
- Ryff, C. and Essex, M. (1992). The Interpretation of Life Experience and Wellbeing: The Sample Case of Relocation. *Psychology and Aging*, 7, 507-517.
- Ryff, C. and Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, and Implications for Psychotherapy Research. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 65, 14-23.
- Sancı, V. & Uçar, M. (2021). Tekstil Sektöründe Çalışan Kadınların Benlik Saygısının Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Üzerine Etkisi. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 11(1), 33-52.

- Sanford, L. T & Donovan, M. (1984). *Women and Self-Esteem: Understanding and Improving The Way We Think and Feel About Ourselves*. Penguin Books.
- Sapancalı, F. (1993). Çalışanların Gdlenmesinde Kullanılan zendirici Araçlar. *Verimlilik Dergisi*, 27(4), 55-74.
- Sarı, E. (2007). Üniversite ğrencilerinin Algıladıkları Ana-Baba Tutumlarının Benlik Saygılarına Etkileri. *ağdaş Eğitim Dergisi*, 208-225.
- Sarıkaya, M. (2002). *İşletmelerin Spor Kulübü Kurmalarının İş Tatmini zerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Sarpkaya, A. (2017). *ğretmenlerin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkide Benlik Saygısının Rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). ukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Satir, V. (2001). *İnsan Yaratmak: Aile Terapisinin Başyapıtı*. Selim Yeniçeri (ev.), İstanbul: Beyaz Yayınları.
- Savaş, O. (2019). *niversite ğrencilerinde Ahlaki Olgunluk, Sosyal İyi Oluş ve Psikolojik İyi Oluş Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saygılı, G., Kesecioğlu, T. ve Kırıktaş, H. (2015). Eğitim Düzeyinin Benlik Saygısı zerindeki Etkisinin İncelenmesi. *Eğitim ve ğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 21.
- Saygılı, M. ve elik, Y. (2011). Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 14(1), 39-71.
- Schmitt, N. and Mellon, P. (1980). Life and Job Satisfaction: Is Job Central. *Journal of Vocational Behavior*, 16.
- Schneider, B. and Snyder, R. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizatio Climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318.
- Schultz, , D. and Schultz, S. (2007). *A History of Moder Psychology*. California: Michele Sordi.
- Schultz, D. and Schultz, S. (1998). *Psychology and Work Today*. New Jersey: Prentice Hall.
- Schweiger, D. and Denısı, A. (1991). Communication With Employees Following A Merger: A Longitudinal Field Experiment. *Academy Of Management Journal*, 1, 110.
- Seligman, M. and Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Serinkan, C. ve Bardakcı, A. (2007). Pamukkale niversitesi'nde Çalışan ğretim Elemanlarının İş Tatminlerine İlişkin Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, (12), 152-163.
- Sertçe, S. (2003). *Kamu Kuruluşlarında Yöneticilerin İş Doyumu zerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sevim, K. ve Artan, T. (2021). Yüksek ve Düşük Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler. *Toplumsal Politika Dergisi*, 2(2), 10-121.
- Sevimli, F. ve İşcan, . F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64.
- Sevinçli, M. C. ve Eğeri Aydoğmuş, M. (2022). z Belirleme Kuramı Temelinde Bir Müdahale Aracı Olarak Video Oyunları. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 14(2), 207-220.

- Siegel, L. and Lane, I. (1974). *Psychology in Industrial Organizations*. Irwin: Homewood III.
- Sıgır, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.
- Soner, O. (1995). *Aile Uyum, Öğrenci Özgüveni ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology Research and Practice*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Spector, P. E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. Crawfordsville: John Wiley & Sons Inc.
- Sullivan, H. (1953). *The Interpersonal Theory of Psychiatry*. New York: Norton.
- Sun, H. Ö. (2002). *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü* (Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Şahan Yılmaz, B. ve Duy, B. (2013). Psiko-Eğitim Uygulamasının Kız Öğrencilerin Benlik Saygısı ve Akılcı Olmayan İnançları Üzerine Etkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(39), 68-81.
- Şahin, M. (2013). *Affedicilik İle Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sakarya.
- Şen Bezirci, S. (2012). *Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin Meslekten ve İşten Ayrılma Niyetleri ile İş Doyumlarının İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şencan, N. S. (2011). *Türk İlaç Sanayiinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şengül, C. (2008). *Örgüt Çalışanlarının Kişilik, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T. ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Tafarodi, R. W. and Swann, W. (1995). Self-Linking and Self-Competence as Dimensions of Global Self-Esteem: Initial Validation of a Measure. *Journal of Personality Assessment*, 65(2), 322-342.
- Tafarodi, R. and Swann, W. (2001). Two-Dimensional Self-Esteem: Theory and Measurement. *Personality and Individual Differences*, 31(5), 653-673.
- Talas, C. (1981). *Toplumsal Politikaya Giriş*. Ankara: S Yayınları.
- Tanhan, F. (2007). *Ölüm Kaygısıyla Baş Etme Eğitiminin Ölüm Kaygısı ve Psikolojik İyi Olma Düzeyine Etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tarhan, Z. (2016). *Yaşlılarla Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Taş, A. ve Emine Önder. (2010). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(32), 17-30.
- Taştan, S., Güçel, C., ve İşçi, E. (2017). Çalışanların Dünyaya İlişkin Varsayımları ve Özerklik Algısının Olumlu Sosyal Davranış ve Saldırganlık ile İlişkinin İncelenmesi: Öz-Belirleme ve Pozitif Yanılsamalar Kuramları Bağlamında Bir Değerlendirme. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2).
- Tatlı, E. (2012). *Benlik Saygısı ve Şüphe Durumları Yönünden Gençlerin Siyasal Reklamlara Yaklaşımı* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tatlılıoğlu, K. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Kardeş Sayıları ile Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Journal of Turkish Studies*, 7(2), 2857-2872.
- Teke, G. (2017). *Hemşirelerin Psikolojik Yardım Arama Davranışları İçselleştirilmiş Damgalama ve Benlik Saygısının Belirlenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Telef, B. B. (2013). Olumlu ve Olumsuz Yaşantı Ölçeği: Ergenler İçin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, (14), 62-68.
- Telef, B. B. (2013). Psikolojik İyi Oluş Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 28(3), 374-384.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Temel, F. ve Aksoy, A. (2001). *Ergen ve Gelişimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Timur, M. (2008). *Boşanma Sürecinde Olan ve Olmayan Evli Bireylerin Psikolojik İyi Oluş Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Ting, Y. (1997). Determinants of Job Satisfaction of Federal Government Employees. *Public Personnel Management Abstract*, 26(3), 313.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri İzmirdeki 5 ve 4 Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(1), 92-107.
- Tolan, B. (1991). *Toplum Bilimlerine Giriş*. Ankara: Adım Yayıncılık.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2, 258-277.
- Topsever, Y. (1995). *Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Torrance, E. (1965). *Constructive Behavior: Stress, Personality and Mental Health*. USA: Wads Worth Publishing Company, Inc.
- Tortumlu, M., Barutcu, A. S., Akcakanat, T. ve Uzunbacak, H. H. (2020). Temel Benlik Değerlendirmesinin İş Tatminine Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Aracılık Rolü. *Business and Economics Research Journal*, 11(4), 1147-1162.
- Tözün, M. (2010). Benlik Saygısı (Eskişehir Odun pazarı Toplum Sağlığı Merkezi). *Actual Medicine*, 52-57.
- Trzesniewski, K., Donnellan, M., Moffitt, T., Robins, R., Poulton, R. and Caspi, A. (2006). Low Self-Esteem During Adolescence Predicts Poor Health, Criminal Behavior, and

- Limited Economic Prospects During Adulthood. *Developmental Psychology*, 42(2), 381-90.
- Tufan, B. ve Yıldız, S. (1993). *Geri Dönüş Sürecinde İkinci Kuşak*. Ankara: SSK Yayınları.
- Tukuş, L. (2010). *The Self Esteem Rating Scale-Short Form (Benlik Saygısı Değerlendirme Ölçeği-Kısa Formu) Türkçe Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması* (Tıpta Uzmanlık) Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi, Kocaeli.
- Turanlı, P. (2010). *Orta Yetişkinlikte Evlilik Uyumu İle Benlik Saygısı ve Bağlanma Stilleri Arasındaki İlişkinin Saptanması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turhan, I. (2010). *Performans Değerlemenin İş Doyumu Üzerine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 415-440.
- TÜİK. (2023). İşgücü İstatistikleri. Erişim: 26 Haziran 2024, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isigucu-Istatistikleri-2023-53521>
- Türkmen, M. (2012). Öznel İyi Oluşun Yapısı ve Anababa Tutumları, Özsaygı ve Sosyal Destekle İlişkisi: Bir Model Sınaması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 41-73.
- Türkoğlu, H. (2012). *İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Türksoy, F. (2014). *Hemşirelik Fakültesi Öğrencilerinde Benlik Saygısı ve Stresle Baş Etme Yöntemleri (Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uğurlu, N., Sayan, A., ve Tan, M. (2003). Hemşirelerde Benlik Saygısı ve İç-Dış Kontrol Odağı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 19(3), 103-113.
- Ulusoy, A. (2013). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ünsar, S. ve İşsever, H. (2003). Trakya Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Benlik Saygısını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Hemşirelik Forumu*, 6(1), 7-11.
- Ünüvar, A. (2003). *Çok Yönlü Algılanan Sosyal Desteğin 15-18 Yaş Arası Lise Öğrencilerinin Problem Çözme Becerisine ve Benlik Saygısına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Vitterso, J. (2016). The Most Important Idea in the World: An Introduction. Vitterso J. (ed.) in: *Handbook of Eudaimonic Well-Being* (1 st ed. b., s. 1-20). Switzerland: Springer International Publishing.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. San Francisco: Wiley and Sons Inc.
- W.Scott, J. (2005). *Kadın İşçi*. A. Fethi (Çev.), *Kadınların Tarihi (Cilt 4)*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Wagner, J., Lang, F., & Wagner, G. (2014). Self-Esteem Across Adulthood: The Role of Resources. *European Journal of Ageing*, 11(2), 109-119.

- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of Happiness: Contrasts of Personal Expressiveness (eudaimonia) and Hedonic Enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Weiss, J., Dawis, R. and England, G. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Wells, L. E. and Marwell, G. (1976). *Self-Esteem: Its Conceptualization and Measurement*. Beverly Hills, Calif: Sage Publications.
- White, R. W. (1959). Motivation Reconsidered: The Concept Of Competence. *Psychological Review*, 66(5), 297-333.
- Williams, R. (1990). The Nature of Adolescence (2nd edn). (B. Coleman, & L. Hendry London, Dü) *British Journal of Psychiatry*, 157(6), 952-953.
- Wilson, W. (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.
- Winefield, H., Gill, T., Taylor, A. and Pilkington, R. (2012). Psychological Well-Being and Psychological Distress: Is It Necessary to Measure Both?, 2(3), 1-16.
- Xu, H. and Vliert, E. (2003). Where Intrinsic Job Satisfaction Fails To Work: National Moderators of Intrinsic Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 159-179.
- Yalım, E. (2001). *Yükseköğretim Öğrencilerinde Benlik Saygısının Akademik Başarı ve Ana-Baba İle İletişime Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yaprak, Ş. (2003). *Kadın İşgücünün İstihdama Etkileri: Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yavuzer, H. (1993). *Çocuk Psikolojisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yavuzer, H. (2000). *Okul Çağı Çocuğu*. İstanbul: Remzi Kitabevi .
- Yazgan, İ. ve Yerlikaya, E. (2011). *Kişilik Kuramları (2. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Yenidünya, A. (2005). *Lise Öğrencilerinde Rekabetçi Tutum, Benlik Saygısı ve Akademik Başarı İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yeşiltaş, M. D. ve Ayaz, E. (2022). Meslek Aşkı ve Psikolojik İyi Oluşun İş Tatmini Üzerine Etkisi. 21. Uluslararası İşletmecilik Kongresi (ss. 282-293), Kahramanmaraş.
- Yıldırım, R. (1999). Değer Algı Uyumsuzluğu Modeline Göre Hastane Yöneticilerinin İş Doyumu ve Görevden Ayrılma ile İlgili Düşünceleri. *Amme İdare Dergisi*, (5), 34-73.
- Yıldız, A. (2006). *Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşire, Ebe ve Sağlık Memurlarının Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, M. (2012). *Öğretmen Adaylarının Benlik Saygısı ve Kişilik Özelliklerinin Sahip Oldukları Değerler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Yıldız, M. ve Çapar, B. (2010). Orta Öğretim Öğrencilerinde Benlik Saygısı ile Dindarlık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(3), 103-131.
- Yıldızhan, Y. (2011). *Örgütsel Adalet ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Yılmaz, A. (2001). Eşler Arasındaki Uyum, Ana Baba Tutumu ve Benlik Algısı Arasındaki İlişkilerin Gelişimsel Olarak İncelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 16(47), 1-20.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, G. (2006). *Küreselleşme Ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, M. (2013). *Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticilerin İş Doyumu ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama: Trabzon Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Yılmaz, M. F. (2013). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik İyi Oluşlarının Problemleri İnternet Kullanımı ve Bazı Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yılmaz, S. ve Ekinci, M. (2001). Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinde Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeyi Arasındaki İlişki. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4 (2), 1-10.
- Yörükoğlu, A. (1986). *Gençlik Çağı/Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunlar*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Sosyal ve Felsefi Eserler Dizisi.
- Yörükoğlu, A. (1989). *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk*. İstanbul: Özgür Yayın Dağıtım.
- Yörükoğlu, A. (2004). *Gençlik Çağı*. İstanbul: Özgür Yayınları.
- Yüksekbilgili, Z. ve Akduman, G. (2016). Bireysel Mutluluk ve İşkoliklik İlişkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (31), 95-112.
- Zafar, N., Mubashir, T., Tariq, S., Masood, S., Kazmi, F., Zaman, H. and Zahid, A. (2014). Self-Esteem and Job Satisfaction In Male and Female Teachers In Public and Private Schools. *Pakistan Journal Of Social And Clinical Psychologist*, 12(1), 46-50.
- Zaman, I. (2021). *Premenstrüel Sendrom Sorunu Olan 15-49 Yaş Aralığındaki Kadınlarda Anksiyete Düzeyi, Benlik Saygısı ve Yaşam Kalitesinin İncelenmesi ve Karşılaştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Zizek, S., Treven, S. and Cancer, V. (2015). Differences in Personal Holism of Slovenian Employees. *Proceedings of the 6th Global Conference on Managing in Recovering Markets* (s. 651-672). University of Maribor, Faculty of Economics and Business.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

1. Yaşınız?
2. Medeni Durumunuz
☐ Bekar ☐ Boşanmış
☐ Evli ☐ Ayrı Yaşıyor
☐ Dini Nikahlı ☐ Eşini Kaybetmiş
3. Çocuk sayınız?
☐ Yok ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ve üzeri
4. En son mezun olduğunuz eğitim düzeyiniz?
☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
5. Şu anda yapmakta olduğunuz mesleğiniz?
☐ Öğretmen
☐ Hemşire
☐ Sosyal Çalışmacı
☐ Avukat
☐ Psikolog
6. Hangi sektörde çalışmaktasınız?
☐ Kamu sektörü ☐ Özel sektör ☐ Kendi iş yerim ☐ Diğer(Yazınız).....
7. Hanenizin aylık gelir durumu nedir?
☐ 8500 TL ve daha az
☐ 8501 TL – 11500 TL
☐ 11501 TL – 16000 TL
☐ 16001 TL – ve üzeri
8. Hane gelir düzeyinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
☐ Çok Düşük ☐ Düşük ☐ Orta Düzeyde ☐ Yüksek ☐ Çok Yüksek
9. İşiniz size ne kadar uygun?
☐ Hiç Uygun Değil ☐ Uygun Değil ☐ Kısmen Uygun ☐ Uygun ☐ Çok uygun
10. Çalıştığınız iş yeri ortamı ve şartlarında kendinizi güvende hissediyor musunuz?
☐ Evet ☐ Kısmen ☐ Hayır
11. İş yerinizin fiziki koşullarının (ısısı, aydınlık olması vb.) sizin için uygunluğunu nasıl değerlendiriyorsunuz?
☐ Çok Yetersiz ☐ Yetersiz ☐ Orta ☐ İyi ☐ Çok İyi
12. Şu an nerede yaşıyorsunuz?
☐ Büyükşehir
☐ Şehir
☐ İlçe
☐ Köy/Kasaba
☐ Diğer (Yazınız).....
13. Kendi kararlarınızı başkalarının etkisi altında kalmadan alabildiğinizi düşünüyor musunuz?
☐ Evet ☐ Kısmen ☐ Hayır

14. Kendinizi fiziksel olarak beğendiğinizi düşünüyör musunuz?

☐ Evet ☐ Kısmen ☐ Hayır



Ek 2. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

Aşağıda katılıp ya da katılamayacağınız 8 ifade vardır. 1–7 arasındaki derecelendirmeyi kullanarak, her bir madde için uygun olan cevabınızı belirtiniz.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz katılmıyorum	Kararsızım	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum

- 1 Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum
- 2 Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir
- 3 Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim
- 4 Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum
- 5 Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim
- 6 Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum
- 7 Geleceğim hakkında iyimserim
- 8 İnsanlar bana saygı duyar

Ek 3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Aşağıdaki ankette işinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatli okuyarak işinizin o cümlede belirtilen yönden ne derece memnun olduğunuz “x” işareti ile belirtiniz.

Teşekkürler.

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

Ek 4. İki Boyutlu Benlik Saygısı: Kendini Sevme/Özyeterlik Ölçeği

		Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Biraz Uygun	Uygun	Tamamen Uygun
1	Kendimi değersiz görmeye eğilimliyim.					
2	Yaptığım işlerde oldukça yeterliyim.					
3	Kendimle oldukça barışığım.					
4	Uğrunda çaba gösterdiğim hemen her işi başarabilirim.					
5	Kendi değerimden eminim.					
6	Kendimle ilgili düşünmek kimi zaman hoşuma gitmez.					
7	Kendime karşı olumsuz tutum içindeyim.					
8	Bazen benim için önemli olan şeyleri başarmakta zorlanırım.					
9	Kendimden gayet memnunum.					
10	Zorluklarla başa çıkmada bazen yetersiz kalırım.					
11	Kendi kişisel değerimden asla şüphe duymam.					
12	Birçok konuda oldukça başarılıyım					
13	Hedeflerimi gerçekleştirmede bazen başarısız olurum.					
14	Çok yetenekliyim					
15	Kendime yeterince saygım yoktur.					
16	Keşke yaptığım işlerde daha becerikli olsam.					

Ek 5. Etik Kurul Kararı



ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
27.01.2023	1	2023-1305

KARAR NO: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Şeyma KOÇ' un Prof. Dr.ERCÜMEND ERSANLI danışmanlığında "Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Benlik Saygısının Aracılık Rolü" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket, ölçek ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarını içeren 101069 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Şeyma KOÇ' un Prof. Dr.ERCÜMEND ERSANLI danışmanlığında "Çalışan Kadınların Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişki: Benlik Saygısının Aracılık Rolü" isimli yüksek lisans tezine ilişkin anket, ölçek ve bilgisayar ortamında anket/test çalışmalarının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

ÖZ GEÇMİŞ

Şeyma KOÇ, 2011 yılında Tokat Erbaa Merkez Anadolu Lisesini bitirdikten sonra Sakarya Üniversitesi Sosyal Hizmet bölümünden 09.02.2016 tarihinde mezun olmuştur. 2020 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans programına girmiştir. Mezuniyetinden sonra 17.10.2017-17.11.2022 tarihleri arasında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı Sosyal Hizmet Merkezi Müdürlüğünde Sosyal Çalışmacı olarak görev yapmıştır. 18.11.2022 tarihinde İçişleri Bakanlığı bünyesinde Amasya Valiliğine Sosyal Çalışmacı olarak atanmıştır. 16.05.2023 tarihinden itibaren Amasya Valiliği Açık Kapı Şube Müdür V. olarak görevine devam etmekte ve 09.07.2024 tarihinden itibaren Amasya Valiliği Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Bürosunda da görev almaktadır.

İletişim Bilgileri

ORCID ID : 0009-0009-8969-6721

Yayınlar:

1. Koç, Ş. ve Ersanlı, E. (2024). Bekarların Eş Seçim Kriterleri ile Evlilik Olgunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki. *2nd International Turkic World Congress on Humanities, Social, Education and Finance Proceedings Book*. 1461-1487.